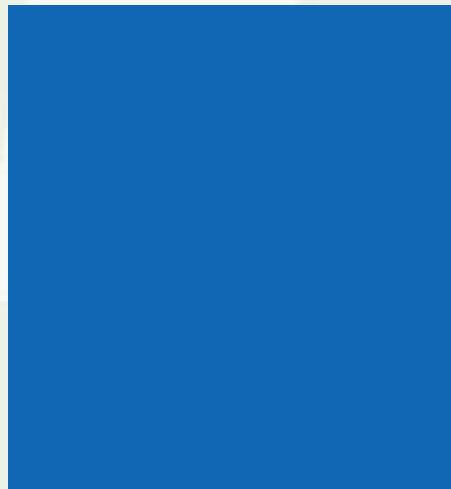


ASPECTS DE LA SECURITE SOCIALE

*Rapport dans le cadre du
« Programme de recherche interdépartemental
sur l'avenir à long terme de la prévoyance vieillesse »
(IDA ForAlt)*

La participation des femmes au marché du travail

Rapport de recherche n° 7/03



L'Office fédéral des assurances sociales publie dans sa série « Aspects de la sécurité sociale » des articles de fond et des rapports de recherches sur des sujets d'actualité dans le domaine de la sécurité sociale pour les rendre accessibles au grand public et encourager la discussion. Les analyses présentées par les auteurs ne reflètent pas forcément l'opinion de l'Office fédéral des assurances sociales.

Auteurs: Philippe Wanner, Dr., Alexis Gabadinho, Antonella Ferrari
Forum suisse pour l'étude des migrations
et de la population
Terreaux 1
2000 Neuchâtel
Tél. 032 718 39 20
Fax 032 718 39 21

Renseignements: Jean-François Rudaz, Recherche & développement
Office fédéral des assurances sociales
Effingerstrasse 20
3003 Berne
Tel. 031/322 87 63
E-mail: jean-francois.rudaz@bsv.admin.ch

ISBN: 3-905340-65-8

Copyright: Office fédéral des assurances sociales
CH-3003 Berne
Reproduction d'extraits autorisée – excepté à des fins
commerciales – avec mention de la source ; copie à l'Office
fédéral des assurances sociales.

Diffusion: OFCL, Diffusion publications, CH-3003 Bern
<http://www.bbl.admin.ch/bundespublikationen>

Numéro de commande: [318.010.7/03 f](#) 4.03 400

La participation des femmes au marché du travail

Rapport dans le cadre du programme de recherche
interdépartemental sur l'avenir à long terme de la
prévoyance vieillesse (IDA ForAlt)

Forum suisse pour l'étude des migrations et de la
population (FSM)

Philippe Wanner
Alexis Gabadinho
Antonella Ferrari

Janvier 2003

Avant-propos du groupe de travail interdépartemental « Programme de recherche sur l'avenir à long terme de la prévoyance vieillesse » (IDA ForAlt)

Après l'adoption du message concernant la 11^e révision de l'assurance-vieillesse et survivants (AVS), le Conseil fédéral, en vue de la prochaine révision, a chargé un groupe de travail interdépartemental de préparer et de mettre en œuvre un programme de recherche sur l'avenir à long terme de la prévoyance vieillesse. Les travaux de recherche, pour la plupart confiés à des mandataires externes, devaient être terminés pour la fin de l'année 2002.

Ils ont été accompagnés par différents groupes de projet constitués d'experts faisant partie de l'administration, qui ont discuté avec les mandataires les modèles proposés et les résultats. Nous remercions ici les équipes de recherche pour la compétence avec laquelle elles ont mené le projet et pour le bon esprit dont elles ont fait preuve.

Les différents sous-projets sont publiés dans des rapports séparés. Leurs résultats seront utilisés pour la rédaction d'un rapport de synthèse que le groupe de travail interdépartemental rédigera d'ici l'été 2003 à l'intention du Conseil fédéral.

L. Gärtner
Président du groupe de travail interdépartemental
IDA ForAlt

Vorwort der Interdepartementalen Arbeitsgruppe „Forschungsprogramm zur längerfristigen Zukunft der Alterssicherung“ (IDA ForAlt)

Nach der Verabschiedung der Botschaft zur 11. Revision der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) hat der Bundesrat im Hinblick auf die nächste Revision eine interdepartementale Arbeitsgruppe mit der Ausarbeitung und Durchführung eines Forschungsprogramms zur längerfristigen Zukunft der Alterssicherung beauftragt. Die meisten Forschungsarbeiten wurden an externe Auftraggeber vergeben und waren bis Ende 2002 abzuschliessen.

Die Arbeiten wurden durch verschiedene Projektgruppen von verwaltungsinternen Experten begleitet, welche die Modellannahmen und Ergebnisse mit den Auftragnehmern diskutiert haben. Den Forschungsteams sei für die kompetente Durchführung des Projektes und die gute Zusammenarbeit gedankt.

Die Ergebnisse der verschiedenen Teilprojekte werden als Einzelberichte publiziert. Sie werden zudem in den Synthesebericht, welchen die interdepartementale Arbeitsgruppe bis Sommer 2003 zuhanden des Bundesrates erarbeiten wird, einfließen und in diesem Rahmen inhaltlich gewürdigt werden.

L. Gärtner
Vorsitzender der Interdepartementalen Arbeitsgruppe
IDA ForAlt

Premessa del Gruppo di lavoro interdipartimentale „Programma di ricerca sul futuro a lungo termine della previdenza per la vecchiaia“ (IDA ForAlt)

Dopo l'approvazione del messaggio sull'11a revisione dell'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (AVS) il Consiglio federale ha incaricato un gruppo di lavoro interdipartimentale di elaborare e attuare, in vista della prossima revisione, un programma di ricerca sulla previdenza per la vecchiaia a lungo termine. La maggior parte dei lavori di ricerca, il cui termine di consegna era fissato alla fine del 2002, è stata assegnata a mandatarî esterni.

I lavori sono stati accompagnati da diversi gruppi di lavoro costituiti da esperti interni all'amministrazione che hanno discusso con i mandatarî le ipotesi di modello e i risultati. Ringraziamo i gruppi di ricerca per la competenza con la quale hanno realizzato i progetti e per la buona collaborazione.

Per ciascuno dei progetti viene pubblicato un rapporto nel quale sono presentati i risultati ottenuti. I risultati verranno inoltre analizzati e integrati in un rapporto di sintesi che il gruppo di lavoro interdipartimentale elaborerà all'attenzione del Consiglio federale entro l'estate del 2003.

L. Gärtner
Presidente del gruppo di lavoro interdipartimentale
IDA ForAlt

Foreword by the “Research programme on the long-term future of old age pension provision” Interdepartmental Working Group (IDA ForAlt)

After passing the bill concerning the 11th Revision of the Old-Age and Survivors' Insurance (OASI) scheme, the Swiss Federal Council set up an interdepartmental working group to draw up and implement a research programme on the longer-term future of old-age insurance with a view to the 12th revision. Most of the research work was delegated to external bodies, who were to complete their tasks by the end of 2002.

The work was monitored by various project groups comprising experts from within the federal administration who discussed the model assumptions and results with those who were carrying out the research. I should like to take this opportunity to thank the research teams for the competent way in which they carried out their work and for their assistance.

The results of the various sub-projects will be published in one single report. In addition, they will be included and acknowledged in the synthesis which the Interdepartmental Working Group will draw up for the Swiss Federal Council in summer 2003.

L. Gärtner
Chairman of the Interdepartmental Working Group
IDA ForAlt

Table des matières

Table des matières	I
Liste des tableaux.....	III
Liste des graphiques.....	V
Liste des figures.....	VI
Résumé.....	VII
Zusammenfassung.....	IX
Riassunto.....	XI
Summary.....	XIII
CONTEXTE.....	1
1. FEMMES ET ACTIVITE PROFESSIONNELLE : REVUE DE LA LITTERATURE	5
1.1 INTRODUCTION.....	5
1.2 LES FACTEURS INDIVIDUELS SOCIO-DEMOGRAPHIQUES ET FAMILIAUX	8
1.2.1 Les caractéristiques du ménage.....	8
1.2.2 L'accès à la formation	11
1.2.3 Nationalité et multiculturalisme	13
1.2.4 Autres facteurs.....	14
1.3 LES NORMES ET VALEURS EN MATIERE DE FAMILLE ET LE ROLE DE LA FEMME.....	16
1.3.1 La femme entre famille et travail : sa position dans la société.....	16
1.3.2 Les modèles de distribution des tâches domestiques et activité professionnelle.....	17
1.3.3 Les modèles de solidarité intergénérationnelle et la présence des grands-parents.....	18
1.4 LES FACTEURS PROPRES AU MARCHE DU TRAVAIL	19
1.4.1 L'attractivité du travail, les conditions de travail, la ségrégation professionnelle.....	19
1.4.2 La flexibilité du temps de travail, l'accès au travail à temps partiel et l'attrait de celui-ci.....	21
1.5 LES FACTEURS LIES AUX ENTREPRISES	24
1.6 LES FACTEURS INSTITUTIONNELS : POLITIQUES FAMILIALES ET FISCALES	27
1.6.1 Congé maternité, paternité et parental.....	27
1.6.2 Structures d'accueil pour les enfants.....	29
1.6.3 Fiscalité.....	31
2. DONNEES ET TENDANCES RECENTES : LES FEMMES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL EN SUISSE	34
2.1 DONNEES DISPONIBLES	34
2.1.1 Enquête suisse sur la population active	34
2.1.2 Panel suisse des ménages	35
2.1.3 Enquête suisse sur la famille	35
2.2 L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE FEMININE A LA FIN DU 20 ^E SIECLE : TENDANCES GENERALES.....	36

2.2.1	Niveau de participation au marché du travail.....	36
2.2.2	Caractéristiques du temps partiel selon l'âge et le niveau de formation.....	39
2.2.3	Autres caractéristiques de l'emploi.....	40
2.3	ARTICULATION ENTRE TRAVAIL ET FAMILLE : L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE SELON LES CARACTERISTIQUES FAMILIALES.....	41
2.3.1	Statut d'activité des personnes en situation pré-parentale.....	42
2.3.2	Statut d'activité des femmes en situation de mise en ménage et de fondation de la famille.....	43
2.3.3	Statut d'activité des femmes en situation de parentalité.....	45
2.3.4	Statut d'activité des femmes en âge de fin de vie professionnelle.....	48
2.4	TRANSITION FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE AU COURS DES ANNEES 1991- 2000.....	48
2.4.1	Observation de la transition familiale.....	48
2.4.2	Transition professionnelle.....	49
2.4.3	Relations entre transition professionnelle et transition familiale.....	50
3.	ANALYSE DES FACTEURS INTERVENANT SUR LA PARTICIPATION DES FEMMES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL.....	56
3.1	METHODES UTILISEES.....	56
3.1.1	Description des méthodes statistiques.....	56
3.1.2	Analyses effectuées.....	58
3.1.3	Variables incluses dans l'analyse.....	59
3.2	PERIODE DE PRE-MATERNITE.....	60
3.2.1	Analyse transversale.....	60
3.2.2	Rythme d'entrée dans l'activité professionnelle : modèle de Cox.....	62
3.3	PERIODE CONSACREE A LA NAISSANCE DES ENFANTS.....	66
3.3.1	Analyse transversale.....	66
3.3.2	Rythme de retrait de l'activité professionnelle avec l'arrivée des enfants : analyse longitudinale par un modèle de Cox.....	69
3.3.3	Le retrait du marché du travail parmi les femmes adultes : analyse du panel suisse des ménages.....	74
3.4	LA PERIODE CONSACREE A L'EDUCATION DES ENFANTS.....	81
3.4.1	Analyse transversale.....	81
3.4.2	Rythme de retour dans l'activité professionnelle après la naissance des enfants : analyse longitudinale à l'aide du modèle de Cox.....	84
3.5	LA PERIODE DU DEPART A LA RETRAITE.....	88
3.5.1	Analyse transversale.....	88
3.5.2	Rythme de retrait de l'activité professionnelle : observation du panel suisse des ménages.....	90
3.6	SYNTHESE.....	94
4.	CONCLUSION PROSPECTIVE : LES TENDANCES FUTURES DE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE DES FEMMES.....	100
4.1	INTRODUCTION.....	100
4.2	LES TENDANCES DE L'ACTIVITE FEMININE.....	101

4.2.1	Modèle de recul des taux d'activité.....	104
4.2.2	Modèle du statu quo.....	106
4.2.3	Modèle de l'autonomie accrue des femmes.....	107
4.2.4	Modèle de l'implication étatique.....	108
4.2.5	Synthèse.....	110
4.3	FREINS ET STIMULIS, GROUPES SPECIFIQUES.....	111
4.4	POLITIQUES ET INTERVENTIONS POSSIBLES.....	113
4.4.1	Le maintien de la femme sur le marché du travail au moment de la fondation de la famille.....	113
4.4.2	Le retour de la femme dans l'activité professionnelle.....	115
4.4.3	Fidéliser des femmes en âge de pré-retraite.....	116
4.5	CONCLUSION ET PERSPECTIVES DE RECHERCHE.....	116
	RÉFÉRENCES	118

Liste des tableaux

Tableau 1 :	Travail des parents d'au moins un enfant de moins de 10 ans, 1985-1992, dans quelques pays européens	10
Tableau 2 :	L'emploi à temps partiel en Europe 1983-2000 (en %).....	22
Tableau 3 :	Indicateurs de l'activité professionnelle en Europe, 1999	37
Tableau 4 :	Taux d'activité des femmes, selon le groupe d'âges (en%) – Suisse, 1920-1990	38
Tableau 5 :	Proportion de femmes actives occupées et, parmi les femmes actives occupées, fréquence du temps partiel, entre 1991 et 2000, selon le sexe et l'âge.....	39
Tableau 6 :	Répartition des femmes actives, selon le pourcentage de temps de travail et le niveau de formation, pour quelques années.	41
Tableau 7 :	Statut d'occupation et taux d'activité des femmes de 15-34, classées selon le type de ménage auquel elles appartiennent (en 1991, 1995 et 2000) – Femmes sans enfant uniquement	43
Tableau 8 :	Statut d'occupation et taux d'activité des femmes de 15-39 ans, classées selon le type de ménage auquel elles appartiennent	44
Tableau 9 :	Statut d'occupation et taux d'emploi des femmes en situation de parenté (20-50 ans), classées selon le type de ménage auquel elles appartiennent	46
Tableau 10 :	Statut d'occupation et taux d'emploi des femmes en situation de départ à la retraite (50-69 ans), classées selon le type de ménage auquel elles appartiennent.....	49
Tableau 11 :	Conséquences sur le statut d'activité de différents types de mobilités familiales.....	52
Tableau 12 :	Conséquences sur le taux d'emploi de différents types de mobilités familiales.....	54
Tableau 13 :	Résumé des analyses effectuées.....	58
Tableau 14 :	Variables indépendantes incluses dans l'analyse des données ESPA.....	60
Tableau 15 :	Facteurs intervenant sur les probabilité d'exercer une activité pour les femmes en période pré-parentale. Résultats de l'analyse de régression logistique.....	61
Tableau 16 :	Facteurs intervenant sur les probabilité d'exercer une activité a temps partiel pour les femmes actives en période pré-parentale. Résultats de l'analyse de régression logistique.	62
Tableau 17 :	Facteurs intervenant sur l'entrée dans la vie active. Résultat du modèle de Cox sur les femmes interviewées par l'enquête FFS 1994/95	66
Tableau 18 :	Facteurs intervenant sur les probabilité d'exercer une activité pour les femmes en âge de fonder une famille. Résultats de l'analyse de régression logistique.	67
Tableau 19 :	Facteurs intervenant sur les probabilité d'exercer une activité a temps partiel pour les femmes actives en âge de fonder une famille. Résultats de l'analyse de régression logistique.	68
Tableau 20 :	Facteurs intervenant sur le retrait du marché du travail, en fonction du type d'interruption	73

Tableau 21 :	Naissance d'un enfant et retrait du marché du travail parmi les femmes actives lors de la première vague	75
Tableau 22 :	Modèle de régression utilisé pour imputer les salaires horaires inférieurs à 16 francs.	77
Tableau 23 :	Régression logistique, probabilité pour une femme active en première vague d'être inactive en seconde vague.....	81
Tableau 24 :	Facteurs intervenant sur les probabilité d'exercer une activité pour les femmes en âge d'avoir des tâches d'éducation. Résultats de l'analyse de régression logistique.....	82
Tableau 25 :	Facteurs intervenant sur les probabilité d'exercer une activité a temps partielle pour les femmes active en âge d'avoir des tâches d'éducation. Résultats de l'analyse de régression logistique.	83
Tableau 26 :	Facteurs intervenant sur la reprise de l'activité professionnelle après une interruption	88
Tableau 27 :	Facteurs intervenant sur les probabilité d'exercer une activité pour les femmes active en âge de retrait (50-69 ans). Résultats de l'analyse de régression logistique.....	89
Tableau 28 :	Facteurs intervenant sur les probabilité d'exercer une activité a temps partiel pour les femmes actives âgées de 50 a 69 ans. Résultats de l'analyse de régression logistique.	90
Tableau 29 :	Modèle de régression utilisé pour imputer les salaires horaires	92
Tableau 30 :	Résultats d'une régression logistique portant sur la probabilité de départ à la retraite entre les deux vagues de l'enquête.	93
Tableau 31 :	Synthèse des résultats obtenus concernant le rôle des facteurs sur l'activité féminine : Facteurs familiaux	95
Tableau 32 :	Synthèse des résultats obtenus concernant le rôle des facteurs sur l'activité féminine : Formation, région de résidence, nationalité.....	96
Tableau 33 :	Synthèse des résultats obtenus concernant le rôle des facteurs sur l'activité féminine : Activité et salaire	97
Tableau 34 :	Synthèse des résultats obtenus concernant le rôle des facteurs sur l'activité féminine : Evenenements familiaux et sante	98
Tableau 35 :	Récapitulatif des scénarios suggérés et impact estimé sur les taux d'activité, selon la période de vie.....	111

Liste des graphiques

Graphique 1 :	Taux de participation professionnelle des hommes et des femmes, en Suisse, 1998	9
Graphique 2:	Taux d'activité et taux d'activité à plein temps, selon la situation familiale de la femme (femmes de 30-39 ans) : données pour 2000.....	45
Graphique 3 :	Proportion d'actives occupées et d'actives occupées à plein temps selon le nombre d'enfants et l'âge du dernier enfant, en 2000	47
Graphique 4 :	Comportement sur le marché du travail des femmes actives à plein temps, au moment de la naissance d'un enfant, selon le rang de naissance	55
Graphique 5 :	Entrée sur le marché du travail pour différentes générations féminines. Proportion de femmes n'ayant jamais eu d'activité professionnelle, selon l'âge et la génération.	63
Graphique 6 :	Proportion de femmes n'ayant jamais eu d'activité professionnelle, selon l'âge et le niveau de formation.....	64
Graphique 7 :	Cessation d'une activité pour au moins une année : évolution de la probabilité de rester professionnellement active, selon l'âge et la génération.	70
Graphique 8 :	Interruption de l'activité professionnelle liée à la première naissance. Proportion de femmes toujours actives, selon la durée écoulée depuis le 3 ^e mois de grossesse, par niveau de formation	71
Graphique 9 :	Reprise de l'activité professionnelle après une interruption d'au moins un an : proportion de personnes restant inactives, selon le nombre de mois écoulés depuis l'interruption et le type d'interruption.....	85
Graphique 10 :	Reprise de l'activité professionnelle après une interruption d'au moins un an : proportion de personnes restant inactives, selon le nombre de mois écoulés depuis l'interruption.....	86
Graphique 11 :	Evolution des taux d'activité, selon la période	102
Graphique 12 :	Evolution des taux d'activité en équivalence plein-temps, selon la période	103
Graphique 13 :	Evolution attendue du taux d'emploi moyen pour une femme (rapport entre le taux d'activité et le taux d'équivalence plein temps)	103

Liste des figures

- Figure 1 : Cadre d'analyse du comportement des femmes en age d'avoir des enfants sur le marché du travail 6
- Figure 2 : Cadre conceptuel résumé pour l'étude de la participation de la femme sur le marché du travail rémunéré 7

Résumé

La problématique de l'activité professionnelle des femmes est complexe, tant sont nombreux les facteurs intervenant sur le statut de la femme. Pour cette raison, l'objectif de l'étude est d'abord d'identifier les facteurs individuels ou environnementaux pouvant intervenir sur la participation des femmes au marché du travail, ensuite de mesurer ceux jouant effectivement un rôle en Suisse, et enfin de discuter, dans une optique prospective, quels changements sont susceptibles de modifier la participation des femmes au marché du travail.

Une analyse des situations observées dans différents pays d'Europe concernant les facteurs individuels ou collectifs pouvant intervenir sur cette situation a été menée à partir de la littérature scientifique portant sur le thème. La comparaison des caractéristiques nationales montre en particulier le rôle très important des politiques publiques (contenu des politiques familiales, structures d'accueil pour l'enfant en bas âge, politiques fiscales, etc.), de la situation économique, des politiques d'entreprise (infrastructures pour la mère et l'enfant, congés en cas de maladie de l'enfant, accès au temps partiel, etc.), des structures familiales (répartition des rôles au sein du couple, présence ou non du conjoint, nombre d'enfants, etc.) et des caractéristiques individuelles (niveau de formation, état de santé, appartenance culturelle, etc.) sur la participation des femmes au marché du travail. La description des situations très diverses observées en Europe met en évidence les nombreuses interventions ayant favorisé dans le passé l'activité professionnelle des femmes, en particulier des mères de famille. Il n'y a pas une manière de permettre aux femmes de concilier au mieux vie professionnelle et vie familiale, mais une multitude de conditions à remplir.

Une deuxième étape de l'étude est spécifique à la situation observée en Suisse. Le rôle de différents facteurs individuels et familiaux sur le comportement professionnel des femmes en Suisse est mesuré à partir d'une analyse d'enquêtes. Trois enquêtes nationales, présentant chacune de spécificités dans l'approche adoptée et dans les informations recueillies, ont été utilisées. Ces enquêtes sont : (1) l'enquête suisse sur la population active, dont la spécificité est d'offrir un nombre important de paramètres concernant la situation socio-professionnelle des femmes ; (2) le panel suisse des ménages, dont l'un des intérêts est de recueillir des données subjectives sur le travail et la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ; (3) l'enquête suisse sur la famille qui, bien que datant déjà un peu (1994/95), permet l'analyse de la biographie professionnelle de la femme en relation avec sa biographie reproductive.

Les résultats obtenus montrent que les facteurs intervenant sur l'activité professionnelle de la femme peuvent varier en fonction de sa position dans son parcours de vie. Pour cette raison, quatre périodes ont été définies : (1) la période pré-parentale, marquée principalement par l'entrée dans la vie professionnelle ; (2) la période consacrée à la fondation de la famille, qui se caractérise par une proportion relativement élevée de cessations d'activité ou de diminutions du taux d'emploi ; (3) celle consacrée à l'éducation des enfants, qui observe un retour progressif sur le marché de l'emploi ; (4) celle de la fin de la vie active, marquée par le passage à la retraite. Il est à noter que ce sont au cours des deuxième et troisième périodes que les femmes présentent les plus grandes spécificités par rapport aux hommes en ce qui concerne leur activité professionnelle. A chaque période

interviennent par ailleurs des facteurs différents, dont le rôle a été mesuré dans l'étude à l'aide de modèles de régression logistique et de modèles de survie (modèles de Cox).

Les résultats des analyses statistiques mettent en évidence l'importance prépondérante des comportements familiaux sur l'activité professionnelle de la femme, et ce sont surtout les étapes du cycle de vie marquées par la fondation de la famille et l'éducation des enfants qui montrent des caractéristiques intéressantes. Contrairement à la situation observée dans d'autres pays comme la France ou la Suède, la Suisse se situe encore aujourd'hui dans un contexte où l'activité de la femme est dictée principalement par le rythme de naissance des enfants et les tâches d'éducation. Le niveau de formation, le statut d'activité du conjoint ainsi que le lieu de résidence ont d'autres facteurs pouvant intervenir sur le statut professionnel de la mère. Celui-ci dépend aussi étroitement de l'accès au temps partiel, qui représente un moyen évident de concilier activités familiale et professionnelle, mais qui est aussi une étape avant la cessation de l'activité. Faute de données, le rôle des politiques d'entreprises sur l'activité des mères n'a pu être testé empiriquement.

Ces résultats conduisent à une discussion sur l'impact possible de différents changements individuels ou collectifs sur la participation future de la femme au marché du travail. Quatre scénarios d'évolution ont été définis, allant d'un recul de l'activité professionnelle à une participation élevée suite à une modification dans la conception des politiques familiales, en passant par un modèle de statu quo et un modèle d'autonomie accrue de la femme. La probabilité d'occurrence de chacun de ces modèles a été discutée en fonction des conditions nécessaires à leur mise en place. Les conséquences de ces modèles sur le taux d'activité professionnelle des femmes ont également été estimées.

Zusammenfassung

Die Problematik der Berufstätigkeit der Frauen ist komplex, da zahlreiche Faktoren Einfluss auf die Stellung der Frau nehmen. Daher erfasst die Studie zunächst die individuellen oder umweltrelevanten Faktoren, die auf die Teilnahme der Frauen am Arbeitsmarkt einwirken können. In einem zweiten Schritt werden die Faktoren aufgezeigt, die in der Schweiz effektiv eine Rolle spielen, um schliesslich in einer zukunftsorientierten Sicht zu erörtern, welche Veränderungen die Teilnahme der Frau am Arbeitsmarkt beeinflussen könnten.

Ausgehend von der einschlägigen wissenschaftlichen Fachliteratur wurde eine Analyse der in verschiedenen europäischen Ländern festgestellten individuellen oder kollektiven Faktoren durchgeführt, die in dem Zusammenhang eine Rolle spielen. Der Vergleich der nationalen Merkmale zeigt insbesondere die wichtige Rolle auf, welche die öffentliche Politik (Inhalte der Familienpolitik, Einrichtungen für die Kleinkindbetreuung, Steuerpolitik usw.), die Wirtschaftslage, die Unternehmenspolitik (Infrastruktur für Mutter und Kind, Urlaub bei Krankheit des Kindes, Teilzeitarbeitsangebote usw.), die Familienstrukturen (Rollenteilung der Partner, Präsenz des Partners, Anzahl Kinder usw.) sowie die individuellen Merkmale (Ausbildungsgrad, Gesundheitszustand, kulturelle Zugehörigkeit usw.) im Hinblick auf die Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt spielen. Die Beschreibung der sehr verschiedenartigen Situationen, die in Europa beobachtet wurden, lässt zahlreiche Interventionen erkennen, mit denen in der Vergangenheit die Berufstätigkeit der Frauen, besonders der Familienmütter, gefördert wurde. Es gibt nicht bloss eine einzige Art, den Frauen zu helfen, Beruf und Familie bestmöglich miteinander zu vereinbaren, sondern eine Vielfalt von Bedingungen, die erfüllt werden müssen.

Der zweite Teil der Studie behandelt die spezifische Situation der Schweiz. Die Grundlage bilden drei Befragungen, anhand derer die Bedeutung der verschiedenen individuellen und familiären Faktoren für das berufliche Verhalten der Frauen in der Schweiz gemessen wird. Dazu wurden drei landesweite Erhebungen verwendet, die in Bezug auf die Vorgehensweise und die Art der gesammelten Daten alle unterschiedliche Ansätze haben. Es handelt sich um folgende Erhebungen: 1. Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung, deren Besonderheit darin besteht, dass sie eine grosse Zahl von Parametern zur sozialen und beruflichen Situation der Frauen bietet. 2. Das Schweizer Haushalt-Panel, das u.a. subjektive Daten zur Arbeit und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie liefert. 3. Der Mikrozensus Familie, dessen Daten zwar nicht die neusten sind (1994/95), der aber gleichwohl eine Analyse des Berufslebens der Frau in Verbindung mit ihrer Fortpflanzungsbiographie erlaubt.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Faktoren, welche auf die Berufstätigkeit der Frau einwirken, im Laufe ihres Lebens ändern können. Daher wurden vier Phasen definiert: 1. die vor-elterliche Phase, gekennzeichnet in erster Linie durch den Eintritt ins Erwerbsleben, 2. die Phase der Familiengründung, in der in vielen Fällen die Berufstätigkeit eingestellt oder der Beschäftigungsgrad verringert wird, 3. die Phase der Kindererziehung, in der man eine allmähliche Rückkehr auf den Arbeitsmarkt beobachten kann, 4. die Phase am Ende des Erwerbslebens, die gekennzeichnet ist vom Übertritt in den Ruhestand. Es ist darauf hinzuweisen, dass in der zweiten und dritten Lebensphase bei den Frauen in Bezug auf das Erwerbsleben die grössten Unterschiede zu den Männern erkennbar sind. In jeder Phase treten im Übrigen verschiedene Faktoren auf, deren Rolle in der Studie mit Hilfe

logistischer Regressionsmodelle und Überlebensanalysemodelle (Cox-Modelle) aufgezeichnet wurde.

Aus den Analyseergebnissen geht hervor, dass die Familienverhältnisse für die Erwerbstätigkeit der Frau von entscheidender Bedeutung sind. Vor allem die Phasen der Familiengründung und der Kindererziehung weisen diesbezüglich interessante Merkmale auf. Im Gegensatz zu Ländern wie Frankreich und Schweden hängt in der Schweiz die Berufstätigkeit der Frau hauptsächlich vom Geburtsrhythmus der Kinder und von den Erziehungspflichten ab. Der Ausbildungsgrad, der berufliche Status des Ehegatten sowie der Wohnort sind indessen Faktoren, welche den beruflichen Status der Mutter beeinflussen können. Dieser hängt zudem eng zusammen mit der Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, da dabei offensichtlich Beruf und Familie besser unter einen Hut gebracht werden können. Oft wird aber auch vor dem Rückzug aus der Erwerbstätigkeit Teilzeit gearbeitet. Mangels Daten konnte der Einfluss der Unternehmenspolitik auf die Berufstätigkeit der Mütter nicht empirisch untermauert werden.

Nun stellt sich die Frage, welche möglichen Auswirkungen die verschiedenen individuellen oder kollektiven Veränderungen auf die künftige Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt haben. Hierzu wurden vier Entwicklungsschemata ausgearbeitet, die von einem Rückgang der beruflichen Erwerbstätigkeit über ein Modell des Status quo und ein Modell der grösseren Autonomie der Frau bis hin zu einer stärkeren Beteiligung infolge einer Neuorientierung der Familienpolitik reichen. Für jedes Modell wird anhand der zur Umsetzung nötigen Bedingungen die Wahrscheinlichkeit des Eintretens diskutiert. Die möglichen Auswirkungen dieser Modelle auf die Erwerbstätigkeit werden ebenfalls erörtert.

Riassunto

La sfera di problemi in cui si muove l'attività professionale delle donne è complessa, data la quantità di fattori che interessano lo statuto della donna. Per questa ragione, lo scopo dello studio è prima di tutto d'identificare i fattori individuali o ambientali in grado d'influenzare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, per poi valutare quali di essi abbiano effettivamente un ruolo importante in Svizzera e discutere infine in un'ottica più ampia quali cambiamenti potrebbero modificare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Un'analisi dei fenomeni osservati in diversi Paesi d'Europa concernenti fattori individuali o collettivi che potessero intervenire su questa situazione è stata condotta in base alla letteratura scientifica sul tema. Il confronto tra le caratteristiche nazionali mostra in particolare la grande importanza che diversi fattori hanno sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, quali le politiche pubbliche (argomenti di politica familiare, strutture d'accoglienza per l'infanzia, politiche fiscali ecc.), la situazione economica, le politiche aziendali (infrastrutture per la madre e i figli, congedi in caso di malattia dei figli, possibilità di lavorare a tempo parziale ecc.), le strutture familiari (distribuzione dei ruoli all'interno della coppia, presenza o meno del coniuge, numero di figli ecc.) e le caratteristiche individuali (livello di formazione, stato di salute, appartenenza culturale ecc.). La descrizione delle situazioni molto diverse osservate in Europa evidenzia i numerosi interventi che in passato hanno favorito l'attività professionale delle donne, in particolare delle madri. È rispettando tutta una serie di condizioni che si permetterà alle donne di meglio conciliare la vita familiare e la professione: non esiste un unico modo per farlo.

La seconda fase dello studio è consacrata alla situazione osservata in Svizzera. Il ruolo esercitato da diversi fattori individuali e familiari sui comportamenti professionali delle donne in Svizzera è valutato su un'analisi di tre indagini effettuate su scala nazionale, ognuna con una propria specificità nell'approccio adottato e nelle informazioni raccolte. Le indagini sono: (1) Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera, la cui specificità è di offrire un gran numero di parametri concernenti la situazione sociale e professionale delle donne; (2) Panel suisse des ménages, che mira tra l'altro a raccogliere dati soggettivi sul lavoro e la conciliazione tra vita familiare e professione; (3) Rilevazione sulle famiglie in Svizzera la quale, pur non essendo recente (1994/95), consente di analizzare il curriculum professionale della donna in relazione alla sua biografia riproduttiva.

I risultati ottenuti mostrano che i fattori che influenzano l'attività professionale della donna possono variare in funzione della fase di vita che sta attraversando. Per cui sono stati definiti quattro periodi: (1) il periodo senza figli, caratterizzato principalmente dall'inizio della vita professionale; (2) quello in cui si fonda una famiglia, durante il quale un numero proporzionalmente elevato di donne interrompe la propria attività o riduce la percentuale di lavoro; (3) quello consacrato all'educazione dei figli, nel quale si osserva un ritorno progressivo al mercato del lavoro; (4) quello in cui cesserà l'attività lucrativa, contraddistinto dal passaggio al pensionamento. Va notato che è nel corso del secondo e del terzo periodo che le donne si distinguono maggiormente dagli uomini per quanto riguarda la vita professionale. D'altronde in ogni periodo intervengono fattori diversi la cui importanza

è stata valutata grazie a modelli di regressione logistica e modelli di sopravvivenza (modelli di Cox).

I risultati delle analisi statistiche mettono in evidenza l'importanza preponderante dei comportamenti familiari nei confronti dell'attività professionale della donna, e sono soprattutto le fasi dell'esistenza in cui si fonda una famiglia e si educano i figli che forniscono informazioni interessanti. Contrariamente a quanto osservato in altri Paesi come la Francia o la Svezia, la Svizzera si situa ancora in un contesto dove l'attività della donna è regolata principalmente dal ritmo delle nascite dei figli e dai compiti educativi. Tuttavia, il livello di formazione, il genere d'attività esercitate dal coniuge ed il luogo di residenza sono fattori che possono influenzare la situazione professionale della madre. Essa dipende inoltre essenzialmente dalla possibilità di lavorare a tempo parziale, una soluzione evidente per conciliare attività familiari e professione, ma che rappresenta ugualmente una tappa precedente la cessazione dell'attività lavorativa. Data la mancanza d'informazioni non si è potuto procedere ad una valutazione empirica dell'influenza esercitata dalle politiche aziendali sulla professione delle madri di famiglia.

Questi risultati portano ad una discussione sull'impatto che diversi cambiamenti individuali o collettivi potrebbero avere sulla futura partecipazione della donna al mercato del lavoro. Quattro schemi evolutivi sono stati definiti, partendo da una riduzione dell'attività professionale per arrivare ad una partecipazione sostenuta dovuta ad un cambiamento nella concezione delle politiche familiari, passando per i modelli che prevedono lo status quo e una maggiore autonomia della donna. La probabilità che ciascuno di questi modelli si avveri è stata discussa in funzione delle condizioni necessarie alla loro realizzazione. Nel contempo sono state valutate le conseguenze di tali modelli sull'attività professionale.

Summary

The issue of female employment is complex due to the many factors which may influence a woman's working status. The aim of this study is first to identify individual or environmental factors which may influence female labour market participation, then to measure those which effectively play a role in Switzerland, and finally to discuss long-term developments that are likely to alter women's participation in the labour market.

Based on relevant scientific literature, individual or collective influential factors in various European countries were analysed. The comparison of national female labour market participation factors reveals the importance of public policy (content of family policy, childcare facilities for pre-school children, fiscal policies etc.), the economic situation, company policies (mother-and-baby infrastructures, leave when a child is ill, option of part-time work etc), family structures (distribution of roles in a couple, present or absence of partner, number of children etc) and individual characteristics (level of education, health, cultural background). This study of widely differing situations across Europe highlighted several interventions, which in the past favoured female employment, particularly that of mothers. There is not one single way of enabling women to balance their professional and family life better, but rather a multitude of conditions to be met.

The second part of the study deals specifically with Switzerland. Several surveys were analysed to measure the influence of different individual and family factors on female employment behaviour in Switzerland. Three national surveys, each one with a specific approach to and information on women, were used: (1) the Swiss labour force survey, which offers numerous socio-professional parameters; (2) the Swiss Household Panel, which gathered subjective data on work and balancing family and professional life; (3) the Swiss family survey, which although not recent (1994/95), enabled an analysis of women's professional backgrounds in relation to their reproductive history.

The results show that the factors which influence female employment can vary according to their time of life. For this reason, four periods were defined: (1) pre-parent, marked primarily by entry into professional life; (2) starting a family, marked by a relatively high number leaving their employment or a decrease in employment rates; (3) raising a family, marked by the progressive return to the labour market; (4) end of working life, marked by the lead-up to retirement. It should be noted that it is during the second and third periods that specific employment-related features for women and for men differ most widely. The factors differ according to each period; their influence was measured in a study with the help of logistical regression models and survival models (Cox models).

The results of the statistical analyses revealed the overwhelming importance of family behaviour for female employment. The two periods of starting and raising a family revealed some very interesting information. Unlike in other countries such as France or Sweden, current female employment in Switzerland is dictated primarily by the rate at which women have their children and the time spent raising them. Their level of education, their partner's working status and where they live are also factors which can influence a mother's working status. It also closely depends on whether they have the option to work part-time, which is one obvious way of balancing professional and family life, as well as being the stage prior

to leaving employment. The role of company policies in a mother's employment could not be tested empirically due to a lack of data.

These results led to a discussion on the possible impact of various individual or collective changes on future female labour market participation. Four development patterns were defined: a decline in employment, higher participation due to a change in family policy design, a status-quo model, and an increased female autonomy model. The probability of each scenario was discussed according to the necessary conditions for it to occur. Finally, the effects of these models on female employment were estimated.

Contexte

Les règles de financement de l'assurance vieillesse et survivants exigent un nombre d'actifs suffisant par rapport au nombre de rentiers pour équilibrer le rapport entre les cotisations versées et les prestations payées. Dans une population qui évoluerait de manière « stable » – taux de natalité et de mortalité constants dans le temps – le rapport numérique entre rentiers et actifs serait constant et le financement de la retraite par répartition également facile à prévoir. Cependant, l'évolution démographique de la Suisse n'est pas stable puisque d'une part la mortalité recule, et d'autre part certaines générations, celles du baby-boom, sont sur-représentées par rapport à d'autres générations, en particulier les générations creuses des années 1980.

Il en découle que le nombre des bénéficiaires de retraites augmente régulièrement, suite à l'allongement de la durée de vie à chaque âge¹. Cette augmentation sera plus soutenue dans l'avenir en raison de l'arrivée des enfants du baby boom aux âges de la retraite. Dans le même temps, le nombre d'entrants sur le marché du travail diminuera légèrement suite à la baisse de la natalité, observée à partir de 1965. La migration peut représenter une solution « de remplacement » sur le marché du travail (Nations unies, 2000) pour autant que certaines conditions politiques, sociales et économiques rendent possibles l'arrivée de main-d'œuvre étrangère. Mais la migration ne joue qu'un effet très modeste dans cette problématique (Wanner, 2001), et les tendances démographiques sont difficiles à modifier.

Dans le même temps, les comportements concernant la participation professionnelle se modifient, ce qui a pour conséquence de modifier également le rapport entre cotisants et rentiers, même après prise en considération de l'effet de structure par âge de la population.

Il y aura donc dans l'avenir d'importants changements démographiques et concernant le marché du travail, qui ont des conséquences nombreuses pour le financement des assurances sociales. Cette situation sera particulièrement marquée entre 2015 et 2035. Les changements structurels attendus auront des implications, également, sur le bon fonctionnement du marché du travail et plus généralement sur l'économie.

Les tendances en matière d'évolution démographique, notamment le vieillissement, mises en relation avec l'évolution de l'économie, peuvent aboutir à trois types de scénarios (Vilmont, 2000). La première catégorie est celle, probablement utopique, d'une *évolution harmonieuse* : elle prévoit que la baisse de la population active est supportée par une augmentation de la productivité, celle-ci assurant par ailleurs le financement des retraites. La deuxième catégorie comprend les *scénarios de blocage*, particulièrement redoutés car ils supposent que la pénurie d'actifs conduit à un taux de croissance faible et une compétitivité diminuée, provoquant une augmentation du chômage. La troisième catégorie regroupe les « *scénarios d'ajustement raisonné* » et suppose une maîtrise partielle du taux d'emploi par le recours aux non actifs, une politique spécifique de l'emploi pour les chômeurs, et pour cette raison une croissance économique qui reste soutenue.

¹ Rappelons que la génération 1920 avait une espérance de vie à 65 ans de 16,0 (hommes) respectivement 20,8 ans (femmes), tandis que cette valeur atteindra très certainement 18,5 (hommes) et 22,9 ans (femmes) pour les générations nées en 1940 (Menthonnex et Wanner, 1998).

La probabilité que l'un ou l'autre de ces scénarios se produise doit être évaluée en fonction de la capacité de l'économie et de la société à répondre aux défis que le vieillissement démographique pose au marché du travail. En particulier, pour qu'une évolution économique favorable puisse se dessiner à long terme, abstraction faite bien sûr des cycles conjoncturels, il conviendrait de s'interroger sur les possibilités de maintenir plus longtemps les personnes âgées sur le marché du travail : considérées pour les uns comme peu productives et peu flexibles, ces personnes sont, pour les autres, dotées d'un riche capital de savoirs. Une participation accrue des femmes au marché du travail est aussi l'une des solutions possibles pour compenser la diminution attendue de la population active. Cette solution permettrait d'une part de mieux répondre à la demande de main-d'œuvre de la part des entreprises, et d'autre part d'augmenter les cotisations perçues pour l'AVS. En effet, les proportions de femmes qui exercent une activité, sont, après 30 ans, très inférieures à celles des hommes : traduites en effectifs, les différences entre les taux de participation professionnelle selon le sexe se chiffrent actuellement à près de 400 000 femmes, chiffre qui représente donc les femmes « exclues » volontairement ou non de l'activité professionnelle. Selon Studer (1998), en 1997 les hommes ont travaillé 4,3 milliards d'heures en Suisse, les femmes 2,2 milliards d'heures. C'est donc là un potentiel intéressant pour l'économie.

Des politiques spécifiques favorisant l'insertion et le maintien des femmes sur le marché du travail pourraient aussi avoir pour conséquence d'offrir aux femmes la possibilité de concilier leurs aspirations familiales et professionnelles qui trop souvent s'affrontent, et par extension pourraient permettre le rapprochement de la fécondité *effective* vers un niveau plus proche de la fécondité *désirée*.

Enfin, une intervention sur les facteurs influençant la participation des femmes au marché du travail pourrait aussi avoir comme résultat de diminuer l'incidence de situations de vie précaires au moment de la retraite, la proportion de femmes arrivant aux âges de la retraite sans avoir cotisé à un deuxième pilier et ne disposant pas de ressources financières étendues, de par leur situation conjugale, étant encore importante.

La participation professionnelle féminine a régulièrement augmenté au cours des deux dernières décennies, tant en Suisse qu'en Europe², et il existe très certainement encore parmi la population féminine actuellement sans activité rémunérée des femmes qui pourraient, sous certaines conditions, envisager de débiter ou reprendre une activité. L'OFS (2001a) prévoit d'ailleurs dans ses scénarios d'évolution démographique une augmentation de l'activité des femmes à partir de 25 ans, et en particulier après 50 ans³. L'accroissement des possibilités d'emploi à temps partiel⁴ offre en particulier une plus grande souplesse dans la

² Les femmes ont occupé les trois quarts de tous les emplois créés entre 1983 et 1992 en Europe (Cousins 1999) et 95% des nouveaux emplois à temps partiel (Union Européenne 1996).

³ Aux âges compris entre 15 et 24 ans, les hypothèses sur une augmentation des niveaux de formation et sur un allongement de la durée des études conduisent à une diminution de l'activité tant féminine que masculine

⁴ L'OFS (2001) note cependant à partir de l'enquête suisse sur la population active une diminution surprenante de l'emploi à temps partiel chez les femmes (-18 000 emplois), diminution qui contraste avec les tendances observées par le passé : elle pourrait être due à des effets de conjoncture, et nous considérons, dans la suite de cette étude, que les emplois à temps partiel devraient continuer à augmenter, comme c'est d'ailleurs le cas pour les hommes.

gestion partagée des tâches professionnelles et familiales, et doit être vue comme un facteur pouvant favoriser l'emploi des mères de famille. La présente étude a ainsi pour objectifs de discuter ces éléments, dans une optique prospective visant à répondre à la question : comment réunir les conditions qui dans le futur permettront d'accroître la participation féminine à l'activité rémunérée ?

La participation professionnelle des femmes est sujette à de nombreuses spéculations et a donc donné lieu à de fréquentes études, en Suisse et à l'étranger. Dans un premier chapitre de cette étude, nous recenserons et commenterons les principales analyses portant sur le sujet, afin de déterminer, par une approche comparative visant à observer la situation dans différents pays d'Europe, quels sont les facteurs pouvant modifier la participation professionnelle de la population féminine, ainsi que le nombre d'heures rémunérées par semaine des femmes appartenant à la population active occupée.

Dans un deuxième chapitre, les données disponibles en Suisse seront présentées. Les tendances récemment observées sur le marché du travail seront décrites, de même que les changements structurels. Ce chapitre constituera ainsi une introduction aux données utilisées dans cette étude et une présentation des évolutions et du niveau actuel du travail féminin en Suisse. Il s'agira de mettre en relation les tendances observées, à partir des données de l'enquête suisse sur la population active (ESPA), avec les changements démographiques et sociaux et l'état des politiques.

Si favoriser le travail féminin est souvent mentionné comme une des solutions pour assurer le renouvellement de la main-d'œuvre, la question fondamentale reste de déterminer jusqu'à quel niveau l'activité professionnelle des femmes peut augmenter, compte tenu des facteurs familiaux, économiques et sociaux qui déterminent cette participation. Le troisième chapitre aura donc pour objectif de valider les facteurs démographiques, économiques, sociaux ou politiques pouvant intervenir dans le choix de la participation professionnelle des femmes en Suisse. Cette validation s'effectuera grâce à une approche statistique (modèles logistiques et de survie).

L'estimation du rôle de ces différents facteurs conduira, dans un quatrième chapitre de type prospectif, à la discussion des tendances attendues en matière de participation professionnelle des femmes pour les prochaines décennies. Dans ce dernier chapitre, il sera aussi question des freins et stimulés pouvant jouer un rôle, dans le futur, sur l'activité professionnelle féminine. Les possibilités d'intervention de l'Etat seront également analysées. Ces interventions pourront avoir pour but de réduire certaines difficultés observées pour les femmes qui travaillent, mais également de permettre aux femmes désirant consacrer du temps à l'éducation de leur enfant tout en exerçant une activité professionnelle de concilier ces deux activités. En effet, la possibilité de choisir soi-même le degré d'engagement sur le marché du travail, compte tenu de sa propre situation familiale, est aussi une priorité pour les femmes. L'activité professionnelle de celles-ci ne doit pour cette raison pas seulement être considérée comme une réponse au vieillissement démographique, mais aussi comme une réponse à des aspirations individuelles qui se modifient avec le temps. Celles-ci sont liées soit à des questions de revenu, en particulier pour les familles monoparentales, soit au maintien de compétences professionnelles qui peuvent diminuer en cas de cessation d'activité sur une longue durée, ou encore pour des

questions liées à l'épanouissement personnel ou l'égalité entre les sexes. Enfin, concilier vie professionnelle et vie familiale paraît également une condition indispensable pour observer à nouveau une augmentation de la fécondité en Europe.

1. Femmes et activité professionnelle : Revue de la littérature

1.1 Introduction

L'analyse du comportement des femmes sur le marché du travail doit se fonder sur le fait que ce comportement résulte de différents facteurs qui agissent dans quatre étapes de la vie active que nous distinguerons dans nos analyses : l'entrée dans la vie active, la période consacrée à la naissance des enfants, celle consacrée à leur éducation et la fin de la vie active. Les schémas d'activité sont en effet très différents pour chacune de ces étapes. Le différentiel de participation professionnelle entre hommes et femmes, s'il est faible durant l'entrée dans la vie active (20-25 ans), prend de l'importance vers l'âge de 30 ans et perdure durant la suite du cycle de vie. Ceci s'explique par le non-retour des femmes après la période reproductive et consacrée aux soins aux enfants, non-retour qui peut être volontaire ou contraint⁵. En fin de vie active, la substitution partielle ou totale du travail professionnel par différentes activités non rémunérées (soins apportés aux parents âgés ou aux petits-enfants par exemple)⁶, ainsi que la tendance croissante à un départ anticipé à la retraite, jouent aussi un rôle.

Lorsqu'une femme choisit d'entrer sur le marché du travail, d'y rester ou de le quitter, sa décision peut répondre à des critères et motivations très complexes (Lelièvre et Gauthier 1994). Parmi les nombreux facteurs qui interviennent sur l'activité de la femme au moment où la vie reproductive est en cours, nous pouvons mentionner d'abord ceux qui sont strictement économiques, comme la situation du marché du travail (en termes de croissance et structure du marché de l'emploi). Les possibilités d'emploi liées aux compétences des travailleuses, l'attachement de celles-ci au travail et leurs attentes envers une carrière et une indépendance financière sont d'autres éléments importants. Les caractéristiques du ménage, la responsabilité et le partage des tâches domestiques et liées à l'éducation des enfants entre les conjoints, la capacité et les possibilités des partenaires de contribuer au budget familial doivent aussi être prises en compte. Ces différents facteurs sont influencés par un acteur qui conditionne leur fonctionnement : l'Etat. En effet, la disponibilité de structures d'accueil pour les enfants, mais aussi pour les personnes âgées, l'organisation du système d'éducation, l'existence de congés parentaux et de subsides pour les enfants, le système d'imposition fiscale et la réglementation du temps de travail ont des effets très importants sur le choix professionnel effectué par les femmes.

La même complexité des facteurs intervenant sur l'activité professionnelle concerne *l'entrée dans la vie active* (liée à la formation, au chômage, aux aspirations et normes appliquées

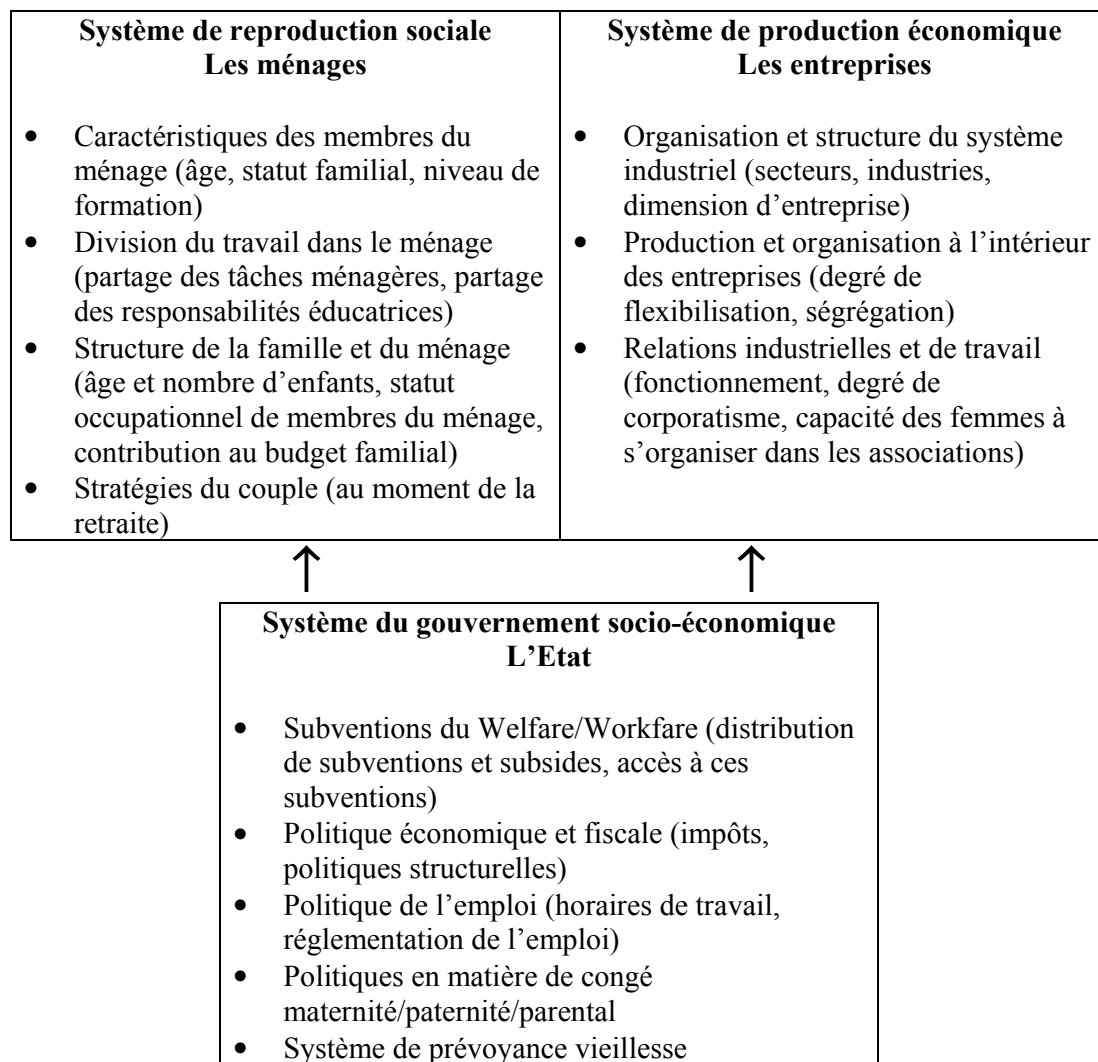
⁵ Les possibilités de retour sur le marché de l'emploi varient selon les secteurs d'activité. Elles paraissent en particulier les plus difficiles dans les secteurs de l'industrie, des assurances, de la finance et de l'hôtellerie et restauration où l'emploi à temps partiel est le moins fréquent (OFS, 2000d).

⁶ Les soins aux personnes en état de dépendance étant généralement apportés par les membres de la famille, l'accroissement de la proportion des personnes aux âges de dépendance pourrait peser sur le choix entre activité rémunérée et activité familiale (cf. Parant (1999). Par ailleurs, le manque d'infrastructure pour l'accueil de la petite enfance oblige un certain nombre de femmes, désireuses ou devant poursuivre une activité rémunérée, à confier leur(s) enfant(s) aux grands-parents, pouvant eux-mêmes être encore professionnellement actifs.

dans le couple) et la *sortie* (associée à la situation concernant la prévoyance professionnelle, aux stratégies du couple, etc.).

En synthétisant les facteurs énoncés ci-dessus (Figure 1) on peut poser l'hypothèse que l'intervention étatique influence en même temps le fonctionnement du système de reproduction sociale (les ménages) et le système de production économique (les entreprises). Cela implique que le rôle des pouvoirs politiques n'est pas neutre, et que les différents choix de politiques publiques à l'égard des familles ou de l'économie ont des conséquences importantes sur la participation des femmes au marché du travail. Cela explique aussi les grandes variations observées dans les comportements des femmes et de leur choix professionnel dans différents pays.

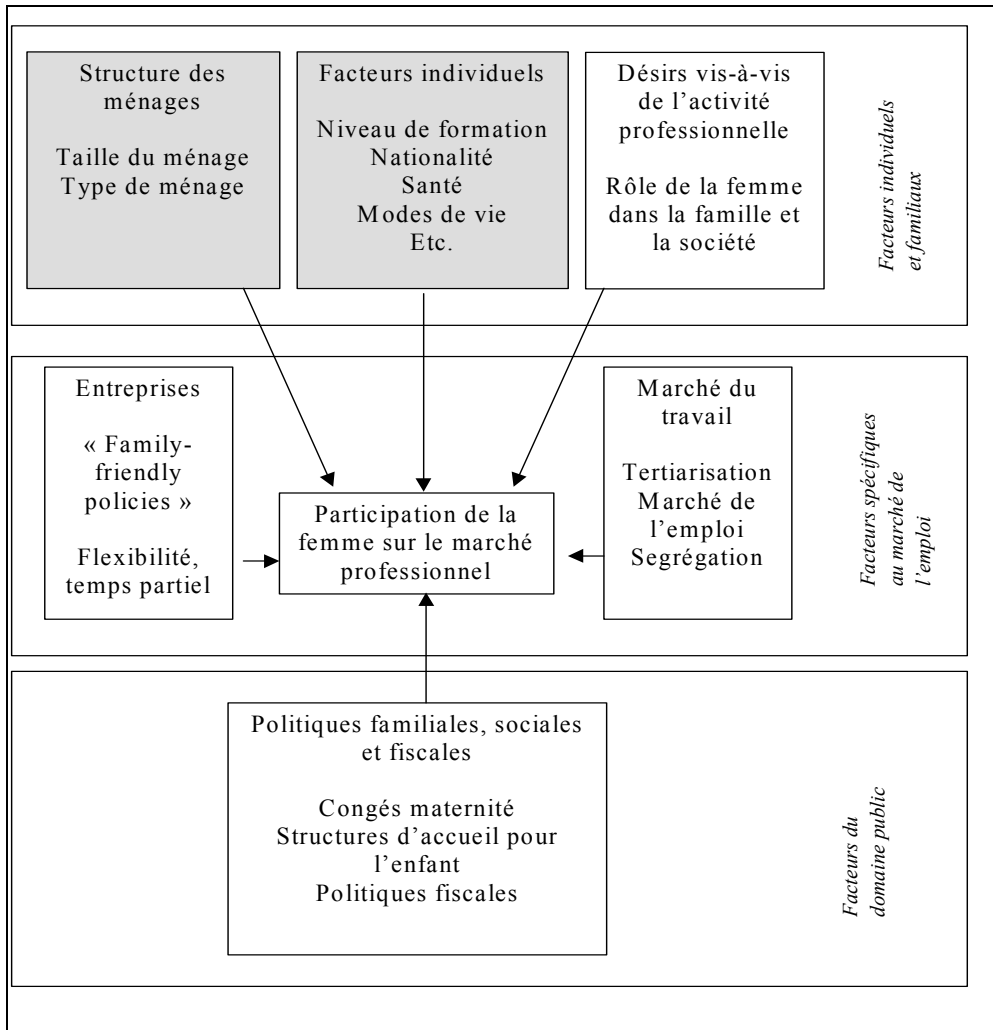
Figure 1 : Cadre d'analyse du comportement des femmes en âge d'avoir des enfants sur le marché du travail⁷



⁷ Tiré de Muehlberger 2000.

A partir de la Figure 1, un cadre conceptuel peut être proposé (Figure 2). Il inclut l'ensemble des femmes, et non seulement celles en âge d'avoir des enfants. Trois niveaux d'analyse sont définis : le niveau individuel et familial, celui relatif aux entreprises et au marché du travail, et celui relatif au domaine public.

Figure 2 : Cadre conceptuel résumé pour l'étude de la participation de la femme sur le marché du travail rémunéré



En gris figurent les deux domaines qui peuvent être appréhendés par une analyse statistique de l'impact de différentes caractéristiques individuelles ou familiales sur la participation au marché du travail (cf. chapitre 3). Le temps partiel et certaines informations concernant l'entreprise pourront également être appréhendés à partir de la même analyse. Le rôle des autres domaines devra être appréhendé par d'autres méthodes.

Nous recensons, dans ce chapitre, les études ayant traité en Suisse ou en Europe, les facteurs présentés dans le cadre conceptuel : d'abord les facteurs individuels, socio-économiques et familiaux (chapitre 1.2) ainsi que normes et valeurs en matière de famille (chapitre 1.3) ;

ensuite les facteurs spécifiques au marché du travail (chapitre 1.4) et aux entreprises (chapitre 1.5) ; enfin, les facteurs institutionnels (chapitre 1.6). L'objectif de cette revue de la littérature est de mieux cerner les mécanismes intervenant entre l'activité professionnelle des femmes d'une part, et les facteurs explicatifs de l'autre.

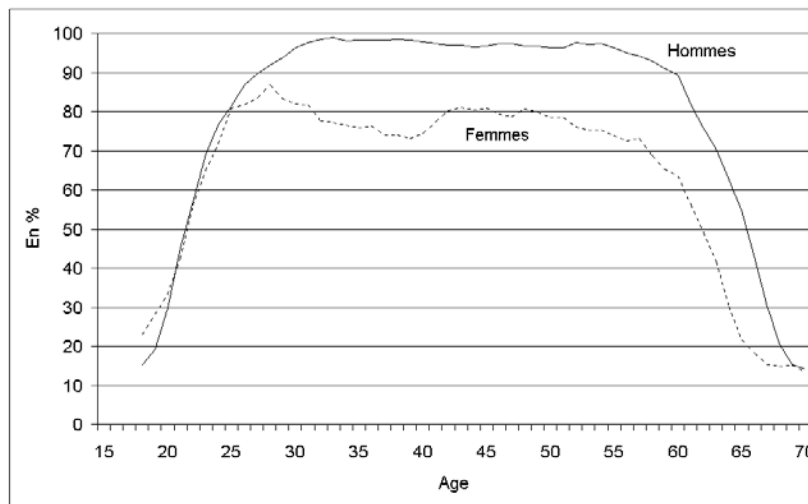
1.2 Les facteurs individuels socio-démographiques et familiaux

1.2.1 *Les caractéristiques du ménage*

Evidemment, la situation du ménage est un facteur-clé pour comprendre le niveau d'activité féminine. Quatre types de biographies familiales peuvent s'observer : 1. les femmes restant au foyer dès leur mariage, sans exercer une activité lucrative ; 2. les femmes qui quittent momentanément le marché du travail pour des tâches d'éducation ; 3. les femmes qui au cours de leur vie alternent des périodes de travail et des périodes d'interruption ; 4. enfin, celles qui mènent de front activité professionnelle et familiale. Aujourd'hui, si ces quatre modèles perdurent, la répartition des fréquences dans la population est différente, puisque le premier modèle semble perdre du terrain par rapport aux autres. Les femmes, quelle que soit leur situation de famille, ont des comportements de plus en plus tournés vers l'activité professionnelle. Les caractéristiques du ménage restent néanmoins le facteur le plus étroitement lié à la participation professionnelle de la femme. La lecture de courbes présentant les taux d'activité pour les femmes en fonction de l'âge montre en effet clairement la diminution de l'activité féminine durant la période de vie consacrée à la naissance et l'éducation de l'enfant (Graphique 1).

Les recherches portant sur les liens entre type de ménage et activité professionnelle féminine s'intéressent surtout aux articulations entre *événements de la vie de couple* (mariage, naissance) et statut d'activité à partir d'approches biographiques, et moins à l'effet de la *composition du ménage* sur l'activité professionnelle selon une approche transversale. En Suisse, Gerfin (1993) et Bauer (1998) ont cependant mis en évidence le rôle de la présence d'un enfant de moins de 5 ans dans le ménage sur l'activité féminine. La taille du ménage a, selon les résultats présentés par Gerfin (1993), également un impact important. Muehlberger (2000) montre les mêmes résultats, à partir du Panel européen des ménages pour différents pays de l'Union européenne, mettant en évidence le fait que la probabilité d'avoir un emploi rémunéré diminue pour la femme avec l'âge, tandis que les charges familiales et le mariage (ou le fait d'être en couple) ont un effet négatif sur sa participation au marché du travail. Relevons que, dans le cas de la Suisse, non seulement la naissance influence le taux d'activité, mais le mariage paraît être un élément déterminant l'activité professionnelle : le fait de vivre en couple non marié sans enfant n'a qu'un faible effet sur le statut d'activité de la femme, tandis que le mariage peut être un premier motif de fin d'activité professionnelle, même avant la naissance d'enfants (Wanner, 2002, cf. également chapitre 2). Ce résultat est probablement dû à la très forte association existant en Suisse entre le mariage et le projet d'avoir des enfants.

Graphique 1 : Taux de participation professionnelle des hommes et des femmes, en Suisse, 1998



Source : Calculs des auteurs selon les données ESPA 1998

Les relations entre caractéristiques de la famille et activité professionnelle féminine sont complexes et les relations causales (l'activité féminine peut-elle déterminer la fécondité et son calendrier ou est-ce l'inverse ?) mal établies (Engelhardt et al., 2001 ; Hank, 2001). Ces relations varient en fonction du pays (Muehlberger, 2000) : la présence d'enfants dans la famille a surtout un poids important dans le choix des femmes concernant leur vie professionnelle en Allemagne et en Grande-Bretagne. En revanche, l'effet est beaucoup plus faible au Danemark, en Italie et en Grèce. Les différences proviennent de variations quant aux infrastructures qui s'occupent de l'accueil et des soins des enfants et des personnes âgées dans ces pays (cf. section 1.6). Dans les pays du Sud, ce sont les familles élargies – oncles, tantes, grands-parents – qui s'occupent généralement des enfants et des personnes âgées, alors qu'au Danemark, les structures publiques peuvent mieux répondre aux exigences de la population. L'Allemagne se distingue par le fait que ce sont les personnes en âge d'exercer une activité et, en particulier, les femmes qui doivent effectuer cette tâche⁸. En Grande-Bretagne, le coût très élevé des services publics réduit les possibilités, en particulier pour les femmes peu qualifiées, d'entrer sur le marché du travail en raison du faible bénéfice de l'activité professionnelle (faible rapport bénéfice/coût de l'activité professionnelle, cf. Muehlberger 2000).

En général, les taux d'activité des femmes avec enfants sont inférieurs à ceux des femmes sans enfant, mais la situation diffère d'un pays à l'autre. On peut définir 4 groupes de pays qui n'ont pas le même comportement à cet égard (Nations unies, 1996) :

- Les pays scandinaves (Suède, Danemark et Finlande) où la participation reste élevée en présence d'enfants ;

⁸ Cf., en particulier pour l'Allemagne de l'Est, Kreyenfeld, 2000.

- L'Allemagne⁹, la Grèce, l'Irlande, les Pays-Bas, l'Espagne et la Grande-Bretagne qui montrent une importante baisse du taux d'activité à l'arrivée du premier enfant ; la Suisse semble également faire partie de cette catégorie ;
- L'Italie et le Portugal où le facteur-clé est la naissance du deuxième enfant (les femmes avec un enfant ont le même niveau de participation que les femmes sans enfants) ;
- La France et, en partie, la Belgique, qui montrent une modification des indicateurs de l'activité à partir du troisième enfant.

Notons que quelque soit le pays, la présence des enfants ne modifie que très peu les taux d'activité des hommes. Ainsi, les taux d'emploi des femmes avec un ou plusieurs enfants sont plus bas que ceux des hommes avec les mêmes charges familiales (Pot 1995, cf. par exemple Tableau 1).

Tableau 1 : Travail des parents d'au moins un enfant de moins de 10 ans, 1985-1992, dans quelques pays européens

Pays	% Employés 1991 (entre parenthèses, employés à temps partiel)		1991 Femmes 20-39 sans enfant	Changement dans les % d'employés 1985-1992 Femmes avec Enfant(s) 0-9 ans
	Femmes avec Enfant(s) 0-9 ans	Hommes avec enfant(s) 0-9 ans		
Belgique	60 (22)	94 (1)	81 (14)	+ 9.0 (+8.6)
Danemark	75 (28)	92 (2)	77 (15)	- 0.8 (-5.6)
Pays-Bas	40 (35)	92 (8)	79 (29)	+16.7 (-15.7)
Grande-Bretagne	51 (20)	88 (1)	87 (8)	+13.2 (+6.5)
Europe 12	51 (20)	92 (2)	76 (9)	+ 8.7 (+7.3)

Source : Commission of European Community (1993).

Le mariage et l'arrivée d'un enfant ne sont bien sûr pas les seuls facteurs de nature familiale qui interviennent dans les taux d'activité féminins. Selon les données de l'ESPA (OFS, 2000a), un divorce ou une séparation provoquent un retour fréquent sur le marché du travail. Le fait de vivre dans une famille monoparentale signifie ainsi, pour la femme, une activité professionnelle plus fréquente par rapport à une situation de vie de couple avec enfant. Pour l'homme, se trouver à la tête d'une famille monoparentale conduit à diminuer le nombre d'heures d'activité (réduction le plus souvent partielle de l'activité – cf. Wanner, 2002).

L'âge des enfants est un autre facteur intervenant étroitement sur l'activité de la mère. Le schéma classique suppose une reprise partielle de l'activité au moment de la scolarisation des enfants, parmi un certain nombre de femmes ayant suspendu leur activité. Plus confus est le rôle de l'âge de la mère à la naissance de l'enfant. Selon Kurzynowski (1997), lorsque la mère a son enfant tôt (moins de 24 ans), elle sera plus encline à laisser de côté son activité professionnelle que lorsqu'elle est déjà plus âgée (35 ans et plus) : le degré plus élevé

⁹ Selon Engelhardt et al. (2001) le lien entre fécondité et travail est moins fort en Allemagne depuis 1990 par rapport à la situation prévalant dans les années 1980, signifiant peut-être qu'il est moins difficile de concilier vie reproductive et vie professionnelle que dans le passé grâce à certaines flexibilités offertes aux femmes.

d'insertion dans l'entreprise et l'accès à des postes à plus haute responsabilité pour les femmes plus âgées pourrait être un facteur pouvant expliquer ce résultat.

Le type de relations entre vie familiale et vie professionnelle trouve une explication dans le temps consacré aux enfants, temps qui représente une contrainte importante pour la participation des femmes au marché du travail. Dans une société suisse où la répartition des rôles familiaux entre hommes et femmes est encore très marquée par le modèle « traditionnel » de l'homme seul fournisseur d'un salaire, le travail domestique et parental qui incombe à la mère a un impact très fort sur la participation professionnelle de celle-ci.

En définitive, la présence d'enfant, la structure du ménage (présence d'un conjoint ou vie en ménage monoparental) et l'âge des enfants sont des facteurs essentiels à prendre en compte pour modéliser les niveaux d'activité féminine.

1.2.2 L'accès à la formation

Les cinquante dernières années ont été marquées en Europe par une très forte augmentation des niveaux de formation scolaire et professionnelle, en particulier pour les femmes. En Suisse, moins de 5% des femmes âgées de 25 à 64 ans étaient de niveau universitaire en 1980, contre plus de 8% en 1999. L'accès aux universités et hautes écoles pour les femmes a été rendu possible par l'aménagement de la place et des rôles de la femme dans la société. L'accès à la formation secondaire ou tertiaire a donné une formidable impulsion aux femmes sur le marché du travail.

Malgré ces évolutions, les caractéristiques de formation sont bien marquées en Suisse, avec par rapport à la moyenne européenne un rôle très fort de l'apprentissage professionnel et un accès plutôt restrictif à la formation tertiaire. La participation au marché du travail se trouve alors favorisée pour les plus jeunes femmes. Selon les données d'Eurostat, les taux d'activité des 15-24 ans sont particulièrement élevés en Suisse par rapport à l'étranger, en 1999 ils atteignaient 69,4%, contre 47,6% en Allemagne, 54,2% en Autriche, 32,5% en France, ou 33,6% en Italie. En revanche, il est probable que la femme ayant pour formation professionnelle un apprentissage renoncera plus fréquemment à une activité au moment où elle devra faire le choix entre famille et travail.

Les liens quantitatifs entre la participation des femmes à l'activité rémunérée et le niveau de formation ont été mis en évidence en Europe par Muhlberger (2000). Celle-ci souligne, à partir d'une analyse de régression, que le facteur « formation » explique entre le 15% et le 40% de la participation des femmes au marché du travail. Ce résultat est confirmé par les statistiques d'Eurostat qui montrent que le taux d'emploi des mères avec un enfant de moins de six ans qui ont fait des études de niveau tertiaire atteint 70%, alors que chez les mères n'atteignant pas ce niveau de formation, il stagne le plus souvent au-dessous de 40%. Des résultats similaires ont été obtenus en France (Saurel-Cubizolles et al., 1997) où la reprise du travail après la grossesse est beaucoup plus rapide pour les cadres supérieurs et professions intellectuelles – ainsi que pour les indépendantes – et en Pologne (Kurzynowski, 1997) : 58% des femmes de niveau universitaire conservent leur activité à la naissance de l'enfant, contre 31% seulement pour celles du niveau secondaire.

Un autre aspect important est le choix des professions que les femmes veulent exercer. Selon l'OFS (2000b), les choix professionnels ne sont pas seulement très marqués selon les

sexes, mais n'ont pratiquement pas évolué au cours de la dernière décennie : ils se caractérisent toujours par une très forte participation féminine dans les formations administratives, et par une faible participation dans les formations à des métiers de l'industrie. « Bien qu'aujourd'hui l'accès à toutes les possibilités de formation soit ouvert aux deux sexes, des barrières et des contraintes structurelles continuent à limiter la liberté de choix. Ces structures et normes sont en mutation, mais le changement se fait lentement et irrégulièrement, provoquant des multiples contradictions. » (OFTP 1998). Cette ségrégation au moment de la formation est de nature à cantonner les femmes dans des activités stéréotypées. D'un autre côté, l'accès des femmes à certaines activités auparavant réservées aux hommes peut se traduire par un retrait plus fréquent avant ou au moment de la naissance de l'enfant : c'est le cas notamment des métiers exigeant des efforts physiques importants, peu adéquats pour la femme en attente d'un enfant.

Certains pays ont pris des initiatives et défini des actions pour encourager la diversité dans le choix professionnel des jeunes femmes. C'est au niveau des écoles et des structures de formation que ces mesures ont été développées. Un exemple est la campagne d'information « C'est technique, c'est pour elle » destinée aux filles de 14 à 17 ans, lancée en janvier 1992, et renouvelée en 1993, en France¹⁰. Durant cette période, 60% des jeunes filles ont été touchées par cette campagne, et 86% d'entre elles ont jugé qu'elle constituait un bon moyen pour motiver les filles vers les professions techniques (Aubin et Gisserot 1994). Néanmoins, malgré ces efforts, on constate que la distance des jeunes filles par rapport aux formations qui ne sont pas spécifiquement féminines ne s'est pas profondément réduite. En Suisse, le projet 16+, lancé en 1998 par la Conférence suisse des Déléguées à l'Egalité, a pour objectif d'inciter les élèves à envisager un choix professionnel ouvert et à réfléchir sur leur plan de carrière. Ce projet, intégré dans le cadre de l'Arrêté fédéral sur les places d'apprentissages, par le biais d'un travail de motivation ciblé, essaye d'augmenter le nombre de places d'apprentissage accessibles aux jeunes femmes et de promouvoir l'égalité dans la formation. Les premiers résultats de cette initiative étant intéressants, bien qu'insuffisants en raison surtout de la courte durée du projet¹¹, cette action a été prolongée en 2000 pour une durée de 4 ans.

Ces initiatives sont très importantes pour soutenir l'arrivée et le maintien des femmes sur le marché du travail, car d'une part elles sollicitent les femmes à travailler et à se former dans les domaines considérés masculins sans, en même temps, sous-évaluer les professions dites féminines ; d'autre part, elles sensibilisent les employeurs à l'égalité de traitement entre hommes et femmes pour abattre certains stéréotypes. Les recommandations contenues dans le rapport sur la formation et le perfectionnement professionnel des femmes de l'OFPT de 1998 vont dans cette direction.

¹⁰ Des initiatives similaires ont été prises aux Pays-Bas pendant les années 1980 (Commission of the European Community, 1993).

¹¹ Une évaluation a été réalisée en 2000 et le bilan de l'initiative 16+ est considéré positif surtout en ce qui concerne la sensibilisation et la promotion de l'égalité dans la formation professionnelle (Gertsch, Gerlings, et Weber 2000).

1.2.3 *Nationalité et multiculturalisme*

Peu évoqué dans la littérature européenne, le rôle de la migration sur l'activité professionnelle des femmes apparaît évident en Suisse, où l'on compte 20% de personnes de nationalité étrangère, et plus encore aux âges d'exercer une activité. Généralement mais pas systématiquement, les taux d'emploi des femmes de nationalité étrangère sont supérieurs à ceux des Suisses, avec pourtant des caractéristiques bien marquées selon la nationalité.

Trois facteurs peuvent expliquer la complexité des liens entre nationalité et activité professionnelle. Le premier a trait aux rôles importés du pays d'origine au moment de la migration. Les comportements des conjoints sur le marché du travail sont étroitement liés aux modèles prévalant dans le pays d'origine, ce qui pourrait expliquer, par exemple, les faibles taux d'activité observés pour les femmes de nationalité turque en Suisse (Wanner et Fibbi, 2002). Celles-ci sont le plus souvent occupées à des tâches familiales, d'autant plus que la famille est généralement de taille plus étendue que pour la moyenne des Suissesses. La deuxième raison est liée aux conditions de vie des migrants, qui rendent souvent nécessaire un deuxième revenu d'appoint, en particulier pour les ménages composés de familles dont le conjoint masculin a un faible niveau de formation et/ou un bas revenu. Cette situation s'observe fréquemment parmi les personnes arrivées en Suisse dans le cadre de la migration de main-d'œuvre des années 1980 et suivantes. Le fait de donner naissance à un enfant ne doit alors pas contraindre la femme à exercer une activité professionnelle rémunérée. La difficulté pour les ménages dans cette situation est alors de concilier l'activité professionnelle de la mère et les soins aux enfants, tout en renonçant aux crèches et gardes d'enfants qui génèrent des coûts élevés. Il semble que, pour certaines communautés étrangères, une garde d'enfants soit organisée de manière informelle à travers de réseaux de solidarité extra-familiale. Troisième facteur à considérer, le fait que la migration est parfois, sinon souvent, justifiée par l'accès à une activité : dans le cas des personnes au bénéfice d'un permis B, par exemple, exercer une activité professionnelle est nécessaire pour rester en Suisse. Il résulte de ces facteurs que si les liens entre migration et activité professionnelle féminine sont étroits, les enchevêtrements causaux sont difficiles à éclaircir.

Gerfin (1993) a relevé empiriquement à partir de données recueillies en Suisse l'importance du facteur nationalité sur l'activité professionnelle des femmes, même après contrôle d'autres facteurs pouvant intervenir, comme le niveau de formation, l'état de santé, la taille de la famille, le nombre d'enfants de moins de 5 ans : une femme de nationalité étrangère semble plus fréquemment exercer une activité, par rapport à une Suissesse. D'un autre côté, les données de l'ESPA indiquent que les comportements des étrangères sur le marché du travail évoluent très rapidement. Il semble que certaines communautés sont en particulier très sensibles aux crises conjoncturelles.

La migration pourrait ainsi représenter ces prochaines décennies le vecteur de différentes évolutions : en fonction de la forme que prendra la politique migratoire, un nombre plus ou moins important de migrantes pourraient s'insérer sur le marché du travail et leur comportement professionnel pourrait accroître le taux d'activité, toutes nationalités confondues. Cependant, en fonction de l'origine des migrantes, les normes et valeurs importées pourraient rester très fortement marquées. Ces normes imposeraient à la femme

des rôles domestiques, au moins pour les primo-migrantes. Dans tous les cas, les évolutions du comportement des femmes sur le marché du travail devront être prévues en tenant compte d'hypothèses sur les migrations et la composition des flux migratoires, tant sont spécifiques les caractéristiques d'emploi des femmes de nationalité étrangère.

1.2.4 Autres facteurs

Les stratégies du couple

Le ménage est une cellule de base de la société, où se prennent en commun les décisions concernant les enfants, les revenus, les loisirs, les activités, etc. L'activité professionnelle des conjoints est également déterminée par des stratégies communes au couple, selon un consensus plus ou moins fort et en fonction des rôles que le ménage attribue à chacun de ses membres. On peut supposer que les femmes ont une liberté de choix de plus en plus importante concernant leur comportement vis-à-vis de l'emploi depuis le mouvement d'émancipation des années 1960 et 1970.

La question des stratégies de couple se réfère bien sûr au choix pour la femme, au moment de la naissance d'un enfant, de poursuivre ou non l'activité professionnelle. Elle a aussi un rapport avec le départ à la retraite. Pour les personnes âgées de 50 ans et plus, la stratégie de passage à la retraite s'établit en fonction de différents critères, propres aux deux conjoints. Ces critères font référence aux ressources financières disponibles pour le couple, à sa prévoyance vieillesse, au statut de chacun des membres du couple, et aux aspirations quant à la retraite. Il a par ailleurs été montré dans quelques études portant sur la retraite que le départ à la retraite des conjoints est fréquemment organisé pour qu'il survienne de manière synchronisée (Grower, 1997, 1998).

La prévoyance vieillesse et possibilités de retraite anticipée

La situation individuelle ou du ménage concernant la prévoyance vieillesse est un autre facteur qui détermine l'activité de la femme, en particulier au cours de la fin de sa vie active. Dans le cas d'une bonne prévoyance, le départ à la retraite est bien sûr facilité. De même, en fonction de l'entreprise et de la situation personnelle de la femme, les possibilités de prendre une retraite anticipée peuvent motiver le départ prématuré. La situation dans ce domaine en Suisse est plutôt favorable puisque les femmes et hommes qui arrivent aujourd'hui aux âges de la retraite ont pour une grande part cotisé durant toute leur vie à l'assurance vieillesse et survivants, à une caisse de pension et parfois même à un troisième pilier. Certaines personnes âgées de plus de 50 ans présentent cependant un déficit dans leur prévoyance vieillesse – en particulier les femmes n'ayant pas pu cotiser au deuxième pilier et les personnes étrangères n'ayant pas cotisé durant l'ensemble de leur vie active dans le système social en Suisse. Dans ces cas, l'activité professionnelle peut être nécessaire au moins jusqu'à l'âge légal du départ à la retraite. Dans une optique collective, l'amélioration très nette de la prévoyance vieillesse a contribué à la diminution des taux d'activité entre 55 et 64 ans et à l'accroissement des départs prématurés à la retraite. Les tendances pour les prochaines décennies devront être cernées en détail à partir d'informations sur la situation des générations arrivant progressivement aux âges de la retraite.

Le niveau de vie du ménage

Dans le même ordre d'idées, les ressources et le niveau de vie du ménage déterminent également le comportement de la femme sur le marché du travail. Lorsque le ménage bénéficie d'un premier revenu élevé – en principe celui du partenaire masculin – les choix concernant l'activité de la femme répondent plus à des critères se référant à la gestion du temps, aux rôles des femmes dans la société et aux aspirations individuelles. Lorsque le couple dispose d'un faible revenu, d'autres facteurs peuvent intervenir, comme la nécessité d'un revenu d'appoint. Ceci a en particulier été mis en évidence au Pays-Bas, où le temps partiel de la femme est parfois rendu nécessaire par le faible revenu de l'homme, ainsi qu'en France et en Espagne parmi les familles à trois enfants dont le mari dispose d'un revenu modeste (Grigon et Fagnani, 1996).

L'état de santé

Autre facteur individuel qu'il convient de relever, l'état de santé général peut modifier le niveau de la participation professionnelle des personnes en âge d'exercer une activité, surtout de celles qui s'approchent ou ont dépassé les âges de la retraite. Selon différentes enquêtes, l'état de santé des personnes du 3^e âge s'améliore progressivement et le recul de la morbidité entre 60 et 69 ans a pour conséquence d'offrir un meilleur choix concernant la gestion du temps de pré-retraite ou de retraite. La participation professionnelle et sociale des sexagénaires est de plus en plus souvent possible, même si cette participation heurte parfois, dans les pays à fort taux de chômage, l'avis public selon lequel les personnes âgées devraient laisser leur place aux jeunes. Les tendances concernant le phénomène de l'activité professionnelle après l'âge de la retraite sont cependant difficiles à commenter, en particulier pour les femmes.

Si la retraite n'est plus aujourd'hui synonyme d'une période consacrée au repos pour des personnes « usées » par la vie et le travail, comme c'était encore le cas il y a quelques décennies, des exceptions subsistent. Les personnes effectuant des travaux pénibles, par exemple les hommes dans le domaine de la construction et les femmes dans certaines industries, arrivent fréquemment en mauvais état de santé aux âges de la retraite, ce qui limite la possibilité d'exercer une activité post-retraite voire même de mener leur activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite (Gubéran et Usel, 2000). C'est surtout parmi les femmes et hommes ayant travaillé durant l'ensemble de leur vie active dans le secteur tertiaire, et présentant un niveau élevé de compétences, que le maintien sur le marché du travail après la date de la retraite est possible. Ce maintien se présente généralement sous une forme flexible (travail « sur appel », sous forme de mandat, ou à temps partiel).

On peut donc considérer que l'amélioration générale du niveau de santé aura pour conséquence de maintenir ou d'augmenter le niveau d'activité des femmes âgées de 60 à 69 ans, même pour celles bénéficiant d'une prévoyance vieillesse suffisante et d'un niveau de vie élevé. L'emploi des sexagénaires dans le futur dépendra cependant non seulement de leur niveau de santé, mais aussi et surtout des conditions de travail offertes.

1.3 Les normes et valeurs en matière de famille et le rôle de la femme

Les normes et valeurs en matière de famille et les rôles de la femme dans la vie quotidienne déterminent étroitement le niveau d'activité professionnelle à un moment donné et expliquent en partie les différences de taux d'activité observées entre différents pays. Les tendances concernant les interactions entre ces normes et l'activité professionnelle féminine sont difficiles à prévoir, car les normes et valeurs évoluent en règle générale très lentement : les bouleversements de ces normes, lorsqu'ils surviennent, sont généralement inattendus. Trois éléments sont discutés dans ce chapitre : la position de la femme dans la société, les modes de distribution des tâches familiales et domestiques entre conjoints, et les solidarités intergénérationnelles. Bien qu'ils puissent avoir un effet sur l'activité féminine dans le futur, ces éléments doivent surtout être appréhendés comme des *conditions générales* pour que l'extension de l'activité des femmes soit possible : la première condition, qui est généralement mais pas systématiquement admise, est une reconnaissance étendue de la place de la femme sur le marché du travail ; la deuxième condition, qui n'évolue que très lentement, est un meilleur partage des tâches non rémunérées ; la troisième condition, qui est un défi pour l'avenir dans le contexte d'une population vieillissante, serait un soutien intergénérationnel pour garantir l'activité des femmes.

1.3.1 *La femme entre famille et travail : sa position dans la société*

Pour Sommer et Höpflinger (1990), la forte augmentation des taux d'activité au cours du 20^e siècle est à relier avant toute chose aux changements dans les rôles de la femme et à l'évolution de sa position dans la société. Les rôles n'évoluent pas seulement en ce qui concerne l'activité professionnelle et la participation générale à l'économie, mais aussi au niveau de l'implication politique et de la formation. Malgré le fait que d'évidentes disparités subsistent entre hommes et femmes, celles-ci accèdent plus facilement que dans le passé à des niveaux de formation élevés, ainsi qu'à des postes à responsabilité dans les entreprises publiques ou privées.

Aujourd'hui, une femme est concernée en moyenne durant moins de la moitié (35 à 40%) de sa vie adulte par l'éducation des enfants (période délimitée par la naissance du premier enfant et le départ du foyer parental du dernier enfant), contre 80% il y a un siècle. L'organisation de la vie adulte s'en est trouvée modifiée, et l'activité professionnelle pré-parentale ou post-parentale a pris de l'importance. Le travail rémunéré a progressivement pris pour la femme une valeur croissante dans la vie, et représente en même temps un endroit où elle a la possibilité de s'exprimer, de prendre des responsabilités, de valoriser ses connaissances ou de développer ses compétences. Plusieurs études ont montré que le fait d'appartenir à un couple où les deux conjoints travaillent entraîne pour la femme, outre un revenu du ménage plus élevé, une estime personnelle et une reconnaissance accrue de la part du partenaire (Domsch et Ladwig, 1998). Le travail apparaît clairement pour la femme être un moyen de s'affirmer, même si des inconvénients sont fréquents, liés à des conflits de rôle ou au stress.

Différents exemples illustrent les normes socio-culturelles très variées en matière d'activité féminine observables dans les pays européens. En France, l'activité professionnelle féminine est progressivement devenue une norme sociale, en particulier depuis les

mouvements d'émancipation des années 1960. Il en résulte que l'Etat est encouragé à mettre en place des politiques publiques afin que les femmes n'interrompent pas leur vie professionnelle lorsqu'elles ont des enfants. Le problème s'est néanmoins transféré vers une ségrégation touchant les femmes (chômage féminin élevé, inégalité dans le sous-emploi, difficultés d'accéder à des postes à responsabilité, etc.). En Allemagne en revanche, le mouvement féministe revendicatif dans les années 1960 n'a pas pu imposer de nouvelles valeurs, et pour cette raison le système social est aujourd'hui très marqué autour du principe selon lequel la famille est organisée de manière « traditionnelle » (Astorg, 2000). Le fait que l'Allemagne est, pour des raisons historiques, l'un des pays pour lequel l'intervention du domaine public sur la famille est la plus faible, explique également le peu d'encouragement public dans le domaine « famille et travail ».

1.3.2 Les modèles de distribution des tâches domestiques et activité professionnelle

La question de la répartition des tâches domestiques a donné lieu à de nombreuses théories, depuis Becker (1965). Selon certains modèles, le salaire individuel attendu est un facteur de la répartition des rôles entre hommes et femmes. Cela voudrait dire que dans le cas où le salaire de la femme est supérieur à celui de l'homme, par exemple en cas de différentiel de formation au bénéfice de la femme, la conjointe participerait à l'activité professionnelle tandis que l'homme se verrait attribuer les tâches parentales. Cette hypothèse se vérifie partiellement dans les pays où le congé parental peut être pris au choix par l'un ou l'autre des parents (cf. section 1.6). Elle devrait être vérifiée plus en détail pour la Suisse. Selon les données du Panel suisse des ménages pour 1999, les tâches domestiques et parentales reviennent le plus souvent à la femme (Wanner 2002) ce qui n'est pas forcément incompatible avec la théorie du différentiel de revenu énoncée ci-dessus : dans le couple, le conjoint a en effet plus fréquemment une formation supérieure à la conjointe que l'inverse, il accède plus facilement à des postes à responsabilité (Le Bras, 1996). Les éventuelles discriminations sexuelles au niveau salarial sont donc à son avantage. Pour différents auteurs (Joshi 1998, Beblo, 1999), la diminution des discriminations sexuelles en matière de revenu et d'accès aux postes à responsabilités conduirait à une meilleure participation professionnelle.

Concernant les rôles familiaux, en comparaison internationale, des données harmonisées font défaut pour mettre en évidence des spécificités suisses. Selon des estimations de l'OFS (1999), la femme consacre, en fonction de sa situation familiale, entre 20 et 50 heures hebdomadaires aux activités domestiques. Les femmes vivant avec un partenaire et au moins un jeune enfant consacrent en moyenne 50 heures par semaine à ces activités, contre plus de 40 heures pour celles à la tête d'un ménage monoparental et 25 heures pour celles vivant en couple sans enfant. Les hommes consacrent pour leur part moins de 20 heures par semaine pour les activités non rémunérées, ceci quelle que soit leur situation familiale. Des différences dans ces schémas s'observent selon le niveau de formation des conjoints – les personnes de niveau de formation tertiaire optant souvent mais pas systématiquement pour une répartition plus égalitaire des tâches entre conjoints par rapport à celles de niveau primaire – ou selon le statut dans la profession (Gabadinho, 1998, cf. également Sousa-Moza et al., 2001). Cependant, le modèle selon lequel la femme prend en charge les tâches domestiques et d'éducation des enfants est très fortement ancré dans les normes. C'est en

particulier au moment où un important investissement professionnel est nécessaire afin de pouvoir accéder à des postes à responsabilité (35 à 45 ans approximativement) que les tâches domestiques et d'éducation sont les plus importantes pour les femmes, et que les écarts dans le nombre d'heures consacrées à ces tâches entre hommes et femmes s'observent.

A l'étranger, les chiffres sont du même ordre de grandeur (cf. par exemple Zarca 1990). Le rapport entre le temps consacré par les femmes aux tâches domestiques et le temps passé par les hommes, pour les femmes ayant une activité rémunérée est de 2,7 en Italie, 2,2 en Autriche, et 1,4 au Royaume-Uni (Fisher 2000a et 2000b). Relevons que l'on observe un certain équilibre lorsque la femme est active sur le marché du travail, équilibre qui provient surtout d'une diminution du temps consacré par celle-ci aux tâches ménagères. Van d'Hoorne-Huiske (1998) calcule pour les Pays-Bas un rapport de 2,5 parmi les femmes travaillant jusqu'à 10 heures par semaine, de 1,9 pour celles travaillant de 10 à 20 heures, et proche de l'unité pour celles actives à temps plein. Le recensement fédéral de la population 2000 permettra de disposer pour la Suisse des données détaillées à ce sujet¹².

Il est difficile de déterminer aujourd'hui quelle sera demain l'évolution des normes en matière de rôles familiaux et de distribution des tâches. Si la femme était déchargée par le conjoint d'une partie de l'activité domestique non rémunérée, il ne fait nul doute qu'elle serait alors plus disponible sur le marché du travail. Il est possible que la société tende progressivement vers une distribution plus égalitaire des tâches domestiques. Höpflinger (2001), reprenant les résultats d'une enquête Univox, montre que la répartition des tâches entre conjoints se distribue de manière plus égalitaire dans les jeunes ménages et parmi les conjoints présentant des niveaux de formation élevés. Il n'est pas possible de déterminer si ce résultat caractérise effectivement les nouvelles générations de jeunes et se maintiendra au cours de la vie, ou s'il est dû à l'effet de la position dans le cycle de vie (la répartition des tâches évoluant en fonction de l'âge). Ces tendances vers une égalité croissante entre les partenaires sont contredites par des données recueillies aux Etats-Unis, où l'on assiste aujourd'hui à un retour aux valeurs traditionnelles, la femme se consacrant de plus en plus fréquemment à des tâches d'éducation des enfants et ménagères et renonçant donc à l'activité professionnelle : ce résultat s'explique, pour Wittington et al. (2001) par une prise de conscience de la difficulté de vouloir concilier l'inconciliable (tâches familiales et profession).

1.3.3 Les modèles de solidarité intergénérationnelle et la présence des grands-parents

Troisième élément entrant dans le domaine des normes et valeurs, la solidarité intergénérationnelle regroupe l'ensemble des aides et devoirs vis-à-vis des enfants et des parents. Ce domaine couvre énormément de champs d'intervention, et il serait vain de vouloir les mentionner de manière exhaustive. Relevons d'abord quelques éléments fondamentaux et ensuite les principaux défis pour l'avenir.

Fait marquant du 20^e siècle, la fratrie a diminué avec la baisse de la fécondité, tandis que de plus en plus de générations vivent simultanément en raison de l'augmentation de la durée de vie. La famille de trois générations devient une norme, et celle de quatre générations est de

¹² Deux questions du Recensement 2000 portent en effet sur le travail non rémunéré.

plus en plus fréquente, puisque selon des estimations, près d'un nouveau-né sur deux a encore au moins arrière-grand-parent en vie (Wanner, 2002). L'enfant a la chance de pouvoir grandir entouré de grands-parents tandis que le nombre d'oncles et de tantes diminue.

Dans ce contexte, le phénomène de la « génération-sandwich » prend de l'importance. Un nombre de plus en plus important d'hommes et de femmes, âgées de 40 à 59 ans environ, vivent en ayant à la fois des parents âgés et des jeunes enfants qui souvent nécessitent les uns et les autres des soins ou des aides pratiques ou émotionnelles.

Il résulte de ces changements démographiques de nouvelles responsabilités, qui reviennent souvent à la femme active – généralement responsable dans le couple des réseaux familiaux hors du ménage. Mais, dans le même temps, les grands-parents sont aussi plus fréquemment présents en bonne santé pour, dans une certaine mesure, soulager la mère exerçant une activité de certaines tâches domestiques ou d'éducation. La forme que prendra dans le futur l'organisation des échanges intergénérationnels aura donc très certainement un rôle important sur le niveau de l'activité professionnelle de la femme, qu'il n'est pas possible de mesurer précisément aujourd'hui.

Dans l'avenir, les défis qui attendent la société et qui entraîneront une meilleure participation au marché du travail seront alors de permettre aux femmes de concilier éducation des enfants, soutiens familiaux aux plus âgés, tâches domestiques, avec les aspirations professionnelles. Répondre à ces défis nécessitera pour la société certaines évolutions, comme la définition de nouvelles solidarités intergénérationnelles ou l'adaptation des conditions de travail (en termes de télé-travail par exemple) avantageuses pour les familles.

1.4 Les facteurs propres au marché du travail

1.4.1 L'attractivité du travail, les conditions de travail, la ségrégation professionnelle

La plupart des femmes sont encore employées dans les professions dites féminines, caractérisées par des plus bas salaires et des moins bonnes conditions de travail. Bien que tendant à diminuer, les disparités salariales entre hommes et femmes restent importantes (OFS, 2000b), et il faudra encore plusieurs décennies pour qu'elles disparaissent. Les possibilités de promotion et l'accès à des postes à responsabilité, dans de nombreux secteurs, paraissent toujours trop limitées pour les femmes, ce qui produit une ségrégation professionnelle ou ségrégation sexuelle face à l'emploi.

Tenter d'expliquer les dynamiques et les comportements qui concourent à produire la ségrégation professionnelle contribue à éclaircir quels sont les facteurs-clés qui peuvent avoir des effets négatifs sur la participation des femmes sur le marché du travail. En particulier, selon l'analyse économique, la ségrégation sexuelle peut être expliquée en examinant les relations entre les principaux acteurs impliqués dans le processus de définition de la structure occupationnelle du marché du travail, les employeurs d'une part, et les employés et employées de l'autre (Anker, 1997). Sans prétendre à l'exhaustivité, on peut définir 4 principaux groupes de facteurs : la diversité de savoir-faire (investissement en capital humain, attentes envers la vie professionnelle future), les conditions selon lesquelles

les individus sont disposés à travailler (coûts et bénéfices attendus en terme de salaires, horaires, sécurité de l'emploi, assurances sociales), la discrimination statistique qui agit sur les perceptions des employeurs à l'égard des employés et des employées¹³, et la discrimination liée aux préférences (attitudes des employeurs, préférences négatives, attitudes des employés envers d'autres employés/employées, attitudes des clients ou consommateurs – cf. Rubery et al., 1996). Il est bien sûr difficile de savoir comment évolueront dans le futur ces facteurs, comme il est difficile de connaître leur rôle précis sur le taux d'activité féminine.

Concernant les attitudes des employeurs, une analyse de l'OCDE (2001) montre que la Suisse se situait, en 1995, dans le peloton de tête des pays européens – juste derrière l'Espagne et le Portugal et au même niveau que le Royaume-Uni, l'Irlande, l'Allemagne et l'Autriche – présentant les écarts les plus importants de salaires médians entre hommes et femmes¹⁴. Selon l'OFS (2000b), en 1998 le salaire médian des femmes était de 22% inférieur à celui des hommes¹⁵. L'écart de salaire entre hommes et femmes est cependant difficile à interpréter (Anker, 1997) : il peut résulter à la fois de différentiels dans les activités pratiquées et dans les niveaux de formation, mais aussi des discriminations à l'égard des femmes¹⁶. Bien sûr, limiter cette discrimination permettrait d'accroître le taux d'activité professionnelle pour les femmes.

Pour ce qui est de l'accès aux postes à responsabilités, il faut noter que la situation, même si elle s'est nettement améliorée au cours des dernières décennies, montre des disparités importantes selon le sexe. Ainsi, selon les données de l'ESPA, moins de 10% des femmes actives avaient en 1991 un statut d'indépendantes, contre 15% des hommes. Ces chiffres sont passés à 11%, respectivement 18% en 1999. Près de 70% des femmes actives en 1991, et plus de 60% en 1992, n'avaient aucune fonction dirigeante. Ces chiffres sont de 50% respectivement 43% pour les hommes, traduisant ainsi les fortes disparités existant dans le domaine. Ce blocage d'accès aux fonctions supérieures serait en partie dû aux préjugés concernant la disponibilité de la femme, les freins que constituent les enfants dans la carrière de la femme et la difficulté pour certains hommes de travailler sous la direction d'une femme (Goffinet, 1998).

Finalement, plusieurs pistes s'ouvrent : elles concernent en particulier l'analyse des choix professionnels des femmes, ainsi que l'adéquation entre les domaines d'activité où la demande des employeurs est élevée – domaines qui ne sont pas forcément des domaines féminins – et les domaines d'activité où les choix des femmes se portent. Le rôle de la

¹³ Par exemple en raison des puissants stéréotypes sociaux qui modifient la perception de l'employeur, ou parce que les différentiels de formation ou d'expérience sont tellement forts que la perception s'en trouve biaisée (« il est plus facile de trouver une bonne secrétaire parmi les femmes », « un bon électricien sera forcément masculin », etc.)

¹⁴ La Corée et le Japon restent, devant les pays européens, les pays industrialisés où la ségrégation sexuelle en matière de salaire est la plus élevée

¹⁵ Pitzinger-Ryba (1998) obtient des résultats sensiblement identiques en Autriche, parmi les employées et employés de bureau.

¹⁶ Cette discrimination sexuelle qu'il conviendrait de mettre en évidence en contrôlant les « facteurs de confusion » s'accompagne peut-être aussi d'une discrimination entre femme sans enfant et mère de famille, ainsi que cela a été mis en évidence dans les pays anglo-saxons (Waldfogel, 1998 ; Harkness et Waldfogel, 1999)

ségrégation sexuelle observée sur le marché du travail sur l'activité des femmes est un autre élément essentiel : limiter les disparités criantes en matière de salaire et de type de contrat représenterait un atout pour inciter les femmes à travailler.

1.4.2 La flexibilité du temps de travail, l'accès au travail à temps partiel et l'attrait de celui-ci

La possibilité de travailler en bénéficiant d'un horaire de travail flexible est une condition nécessaire pour un certain nombre de femmes ayant des enfants pour entrer ou retourner sur le marché du travail. Le temps partiel représente encore aujourd'hui une modalité d'emploi « féminine ». Partout en Europe, le taux d'occupation pour les emplois à temps partiel est plus élevé pour les femmes que pour les hommes¹⁷. Plus de 80% des emplois à temps partiel dans la Communauté européenne vers 1991 et près de 75% en 2000 étaient ainsi occupés par des femmes, valeur qui atteint 90% au Luxembourg (Tableau 2). L'emploi à temps partiel n'a réellement rencontré un succès parmi les hommes qu'aux Pays-Bas, et plus modestement au Danemark.

La part des emplois à temps partiel a fortement augmenté ces dernières décennies en Europe. Comme le montre le tableau 2, les seuls pays qui n'ont pas vu progresser cette modalité d'emploi entre 1981 et 1991 sont le Danemark et la Grèce. En Europe, en 1991, 28,5% des femmes et 4% des hommes travaillent à temps partiel. Entre 1991 et 2000, les taux d'emploi à temps partiel ont poursuivi leur progression sauf en Espagne et au Danemark. En observant le quota de femmes parmi les travailleurs à temps partiel, la spécificité féminine de ces emplois apparaît très clairement. La Suisse se situe dans le peloton de tête des emplois à temps partiel, légèrement derrière les Pays-Bas, et au même niveau que le Royaume Uni (44,7% en Suisse en 2000 parmi les femmes, 8,4% parmi les hommes)¹⁸. Pour Byrne-Sutton (2001), il est probable que le niveau de vie observé en Suisse explique la fréquence de ce mode de travail, de même que l'absence de cadre juridique, qui permet des conditions relativement souples pour l'employeur, avec parfois des abus.

¹⁷ Pour l'Europe, cf. Smith et al., 1998.

¹⁸ Comme mentionné précédemment, l'OFS (2000b) note en 2000 pour les femmes une diminution du nombre d'emplois à temps partiel, qui contraste avec l'accroissement observé chez les hommes.

Tableau 2 : L'emploi à temps partiel en Europe 1983-2000 (en %)

	1983			1991			2000		
	Travailleurs à temps partiel ¹⁹			Travailleurs à temps partiel			Travailleurs à temps partiel Quota		
	Hommes	Femmes	Quota fém.	Hommes	Femmes	Quota fém.	Hommes	Femmes	Quota fém.
Allemagne	1.7	30.0	91.9	2.7	34.3	89.6	4.8	33.9	84.5
Belgique	2.0	19.7	84.0	2.1	27.4	89.3	7.1	34.5	79.0
Danemark	6.5	43.7	84.7	10.5	37.8	75.5	8.9	23.5	69.8
Espagne	1.6	11.2	77.5	2.7	7.5	78.6
France	2.5	20.0	84.6	3.4	23.5	83.9	5.3	24.3	80.1
Grande-Bretagne	3.3	41.3	89.6	5.4	43.1	86.0	8.4	40.8	79.9
Grèce	3.7	12.1	61.2	2.2	7.2	62.9	3.0	9.4	65.5
Irlande	2.7	15.4	70.7	3.6	17.8	71.6	7.7	32.2	76.4
Italie	2.4	9.4	64.8	2.9	10.4	65.4	5.7	23.4	70.5
Luxembourg	1.0	16.7	80.0	1.9	17.5	83.3	2.1	28.9	90.4
Pays-Bas	6.8	49.7	78.3	15.7	59.8	70.4	13.4	57.2	76.2
Portugal	4.0	11.0	67.6	4.8	14.7	71.7

Source : Plantenga 1995 – données Eurostat 1981 et 1991 ; OCDE 2001.

Si l'on considère les classes d'âges des travailleurs à temps partiel, on observe que les hommes se concentrent dans les deux groupes d'âges aux extrémités de la vie active, le groupe 14-24 ans et le groupe plus de 50 ans. Le travail à temps partiel est presque absent dans les classes d'âges intermédiaires. Pour un homme, l'activité à temps partiel permet soit de poursuivre ses études, et de disposer d'un revenu dans le cadre d'une activité accessoire, soit de préparer la retraite. C'est donc une possibilité de transiter entre deux états de vie très différents dans leur organisation, en évitant une rupture trop brusque. En revanche, le temps partiel représente des désavantages en terme d'avancement et de revenu qui limitent son succès aux âges intermédiaires. Par contre, les femmes de la classe d'âge 25-49 ans sont les plus représentées parmi les travailleuses à temps partiel, tant en Europe qu'en Suisse (Plantenga 1995). Pour les femmes, l'emploi à temps partiel représente plutôt une façon de concilier différents rôles. Il peut aussi être utilisé, comme cela est remarqué en Finlande, pour concilier travail et études (Salmi, 1998)

Muehlberger (2000) montre une association entre le niveau de formation et le travail à temps partiel qui varie en fonction du pays. Pour un premier groupe de pays (Belgique, Luxembourg, Grèce, Portugal et Autriche), aucune relation ne s'observe. En revanche, pour un deuxième groupe de pays (France, Irlande et Espagne), la probabilité d'occuper des postes à temps partiel diminue lorsque le niveau de formation augmente ; enfin, dans un troisième groupe de pays (Allemagne, Danemark, Grande-Bretagne et Pays-Bas), la relation est plus complexe, et les niveaux de formation intermédiaires bénéficient en premier lieu d'emplois à temps partiel. L'Italie constitue une exception puisque la probabilité d'obtenir un emploi à temps partiel augmente avec un niveau de formation supérieur, ce qui s'explique par les caractéristiques de la structure industrielle italienne (PME surtout) et par le fait que le temps d'attente pour trouver un emploi est plutôt élevé en Italie pour les universitaires.

¹⁹ Proportion d'emplois à temps partiel occupés par les femmes.

Encadré 1

L'exemple des Pays-Bas illustre la place que peut avoir le temps partiel comme stimulant de l'activité professionnelle des femmes. Dans ce pays, cette modalité d'emploi a explosé au cours des années 1980 et elle a été présentée comme un instrument important de la restructuration du marché du travail néerlandais en permettant une organisation du travail plus flexible et en luttant contre le chômage (Plantenga 1994). La part des emplois à temps partiel a augmenté de 20 points entre 1979 et 1996 (de 16,6% à 36,5%) et cela est un record parmi tous les pays OCDE. Même si ces postes sont occupés en priorité par les femmes, 16,1% des hommes étaient employés à temps partiel en 1996, soit plus que la moyenne européenne (Visser et Hemerijck 1997). Pour expliquer le succès de ce mode de travail, il faut tenir compte du contexte économique et social. Jusqu'aux années 1960, le modèle traditionnel néerlandais était caractérisé par une situation dans laquelle l'homme était le principal pourvoyeur de revenu, tandis que la femme restait à la maison. Pendant les années 1970, suite au développement du secteur tertiaire, les entreprises ont considéré de plus en plus les femmes mariées comme une main-d'œuvre potentielle et une manière d'échapper à la pression salariale. Le secteur bancaire est un exemple de secteur ayant utilisé en nombre des femmes mariées, impliquées dans le traitement des données avec des contrats à durée déterminée (par ex. 4 heures par jour) (Visser et Hemerijck 1997). À partir de 1975 environ jusqu'en 1985, à la suite de l'affaiblissement des marchés et de la montée du chômage, l'accroissement du temps partiel s'est accompagné d'une plus grande stabilité de la femme dans le poste de travail, même en présence de charges de famille. Ce phénomène engendre une augmentation des demandes de réduction et d'aménagement du temps de travail dans le but de concilier vie familiale et vie professionnelle. Ces demandes sont généralement bien reçues par les employeurs, car les réductions du temps de travail permettent d'accroître la flexibilité dans l'organisation du travail et de diminuer les risques de chômage en dédoublant des emplois à plein temps. Considérant que les avantages se situent tant du côté de l'employeur que de l'employé, la politique gouvernementale des années 1980 s'est orientée vers l'élimination des obstacles éventuels à la croissance du nombre de ces postes (Plantenga 1994)

Il faut ajouter que l'importance de cette modalité d'emploi est aussi liée aux caractéristiques de l'organisation familiale et sociale des Pays-Bas. Les structures d'accueil des jeunes enfants (de 0 à 3 ans) ne sont pas très répandues (OCDE 2001) et le modèle traditionnel de division des rôles entre hommes et femmes reste bien en place. Dans ce contexte, les emplois à temps partiel peuvent être définis comme un élément fondamental de la modernisation de ce modèle (Pfau-Effinger 1998).

La perception du temps partiel par le public peut varier : certains sont largement favorables au développement de cette modalité d'emploi, considérée comme un outil efficace pour permettre aux femmes actives ayant des enfants de concilier travail et famille et d'éviter les interruptions de carrière au moment des maternités. D'autres sont plus critiques et considèrent le temps partiel uniquement comme un mécanisme de flexibilisation du marché du travail qui est accompagné par des bas salaires, peu de possibilités d'évolution de carrière et une précarité de l'emploi. Il est en effet nécessaire de distinguer deux catégories de temps partiel. Alors qu'une part importante des personnes travaillant sous ce régime ont une situation stable et ont elles-mêmes choisi leur taux d'activité, une autre part rencontrent des conditions de travail beaucoup plus précaires (personnes payées à l'heure, emplois à la demande, travail sur appel, etc.), les règles étant alors dictées par l'employeur. Ces employées ne sont pas toujours titulaires d'assurances de perte de gain en cas de maladie, peuvent être licenciées relativement facilement, ou encore être les premières à souffrir de crises conjoncturelles. Dans certains cas aussi, la généralisation du travail à temps partiel représente pour l'employeur une possibilité d'éviter des charges liées au 2^e pilier et aboutit pour l'employée à une mauvaise couverture concernant la prévoyance professionnelle.

Finalement, dans une époque marquée par une pression vers la réduction du temps de travail, signalons que, si cette réduction devenait un jour effective, le temps partiel pourrait perdre une partie de son attrait. En France, où le nombre d'heures de travail hebdomadaire s'approche progressivement de 35 heures dans certains secteurs et où les horaires scolaires s'étalent sur l'ensemble de la journée, une femme active peut concilier dans de bonnes conditions l'emploi à plein temps et les soins aux enfants. Dans les pays comme la Suisse où les horaires scolaires et les horaires professionnels divergent, l'emploi partiel féminin rencontre un plus grand succès. Dans d'autres pays, en particulier nordiques, le temps plein regagne du terrain en raison de la possibilité pour les femmes de concilier vie familiale et travail à plein temps. En conclusion, la question qui reste ouverte est celle d'une éventuelle généralisation du temps partiel comme moyen de flexibilisation de l'horaire de travail vers des secteurs autres que ceux où il se rencontre le plus.

1.5 Les facteurs liés aux entreprises

Au-delà de ces aspects structurels relatifs au marché du travail, on peut s'interroger sur le rôle direct ou indirect des entreprises sur l'emploi des femmes, rôle qui paraît essentiel, mais aussi variable en fonction du pays, du secteur d'activité et de l'industrie. C'est en effet au niveau de l'entreprise que sont déterminées la plupart des modalités intervenant dans la conciliation entre travail et famille. Bien qu'il ne soit pas possible de recenser l'ensemble des mesures prises au sein des entreprises pour favoriser le travail féminin, ni même de dresser une évaluation comparative, à l'échelle internationale, de la prévalence de certaines mesures, il convient de relever celles qui pourront, si elles sont plus fréquemment mises en place, permettre aux femmes de s'intégrer à la vie professionnelle tout en tenant compte de leur situation familiale.

Les dispositifs particuliers mis en place par les entreprises s'ajoutent en règle générale aux dispositifs légaux pour fidéliser les employées, et comblent même dans une certaine mesure les lacunes législatives puisqu'on les retrouve principalement dans les pays où la politique familiale est en retard. Ils peuvent être regroupés en quatre groupes (Evans 2001) :

- les congés pour raisons familiales : on peut inclure les congés payés ou non payés accordés en raison de la maladie de l'enfant, une extension du congé maternité ou paternité, la possibilité de prendre une année sabbatique pour s'occuper des enfants, mais aussi la possibilité de s'occuper d'autres membres de la famille (personnes âgées) ou des congés spéciaux pour des raisons familiales ;
- l'aménagement du temps travail pour raisons familiales : dans ce groupe de mesures, on peut citer l'horaire de travail flexible et modulable en fonction des horaires scolaires, la possibilité de diminuer le volume de travail suite à des raisons familiales, la possibilité de travail à la maison, le « job-sharing », le temps de travail comptabilisé sur l'année, etc. ;
- l'aide à la garde d'enfants et aux soins pour les personnes âgées : ce groupe de mesures peut comprendre des places dans des garderies sur le lieu de travail ou des financements pour la garde des enfants, éventuellement les soins aux membres âgés de la famille, des facilités concernant l'allaitement des enfants, ou tout

simplement la disponibilité d'un téléphone sur le lieu de travail pour conserver un contact avec des personnes âgées de la famille ;

- l'information et la formation : dans cette catégorie, on peut classer d'une part toutes les activités d'information concernant le déroulement de la grossesse, les politiques familiales disponibles ; entrent également dans ce groupe les activités de mise à niveau professionnel pour les femmes désirant revenir sur le marché du travail après une pause consacrée à la famille.

Parmi les dispositifs proposés aux employés dans les entreprises, les aménagements du temps de travail (temps partiel et horaire variable) sont les plus fréquents. Le travail à domicile et plus récemment le télé-travail prennent de l'importance, même si ce dernier nécessite un équipement parfois coûteux. Les avantages du travail à domicile pour les employées sont surtout liés au fait que le trajet vers le lieu de travail ne doit pas être parcouru et cela permet une récupération du temps de transport qui peut être consacré aux charges de famille.

Ces dispositifs sont généralement plus courants dans le secteur public que dans le secteur privé (Evans 2001 et Harker 1995), et également plus fréquents dans le secteur tertiaire. Des analyses réalisées en Grande-Bretagne portant sur les effets de ce type d'initiatives ont montré que les entreprises ont des bénéfices en terme de fidélisation des employés, ce qui permet de réduire les coûts liés au recrutement et à la formation du personnel. Des effets positifs sur la productivité et l'implication des employé(e)s dans l'entreprise sont également observés, comme d'ailleurs une réduction de l'absentéisme. En ce qui concerne plus spécifiquement les femmes, celles qui ont la possibilité de disposer de congés de maternité qui dépassent les normes légales minimales ont plus de chances de reprendre le travail après une naissance (DTI 2000).

Un élément intéressant dans l'analyse de ces dispositifs dans les pays européens est la relation remarquée entre la présence de dispositifs dans les entreprises visant la conciliation entre vie professionnelle et vie privée et l'existence d'une législation étatique en matière de congé maternité (Evans 2001). Les proportions d'employés déclarant être bénéficiaires de congés extra-légaux sont faibles dans les pays nordiques, où les congés légaux sont nombreux. Pour les autres pays d'Europe Occidentale, les congés extra-légaux sont plutôt fréquents, et paraissent donc se substituer à un système de congés légaux déficitaires (en termes de semaines de congé maternel). C'est surtout dans les pays germanophones que l'on retrouve une participation plus importante de la part des entreprises, qui se substituent donc partiellement à l'Etat. Ce point de vue est réfuté par Harker (1995), pour qui en l'absence de promotion des politiques de conciliation de la part de l'Etat, les entreprises n'agiraient pas en tant qu'acteur en ce qui concerne le soutien à la famille. L'auteur obtient ce résultat à partir d'une analyse comparative entre l'Allemagne et le Royaume-Uni.

Concernant les garderies pour les enfants, leur mise sur pied a parfois pour objectif, du point de vue de l'employeur, de diminuer l'absentéisme des employé(e)s (Harker 1995) et de les fidéliser. A l'étranger, une expérience intéressante qui conjugue l'aménagement du temps de travail et l'utilisation des structures pour la garde d'enfants est celle qui a été réalisée par la Poste danoise (qui compte 39% de femmes parmi les employés). Des études ont permis d'observer que les principaux problèmes des employé(e)s avec de jeunes enfants ne se

référaient pas vraiment à l'organisation du travail, mais plutôt à l'attitude des collègues et supérieurs. Pour répondre à cette problématique, la Poste danoise a généralisé à tous les employé(e)s l'horaire flexible et la possibilité de travailler à temps partiel. En outre, la durée de l'ouverture des crèches a été prolongée et, dans certains cas, une ouverture nocturne a été mise sur place, ce qui permet aux travailleurs et travailleuses qui sont à leur poste de travail la nuit d'avoir un soutien pour les soins à leurs enfants (Union Européenne 1996).

Dans le cas suisse, les politiques d'entreprise en matière de vie familiale restent peu développées. L'ouverture de crèches d'entreprises a commencé en Suisse dans les années 1980, dans certaines entreprises du secteur horloger et durant une période de conjoncture favorable. Souvent, les garderies ont fermé leurs portes quand la situation économique devenait moins bonne. Aujourd'hui, la création de crèches d'entreprises devient à nouveau à l'ordre du jour, et le Secrétariat à l'Economie (SECO) a montré la voie à suivre en ouvrant sa propre crèche. Certaines organisations ou fondations pro-familiales encouragent par ailleurs le soutien à ce genre d'initiatives²⁰.

Ces structures mises en place par l'employeur ne combleront en aucun cas l'absence d'une véritable politique familiale. Une étude citée par Studer (1998) montre le paradoxe entre une certaine ouverture d'esprit des responsables des ressources humaines des entreprises suisses concernant le temps flexible et le temps partiel, et une certaine méfiance concernant la gestion par l'employé du temps annuel travaillé. Par ailleurs, les mêmes entreprises interrogées montrent une prudence évidente dans l'application de mesures favorisant les familles. Studer explique cette situation par la forte nature hiérarchique des entreprises suisses. L'Union Patronale suisse a pour sa part récemment publié une enquête portant sur les pratiques concernant les congés maternité. Un tiers des 400 entreprises ayant répondu à l'enquête appliquent le congé-maternité de 8 semaines, se conformant au minimum légal, tandis que 44% prévoient certains suppléments selon le nombre d'années dans l'entreprise, et 21% un congé maternité de 14 à 16%. Aucune entreprise ne semble disposée à accorder un congé paternité. Les structures d'accueil pour les enfants paraissent pour leur part très déficitaires, quoique généralement considérées comme nécessaires par les entreprises interrogées – celles-ci pensent que c'est du ressort de l'Etat et des parents de financer ces structures. Ces résultats peuvent être comparés avec ceux concernant les attentes des femmes sur l'aménagement des heures de travail nécessaires pour concilier vie familiale et vie professionnelle (cf. en particulier Noth, 1996), qui montrent une demande très claire de possibilités d'arrangements de la part des femmes.

En définitive, le peu d'informations sur les mesures complémentaires prises par les entreprises rend certes difficile l'analyse précise de la question, mais il semble clairement établi que les entreprises suisses restent pour l'instant en moyenne très en retard par rapport à des entreprises étrangères.

²⁰ On peut par exemple citer le Prix Alliance F pour l'entreprise la plus attentive aux besoins de la famille, organisé par l'alliance de sociétés féminines suisses (Cf. *L'Hebdo* du 27 juin 2002).

1.6 Les facteurs institutionnels : politiques familiales et fiscales

Finalement, les politiques sociales déterminent très précisément la participation des femmes sur le marché du travail, en particulier au moment de la naissance des enfants. Nous pouvons distinguer différents volets de ces politiques qui interviennent en relation étroite avec le choix des femmes de rester ou non sur le marché du travail. Dans l'optique de notre travail, nous en avons défini trois. Le premier facteur est le congé maternité, qui peut être plus ou moins long selon le pays, et entraîner, en fonction de ses spécificités, des choix relativement variables de la part des femmes²¹. Le deuxième est relatif aux soins aux enfants déjà nés (« child care »). De nombreuses études ont montré l'association positive entre la disponibilité de services d'accueil et l'activité de la mère, et une relation négative entre le coût de l'accueil et l'activité professionnelle. Cette question fait référence à la théorie de la « new home economic » (Wunderink-van Veen, 1997) et aux stratégies d'allocation du temps en fonction de critères rationnels. Dans quelle mesure et à partir de quel montant la femme a-t-elle avantage à travailler et dans quelle mesure aurait-elle plutôt intérêt à s'occuper elle-même de ses enfants ?

Bien sûr, non seulement les congés maternité et les systèmes d'accueil jouent un rôle important, mais aussi les modes d'imposition des familles. Ceux-ci constituent le troisième facteur institutionnel étudié ici.

1.6.1 *Congé maternité, paternité et parental*

Répondus et institutionnalisés dans tous les pays européens²², les *congés maternité* sont organisés de manière profondément différente selon le pays, tant au niveau du contenu que de leur objectif pour la femme (assurer une protection de la grossesse et de l'enfant, favoriser la conciliation entre activité familiale et professionnelle, etc.). L'élément qui nous intéresse ici est l'effet des congés sur la participation des femmes au marché du travail. Il peut être appréhendé par une comparaison internationale.

Il paraît en effet évident que le mode de congé maternité influence étroitement les comportements professionnels. Des études réalisées en Scandinavie ont en particulier montré que la disponibilité d'un congé payé conjointement à la sécurité de réoccuper, plus tard, le même poste de travail incitent les femmes à retourner travailler après une naissance (Rönsen et Sündstrom 1996). Le même résultat a été obtenu par une recherche reposant sur les données des enquêtes « Force de travail » en Grande-Bretagne, aux États-Unis et au Japon (Abe et al., 1998). Dans ces trois pays, et en particulier au Japon, l'existence d'un congé payé augmente la probabilité pour les femmes de se présenter à nouveau sur le marché du travail après une naissance. Selon les auteurs de cette étude, l'expansion des congés dont peuvent profiter les parents peut induire des augmentations du taux d'emploi des femmes après la naissance de leur enfant.

²¹ Cf. L. Harker, 1995..

²² L'Union Européenne, dans une Directive adoptée le mois de juin 1996, attribue aux hommes et aux femmes « an individual right to parental leave on the grounds of the birth or adoption of a child to enable them to take care of that child, for at least three months, until a given age up to eight years to be defined by Member States and/or social partners » (Union Européenne 1996).

La durée et le type de rémunération du congé maternité sont des éléments prioritaires pour déterminer l'activité professionnelle des femmes. De nombreux parents désirent généralement s'occuper de leurs jeunes enfants, surtout au cours des premiers mois de vie. Ce sentiment d'attachement entre le parent, en particulier la mère, et l'enfant, est d'autant plus fort que la fécondité est faible et que la naissance n'est aujourd'hui plus considérée comme une fonction reproductive « normale » pour la femme, mais comme une expérience de vie sinon unique, ou tout au moins renouvelable un nombre limité de fois. Dans certains pays comme la Suède et le Danemark, l'aspiration toujours très forte à s'occuper de l'enfant au cours des premiers mois de vie est prise en compte par la société et les politiques publiques, et l'on observe moins de discontinuité dans le travail des femmes. Dans le cas où le congé maternité auquel la femme a droit n'est pas d'assez longue durée, elle peut estimer qu'elle a besoin d'une période de repos plus longue pour se remettre de sa grossesse et s'occuper du nouveau-né (Lelièvre et Gauthier 1994). Ces éléments peuvent pousser les femmes à laisser leur emploi de côté plutôt que rentrer rapidement sur le marché du travail.

Le retour sur le lieu de travail après la naissance est un événement important pour la femme, confrontée à une nouvelle réalité. Afin de faciliter la réintégration des femmes qui désirent retravailler après un congé, certains pays ont pris des initiatives particulières. C'est l'exemple de l'Allemagne qui accorde aux employeurs des subventions au titre de la formation continue, de la garde d'enfants et des salaires (OCDE 2001).

Dans un passé récent, les congés maternité ont augmenté dans de nombreux pays européens, pour être parfois supérieurs à un an, avec des différences relativement importantes, d'un cas à l'autre, concernant les modes de financement de ces congés et concernant les versements effectués aux mères. La Suisse se situe largement en retrait dans ce domaine, avec au plan fédéral une interdiction de travailler durant les 8 semaines qui suivent la grossesse, avec possibilité de ramener cette interdiction à 6 semaines avec l'accord de la femme (Loi sur le travail), mais une obligation pour l'entrepreneur de verser un salaire durant 3 semaines qui suivent la naissance seulement (le nombre de semaine augmente avec l'ancienneté) – ce qui signifie que certaines femmes peuvent ne pas être rémunérées pendant une partie de leur congé maternité – et une protection contre le licenciement de 16 semaines. L'introduction possible d'une nouvelle réglementation fédérale, pseudo-« congé maternité »²³, ne permettra pas de combler l'ensemble du retard par rapport à des pays comme la Suède ou la Finlande, pour lesquels la durée de congé maternité dépasse une année.

Le *congé paternité* a quant à lui été instauré dans de nombreux pays d'Europe, sans beaucoup de succès au début (Commission Européenne, 1998)²⁴. Les tendances concernant la prise du congé paternité sont en train d'évoluer dans les pays scandinaves (OCDE, 1999), en particulier parmi les personnes jeunes et instruites (Sundstrom et Duvander, 2001 ; Salmi, 1998). En revanche, dans d'autres pays comme la Grèce, le congé paternité a peu de succès, ce qui peut s'expliquer à la fois en raison du maintien des rôles traditionnels du père

²³ Initiative parlementaire Triponez et consort : Révision de la loi sur l'allocation pour perte de gain : extension du champ d'application aux mères exerçant une activité lucrative. Cette initiative déposée le 20 juin vise à verser une allocation durant 14 semaines aux jeunes mères qui travaillent.

²⁴ On peut distinguer le congé de courte durée, suivant la naissance de l'enfant, qui ne dépasse en général pas 2 semaines de travail (excepté dans les pays scandinaves où il peut atteindre 3 semaines), et le congé de paternité/garde d'enfant, de plus longue durée.

et de la mère dans les couples et de la crainte d'être considéré de manière négative par l'employeur, susceptible de penser que l'employé ne lui est pas dévoué. Le congé paternité pourrait probablement décharger la mère de certaines tâches parentales mais son rôle sur le taux d'activité de la femme paraît difficile à estimer pour l'instant.

Le *congé parental* représente un pas de plus dans la discussion sur la conciliation des rôles. Il peut être défini comme étant un congé pouvant être pris soit par le père, soit par la mère, pour des tâches dévolues aux enfants (par exemple en cas de maladie de l'enfant). Un certain nombre de jours de congé est mis à disposition des parents qui choisissent qui du père ou de la mère en bénéficie. Le congé parental requiert une intervention étatique, en particulier lorsque les parents travaillent pour deux employeurs différents. Il a pour avantages d'offrir une condition plus favorable à la femme sur le marché de l'emploi, en limitant ses absences pour des motifs familiaux et de mettre sur le même pied d'égalité l'homme et la femme. Courant dans les pays nordiques – avec certaines limitations – il n'est pas encore discuté en Suisse.

1.6.2 Structures d'accueil pour les enfants

La disponibilité de structures d'accueil pour les enfants (crèches, jardins d'enfant et autre), mais aussi l'harmonisation des horaires scolaires entre les différents niveaux d'écoles sont des éléments entrant en ligne de compte pour l'analyse des comportements professionnels des femmes. Dans les pays qui possèdent un dispositif d'aides permettant de concilier vies familiale et professionnelle en soutenant la femme dans les soins aux enfants, les taux d'activité des femmes sont relativement élevés (OCDE, 2001). La relation entre disponibilité de services d'accueil et les taux d'activité a été établie par exemple par Kreyenfeld et Hank (2000). En France, où existe un système d'école maternelle publique et gratuite qui reçoit les enfants à partir de 2 ans et où les horaires scolaires sont étendus sur la journée (environ de 8h00 à 16h30), les femmes avec enfants participent massivement au marché du travail (Aubin et Gisserot, 1994). C'est le cas aussi en Suède (cf. encadré 2). Il y a lieu de penser qu'un meilleur accès aux services institutionnalisés d'accueil des enfants puisse permettre d'accroître les taux d'activité des mères (Lelièvre et Gauthier, 1994).

Les différences observées parmi les pays européens autorisent quelques considérations complémentaires. Premièrement, il faut distinguer entre les services qui s'occupent d'enfants jusqu'à 3 ans et ceux qui suivent les enfants jusqu'à l'école (de 3 à 6 ans). Si ces derniers sont nombreux dans presque tous les pays européens et s'ils sont fréquentés par une large proportion d'enfants²⁵, les structures pour les plus petits enfants sont beaucoup moins répandues, moins fréquentées et beaucoup plus chères²⁶. Dans une optique comparative, l'utilisation de ces structures dépend des modes de financement et du coût pour les parents : ceux de Scandinavie recourent aux deux types d'accueil. Ceux d'Irlande et du Royaume-Uni utilisent dans une large mesure les structures d'accueil pour les plus jeunes, alors que la prévalence de l'utilisation des structures pour les 3-6 ans est plutôt faible, en comparaison

²⁵ Proportion qui varie entre 46% en Grèce à 90% et plus aux Pays-Bas, au Danemark, en Italie, en Belgique et en France (OCDE 2001). Aucune donnée n'est disponible pour la Suisse

²⁶ La proportion d'enfants accueillis avant l'âge de 3 ans varient entre 3% pour la Grèce et 48% pour la Suède et 64% pour le Danemark (OCDE, 2001). Aucune mesure concernant l'emploi de ces structures d'accueil n'a été réalisée pour la Suisse.

internationale. Enfin, les parents des pays de l'Europe du Sud ainsi que des Pays-Bas n'utilisent pas les dispositifs d'accueil institutionnalisés prévus pour la première enfance (0-2 ans), mais recourent à ceux prévus pour les enfants âgés de 3-6 ans. Ces données internationales sont étroitement liées avec les caractéristiques d'emploi des jeunes mères : pour les pays où les structures d'accueil sont largement employées, les femmes ne quittent pas le marché du travail à la naissance du premier enfant. La Suisse dispose pour sa part de très peu de places (50 000 places d'accueil, soit moins d'une place pour 20 enfants de moins de 15 ans)²⁷. Dans un proche avenir, ce chiffre augmentera très certainement en raison de l'introduction d'un programme d'impulsion de places d'accueil extra-familiales pour enfants qui prévoit une subvention fédérale de 200 millions de francs pour 4 ans.

La question des coûts pour la famille des structures d'accueil des jeunes enfants est sans doute très importante. En effet, lorsque la proportion du revenu familial destinée au paiement des crèches augmente, la fréquentation des enfants diminue. Esping-Andersen (1999) montre en particulier que dans les pays où la proportion d'enfants profitant des services d'accueil est plus élevée, les coûts des structures, compte tenu des contributions étatiques à la garde d'enfant, sont bas. Une étude réalisée aux Etats-Unis (Barrow 1998) montre pour sa part, en appliquant le principe de la maximisation des fonctions d'utilité, que s'ils sont trop élevés, les coûts de la garde d'enfant ont un effet négatif sur la probabilité d'une reprise du travail des femmes²⁸.

Esping-Andersen (1999) montre par ailleurs une corrélation positive entre la présence de crèches et l'occupation professionnelle des femmes. Mesurant l'influence d'une augmentation du rôle des hommes dans le partage des tâches familiales et de la présence des structures d'accueil pour les plus jeunes enfants, l'auteur conclut que la contribution des crèches à l'emploi des femmes est cruciale. Si des pays comme l'Allemagne, les Pays-Bas, l'Italie ou l'Espagne augmentaient leur potentiel de structures pour jeunes enfants pour atteindre une couverture de 20% (le niveau français), le taux d'emploi des femmes pourrait s'accroître d'environ 10 points

Pour conclure, en ce qui concerne les allocations versées aux parents pour la garde de leurs enfants à la maison, des études, réalisées en Finlande et en France, ont montré qu'elles peuvent avoir des effets négatifs sur la participation des femmes au marché du travail (OCDE 2001).

Il apparaît clairement de ce tour d'horizon que la Suisse, par rapport aux pays européens, est très en retard dans le domaine des politiques familiales. Ce retard représente un élément important pour la discussion des taux d'activité féminins. L'effet de la mise en place progressive, à un rythme plus ou moins rapide, de politiques familiales plus favorables à la femme et au couple, représente pour cette question une question clé de la problématique étudiée.

²⁷ Cf. Motion Fehr, 2000

²⁸ L'élasticité des coûts pour l'accueil des jeunes enfants par rapport au retour au travail est de -0.36 (Barrow 1998). Cf. également Kreyenfeld et Hanks (2000) pour l'Allemagne.

1.6.3 Fiscalité

La fiscalité représente un troisième élément de politique publique agissant de manière déterminante sur le choix professionnel de la femme. La plupart des pays européens ont choisi progressivement des systèmes d'imposition séparée qui ne portent pas préjudice aux couples : l'imposition familiale – ou imposition commune – est beaucoup plus défavorable, pour des raisons évidentes, dans un système d'imposition à tarif progressif. En effet, en raison de la progressivité du système de taxation, le composant de la famille qui perçoit les revenus les plus faibles n'a pas intérêt à les augmenter en étant soumis à un taux marginal d'imposition supérieur. Cependant, des allègements fiscaux pour les familles ou l'application d'un quotient familial sont susceptibles de neutraliser l'effet d'une imposition familiale.

Le modèle d'imposition individuelle peut encourager le travail des femmes mariées vivant avec des partenaires qui ont aussi un emploi rémunéré. L'introduction du régime d'imposition individuelle a en particulier contribué à l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail en Suède dans les années 1970 (cf. encadré 2). Ces dernières années, la taxation individuelle a progressé et elle est maintenant assez répandue dans plusieurs pays. En 1999, en Europe, si la majorité des pays utilise la taxation séparée (Danemark, Finlande, Islande, Suède, Grèce, Italie, Espagne, République tchèque, Hongrie, Grande-Bretagne, Autriche, Pays-Bas, Belgique), quelques-uns offrent la possibilité de choisir entre l'imposition commune et l'imposition séparée (Norvège, Pologne, Irlande) et d'autres, dont la Suisse, gardent encore le modèle de taxation commune des années 1970 (Portugal, Allemagne, France, Luxembourg). Selon l'OCDE (2001), même dans le cas d'un travail à 100% et d'un salaire égal à celui de l'homme, le salaire féminin ne conduit de loin pas à un doublement du revenu net. L'intérêt pour la famille d'un deuxième salaire s'en trouve alors pondéré. En effet, dans le cas où deux conjoints travaillent et touchent le même salaire, le revenu disponible après imposition et après versement de prestations familiales serait en Suisse de 1,76 fois supérieur au revenu disponible si un seul des deux conjoints travaille. Cette valeur est plutôt faible en comparaison européenne – plus faible que dans la région scandinave et en Europe du Sud.

Les allocations pour les familles et les allègements fiscaux interviennent aussi de manière importante. En France, les familles qui ont trois enfants reçoivent une allocation beaucoup plus importante par rapport à celle qui est allouée pour les familles avec un ou deux enfants. L'augmentation procurée par l'allocation pour le troisième enfant est de 125%, ce qui signifie que les allocations totales, qui représentent 11% du revenu d'une famille de deux enfants, grimpent jusqu'au 30% du revenu d'une famille de 3 enfants. Ce bond dans les allocations a des effets non négligeables sur le travail rémunéré des femmes et ce n'est pas un hasard si 74% des femmes avec un ou deux enfants travaillent dans ce pays, alors que seuls 49% de celles qui ont trois enfants le font (Union Européenne 1996). La charge de travail que constitue le troisième enfant ne doit cependant pas être ignorée en tant que facteur expliquant cette diminution des taux, tout comme le fait que les familles avec trois enfants ou plus accordent probablement plus d'importance à la vie familiale que des familles avec un ou deux enfants, pour qui la vie repose souvent sur les deux pôles que sont la famille et l'activité professionnelle.

On relèvera finalement que la Suisse, compte tenu de sa tradition fédéraliste, dispose de différents modèles fiscaux (autant de modèles que de cantons) avec des abattements pour les familles variant d'un canton à l'autre. Il devient alors très difficile de modéliser précisément le rôle de ce facteur sur les taux d'activité féminine.

Encadré 2 : l'exemple suédois

Le modèle suédois illustre clairement le rôle des politiques sur la participation des femmes sur le marché du travail. La Suède fonde depuis les années 1930 son développement social sur des principes de réduction des inégalités et de redistribution des richesses (Daune-Richard 1993). Ce fondement a produit un marché du travail égalitaire du point de vue du sexe au niveau des salaires, et en conséquence les femmes sont très présentes sur le marché du travail : en 1990, 82% de celles âgées entre 15 et 64 ans exerçaient une activité rémunérée (contre 86% pour les hommes), soit la proportion la plus élevée des pays industrialisés (Eurostat 1996)²⁹.

Jusqu'aux années 1970, la participation au marché du travail des femmes suédoises présentait pourtant un visage très différent. Dans les années 1950 et 1960 le taux d'activité féminin restait proche de 30% pour les femmes sans enfant et inférieur encore en présence d'enfants (Cousins 1999). Dès le début des années 1970, des interventions de politiques publiques ont poussé les femmes vers le marché du travail. Premièrement, la politique fiscale a joué un rôle important, la Suède ayant adopté un mode séparé d'imposition des ménages : jusqu'alors, le revenu utilisé pour le calcul de l'impôt du ménage était obtenu en additionnant les salaires masculin et féminin, ce qui pénalisait fortement les ménages où la femme travaillait, compte tenu de la forte progressivité du système fiscal suédois.

Une caractéristique de la participation au marché du travail des femmes suédoises est le temps partiel. Celui-ci est caractérisé par une durée moyenne de plus de 20 heures par semaine, un degré élevé de syndicalisation (80%) et de continuité (83% des femmes continuent de travailler à temps partiel en présence d'enfants). Or, contrairement aux autres pays, la fréquence du temps partiel pour les femmes a diminué ces dernières années, passant de 46% en 1987 à 43% en 1995 (Cousins 1999). Cette diminution caractérise surtout les femmes de la classe d'âge 25-49 ans, classe qui auparavant avait aussi contribué le plus à l'augmentation de la participation de femmes au travail rémunéré (Delsen 1998). Ce changement peut être expliqué par le fait que les femmes suédoises souhaitent aujourd'hui passer d'une activité à temps partiel à une activité à plein temps (OCDE 2001). Daune-Richard souligne que « tout se passe comme si le temps partiel des femmes représentait une forme de « transition » historique entre l'inactivité traditionnelle des mères de famille et une activité largement soutenue voire impulsée par les institutions économiques et politiques : cette « transition » semblant destinée à asseoir une tradition d'activité des mères de famille » (Daune-Richard 1993 : 139).

Les politiques publiques visant à concilier la vie professionnelle et la vie familiale expliquent la forte participation professionnelle en présence de jeunes enfants. Un premier système de congé parental a été introduit en 1974, et prévoyait 6 mois de congé, qui ont été successivement étendus à 450 jours ouvrables en 1989. Une femme doit prendre 60 jours avant la naissance de son enfant et le reste peut être partagé entre les parents, jusqu'à ce que l'enfant atteigne trois ans (Cousins 1999)³⁰. Le revenu perçu à la suite des congés parentaux couvre 90% du salaire pendant 2 mois et 80% pendant 10 mois. Pour la période résiduelle, une contribution journalière est allouée (Union Européenne 1996).

Très importante, dans ce système de congés parental, est la possibilité *pour les deux parents* de profiter du dispositif. Le plus souvent, ce sont les femmes qui s'absentent du travail pour garder

²⁹ Pendant la récession des années 1990, le taux d'activité des femmes a légèrement baissé pour la première fois depuis les années 1960 et il se positionnait au 78% en 1995 (Cousins 1999).

³⁰ Un minimum de 30 jours doit être pris par le père, sinon ce nombre de jours est perdu pour les parents (Persson, 1998).

leurs enfants³¹, et cela peut s'expliquer, en large mesure, par l'attitude des employeurs, qui peuvent penser que les pères qui utilisent les congés parentaux sont relativement peu dévoués à leurs emplois (OCDE 2001). Parmi les enfants nés en 1994, 64% des pères ont cependant utilisé le congé parental (Sundstrom et Duvander 2000), d'une manière qui varie de cas en cas. Le revenu est, avec le niveau de formation, le principal facteur influençant la prise du congé, les conjoints maximisant le revenu familial. Ce sont alors plutôt les hommes relativement jeunes et instruits vivant avec une épouse du niveau de formation tertiaire qui profitent de cette mesure. Cette grande flexibilité du congé parental, qui est une caractéristique du dispositif suédois, contribue à expliquer, selon l'OCDE (2001), pourquoi le temps partiel diminue chez les employées au profit d'une activité à temps complet.

Un autre facteur facilitant l'activité des femmes est la disponibilité des services d'accueil pour les enfants. Une place de garderie pour chaque enfant est en effet garantie par l'Etat, les municipalités ayant la charge de mettre à disposition les structures nécessaires (Persson, 1998). Il s'agit de structures publiques, ouvertes en principe de 6-7 heures à 18-19 heures, financées pour au moins la moitié par l'Etat et utilisées en 1998 par 48% des enfants de 0 à 2 ans et 80% de ceux de 3 à 6 ans. Ces pourcentages sont très élevés par rapport aux autres pays européens, principalement pour les jeunes enfants, et leur utilisation augmente³². En outre, la Suède dispose des services qui accueillent aussi les écolières et écoliers en dehors des horaires scolaires, utilisés par 64% des enfants âgés de 6 à 10 (données pour 1994), soit le pourcentage le plus élevé parmi les pays européens (Union Européenne 1996), malgré le coût élevé de ce service pour les familles, au moins jusqu'à l'entrée des enfants à l'école primaire (Daune-Richard 1993). Certaines études ont montré finalement en Suède que l'octroi d'aides au titre de la garde d'enfant a ainsi une influence positive sur l'offre de main-d'œuvre féminine (Gustafsson et Stafford 1992).

³¹ Cela a des répercussions sur les statistiques de l'emploi. En effet, dans le calcul du taux de participation féminine au marché du travail, les femmes absentes pour des raisons de famille sont prises en compte. Selon Cousins (1999) le taux d'activité des mères d'enfants de moins de 7 ans, calculé de 86% en 1990, était seulement de 53% si on prenait uniquement en compte les femmes effectivement au travail.

³² Il faut souligner que le Danemark a des services encore plus performants qui accueillent, en 1995, 48% des enfants de 0 à 2 ans et 82% de ceux âgés de 3 à 6 ans (Union Européenne 1996).

2. Données et tendances récentes : les femmes sur le marché du travail en Suisse

Ce deuxième chapitre présente le contexte général de l'activité féminine en Suisse en utilisant une approche descriptive. Il repose sur les données de l'enquête suisse sur la population active (ESPA), de l'enquête suisse sur la famille (enquête FFS) et du Panel suisse des ménages (PSM). Dans une première section (2.1), ces données sont présentées. Dans une deuxième partie du chapitre (section 2.2), la situation générale des femmes sur le marché du travail en Suisse est décrite par une analyse portant sur le niveau de participation et son évolution, et sur la fréquence de l'emploi à temps partiel. Les articulations observées entre famille et emploi sont ensuite montrées selon une approche de type transversale (section 2.3). Enfin, la mobilité familiale et professionnelle est mesurée (section 2.4) à partir des informations recueillies entre deux années ou deux passages de l'enquête ESPA (approche longitudinale). La description de ces éléments reste très générale³³. Elle vise surtout à présenter d'une part le cadre général dans lequel l'activité féminine évolue aujourd'hui, et dans lequel elle est susceptible d'évoluer au cours de ces prochaines années, et d'autre part à introduire certains éléments qui seront abordés plus loin.

2.1 Données disponibles

2.1.1 Enquête suisse sur la population active

Les données des enquêtes suisses sur la population active réalisées chaque année entre 1991 et 2000 ont été utilisées (cf. en particulier OFS, 2000c). Les proportions insérées dans les tableaux de résultats concernant l'enquête suisse sur la population active sont pondérées. La pondération transversale a été utilisée et les chiffres reposant sur moins de trente cas ont été signalés par une parenthèse.

L'Enquête suisse sur la population active autorise deux types d'approche. L'analyse *transversale* des informations recueillies au cours d'un passage annuel permet de mettre en évidence les femmes qui, à un moment donné, exercent une activité professionnelle, et celles qui n'en exercent aucune. Chaque personne interrogée se voit alors attribuer un facteur de pondération transversal, de manière à ce qu'elle soit représentative de l'ensemble de la population de 15 ans ou plus

. L'analyse *longitudinale* permet quant à elle de mettre en relation les changements dans les comportements sur le marché du travail avec les changements familiaux ou d'autres types de mobilité, grâce à l'approche par « panel ». Celle-ci consiste à interroger à nouveau, après un délai d'une année, des femmes rencontrées lors d'un premier passage afin de mettre en évidence des changements dans les modes de vie. Au total, le protocole de l'ESPA prévoit d'interroger au maximum cinq fois les personnes. Dans le cas d'une analyse longitudinale,

³³ Ces éléments ont déjà été traités par ailleurs, cf. en particulier les publications Sake-News, OFS, différents années.

la pondération du même nom est utilisée. Pour les analyses selon l'approche longitudinales, n'ont été retenues que les personnes interrogées au moins deux fois successivement.

Les changements dans la situation professionnelle, mais aussi dans la situation familiale ou dans les modes de vie ont pu être identifiés à l'aide des réponses apportées d'un passage à l'autre. La présentation de ces changements sera effectuée plus loin. On peut se référer à l'étude de Vuille (2000) pour une présentation de la méthode visant à travailler sur un nombre isolé d'événements observés d'un passage à l'autre. Signalons que la naissance ou l'arrivée d'un enfant³⁴ a été identifiée en isolant les ménages qui ont vu une augmentation du nombre d'enfants entre deux passages, et pour lequel le plus jeune est désormais âgé de 0 ou 1 an. On a distingué les ménages en fonction de l'arrivée du premier, du deuxième enfant, ou de l'enfant de rang 3 ou plus. Le départ d'un enfant, dans le cadre d'un processus de décohabitation, a quant à lui été identifié par la diminution, entre deux passages, du nombre d'enfants dans le ménage, l'enfant partant étant alors âgé de plus de 15 ans par définition. D'autres changements dans les ménages peuvent être enregistrés. Ils ont été identifiés à partir de la typologie présentée au Tableau 5, fondée sur les informations sur les liens entre la personne de référence et les autres membres du ménage.

Les changements professionnels ont été considérés à partir des réponses aux questions sur la situation professionnelle (variable « BDU1 »), ainsi que sur le taux d'activité (variable « TAUXACT »).

2.1.2 *Panel suisse des ménages*

Le Panel suisse des ménages (PSM) a interrogé en 1999 plus de 5000 ménages représentant 7799 personnes âgées de 14 ans et plus, dont 3470 femmes âgées de 20 à 64 ans (pour plus d'informations, cf. www.swisspanel.ch). Approximativement 29% de ces femmes vivent en couple sans enfant, 44% en couple avec enfant(s), 15% dans un ménage individuel et 6% dans un ménage monoparental (Budowski et Wanner, 2001). Les domaines couverts par le panel se réfèrent à l'activité professionnelle, aux réseaux familiaux et sociaux à l'extérieur du ménage, aux aides apportées à des personnes handicapées ou âgées, à l'état de santé, aux conditions de vie, ou encore à la répartition des tâches ménagères entre conjoints (Panel suisse des ménages, 2001). Le Panel suisse des ménages prévoit d'interroger chaque année les ménages inclus dans l'enquête, offrant ainsi une approche longitudinale. L'intérêt du PSM est surtout de recueillir des informations pour les *deux membres du couple*, ce qui permettra d'appréhender les stratégies professionnelles de la femme en fonction de la situation du conjoint.

2.1.3 *Enquête suisse sur la famille*

Organisée entre 1994 et 1995 par l'OFS dans le cadre plus large des activités de la Commission économique pour l'Europe des Nations Unies³⁵, l'enquête suisse sur la famille (enquête FFS) a réuni les biographies familiales et professionnelles de 2083 hommes et 3881 femmes nés entre 1945 et 1975 (Gabadinho, 1998) et âgées donc de 20 à 49 ans. Le

³⁴ Par adoption, regroupement familial, etc.

³⁵ Cette enquête a été organisée dans plus d'une vingtaine de pays en Europe, en Amérique ou en Océanie.

protocole d'enquête demandait à chaque participant de décrire les changements intervenus successivement dans la biographie familiale ou professionnelle depuis l'âge de 15 ans. Il s'agit donc d'une enquête rétrospective.

L'intérêt de cette enquête, pour la problématique qui nous concerne, est de disposer d'informations de type biographique sur les articulations entre vie familiale et professionnelle pour un nombre élevé de femmes, informations qui portent sur la période de vie entre l'âge de 15 ans et jusqu'à la date de l'enquête. Les données permettent donc une approche par cohorte de naissances, susceptible de mettre en évidence des spécificités dues à des effets de génération. Différents travaux ont été effectués sur les données de cette enquête pour la problématique de l'activité féminine et nous l'utiliserons surtout pour compléter sur certains points les analyses menées à partir de l'enquête ESPA.

2.2 L'activité professionnelle féminine à la fin du 20^e siècle : tendances générales

2.2.1 Niveau de participation au marché du travail

La participation des femmes au marché du travail a augmenté de manière importante ces dernières années et, selon des estimations produites par le Bureau International du Travail (BIT, 1997), elle pourrait s'accroître encore au cours des prochaines décennies en Europe. L'évolution de la participation féminine est un élément marquant parmi les changements sociétaux ayant caractérisé l'Europe de l'après-guerre.

Par rapport aux autres pays d'Europe occidentale, la Suisse se distingue d'abord par un taux d'emploi très élevé chez les hommes (89,7% des 15-64 ans sont actifs – cf. Tableau 3) explicable par le succès de l'apprentissage professionnel (taux d'emploi des 15-24 ans égal à 67,1%, soit se situant derrière le Danemark et l'Islande), par un faible niveau de chômage aux âges intermédiaires et par un faible succès rencontré par les retraites anticipées (avec 86,2%, seule l'Islande présente un taux d'activité entre 50-64 ans supérieur à celui observé en Suisse). Pour les femmes, le taux d'emploi est également très élevé en comparaison européenne, mais cependant un peu plus en retrait : par rapport aux autres pays, les assurances familiales pénalisent les femmes en Suisse. Pour cette raison, les différences entre les taux d'activité masculins et féminins sont importantes en Suisse. La proportion de femmes employées est moins élevée en Suisse qu'en Islande et que dans les quatre pays scandinaves. Le taux d'emploi est pourtant élevé chez les plus jeunes femmes (15-24 ans) : seuls l'Islande et le Danemark rencontrent des taux plus élevés que la Suisse à ces âges (69,4% pour les 15-24 ans), et c'est également uniquement en Islande et en Scandinavie que l'on observe des taux d'emploi plus élevés parmi les 50-64 ans. La situation pour la classe d'âges intermédiaire (25-49 ans) est différente, dans le sens où d'autres pays se positionnent à des niveaux d'emploi égaux, légèrement inférieurs ou même supérieurs à ceux observés en Suisse (78,3%) : la France, le Portugal, l'Allemagne, l'Autriche et la Belgique figurent parmi ces pays. Le différentiel entre Suisse et pays européens non scandinaves, très net parmi les jeunes femmes et celles en fin d'activité, disparaît donc aux âges intermédiaires. La diminution du taux d'emploi aux âges dévolus à la fondation de la famille et à

l'éducation des enfants est donc plus nette en Suisse que dans le reste de l'Europe – en particulier l'Europe du Nord.

Tableau 3 : Indicateurs de l'activité professionnelle en Europe, 1999

	Taux d'emploi selon le sexe et l'âge en 1999							
	15-64 ans		15-24 ans		25-49 ans		50-64 ans	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Autriche	80.5	62.7	62.6	54.2	94.6	78.1	59.9	34.4
Belgique	73.0	56.0	35.5	30.1	93.9	77.3	53.8	28.2
Danemark	85.0	76.1	76.7	70.1	93.3	84.6	73.7	63.0
Finlande	78.9	73.9	65.1	60.9	91.7	85.5	62.2	60.7
France	75.5	62.2	39.8	32.5	95.3	79.7	57.5	45.6
Allemagne	79.3	62.9	53.9	47.6	94.1	77.4	64.9	44.6
Grèce	76.9	49.7	41.3	37.4	95.9	65.1	67.6	30.7
Islande	90.7	83.5	68.9	74.9	97.4	86.3	95.1	84.6
Irlande	78.3	54.4	54.5	46.9	92.7	66.1	73.1	34.3
Italie	73.7	45.6	42.4	33.8	92.2	60.4	56.4	24.0
Luxembourg	75.7	50.2	36.0	31.9	95.1	64.6	54.2	27.0
Pays-Bas	82.6	64.4	67.4	68.0	94.3	75.5	66.1	36.4
Norvège	84.4	76.5	66.5	63.0	92.4	84.6	78.7	68.3
Portugal	79.1	63.0	51.8	43.3	93.9	78.3	73.7	49.2
Espagne	76.2	48.5	45.8	37.0	93.4	63.9	69.2	27.8
Suède	78.8	74.0	43.1	41.4	90.1	85.0	80.2	74.1
Suisse	89.7	72.2	68.5	69.4	97.5	78.3	86.2	60.6
Royaume-Uni	82.9	67.4	67.1	59.1	92.7	76.6	72.6	53.5

Source : OCDE, 2001; Eurostat, diverses années

Pour se focaliser sur le cas de la Suisse, jusqu'au début des années 1990, les seules données disponibles sur l'activité professionnelle féminine à l'échelle nationale sont celles des recensements. Le Tableau 4, tiré d'un rapport sur la vieillesse (Commission fédérale Vieillir en Suisse, 1995) donne une première indication de l'évolution de la participation professionnelle, avec en particulier :

- un accroissement très fort de l'activité des femmes de 20-24 ans, puis de 25-29 ans que l'on peut rattacher aux changements familiaux et dans le rôle de la femme dans la société (Sommer et Höpflinger, 1990), observés durant les 30 dernières années du 20^e siècle : selon les données du recensement, quelque 80% des femmes de 20-24 ans et 70% de celles âgées de 25-29 ans exerçaient, en 1990, une activité. Nous verrons plus loin que cette tendance s'inverse aujourd'hui, les changements dans les modes familiaux et dans les rôles ayant été dernièrement contre-balancés par des changements concernant la formation, qui prend une place de plus en plus importante chez la femme ;
- une augmentation de l'activité féminine aux âges de la maternité, avec cependant une proportion encore élevée de femmes non actives ;
- une diminution très nette de l'activité des femmes âgées de 60 ans ou plus, qui peut être mise en relation avec différents facteurs, en particulier la meilleure situation financière des personnes arrivant aux âges de la retraite, des aspirations différentes concernant la manière de mener la retraite, ainsi que les changements dans la structure des activités (moins de femmes arrivent à ces âges avec un statut d'indépendantes) ou de support dans l'activité de type familiale.

Tableau 4 : Taux d'activité des femmes, selon le groupe d'âges (en%) – Suisse, 1920-1990

Age	1920	1930	1941	1950	1960	1970	1980	1990
15-19	56.7	54.8	50.4	64.0	63.2	58.4	51.1	49.1
20-24	67.6	67.5	63.7	67.6	69.9	71.2	76.2	80.0
25-29	47.9	45.1	41.8	40.8	43.2	50.7	58.6	70.4
30-39	35.1	31.4	29.2	27.8	31.1	43.0	49.6	59.9
40-49	32.5	28.1	26.3	28.3	30.0	45.0	51.6	65.0
50-59	33.5	26.1	24.0	27.8	30.7	41.1	44.0	54.0
60-64	32.6	23.6	19.9	23.8	25.4	29.9	24.4	24.0
65-69	29.9	20.7	16.3	17.3	17.3	17.0	9.5	6.9
70+	20.2	13.2	9.0	8.6	7.4	5.6	2.9	1.5

Source : Recensements fédéraux. Tableau tiré de Commission fédérale *Vieillir en Suisse*, 1995

Note : jusqu'en 1960, personnes occupées à temps partiel non comprises.

L'enquête suisse sur la population active, menée chaque année depuis 1991, apporte des informations sur les tendances observées au cours des dix dernières années concernant l'emploi des femmes selon le groupe d'âges³⁶. Alors que, pour l'ensemble des femmes âgées de 15 ans et plus, le taux d'emploi est resté stable, certaines classes d'âges ont observé une diminution de ce taux, tandis que d'autres ont rencontré une augmentation.

En particulier, la diminution de l'activité féminine a été significative pour les femmes âgées de 15-24 ans : en 1991, 68% de ces femmes exerçaient une activité, elles ne sont plus que 63% en 2000, tendance qui représente une rupture par rapport à l'évolution antérieure à 1990. De même, après l'âge de 62 ans, le taux d'activité est passé de 13% à 8% (Tableau 5). En revanche, l'activité aux âges intermédiaires a augmenté, de manière plus ou moins forte : de 70% à 76% entre 25-39 ans et de 53% à 61% entre 55 et 61 ans. Elle est restée stable entre 40 et 54 ans. C'est donc dans un contexte de changements des comportements par âge relatifs à l'activité rémunérée des femmes que s'effectuera au chapitre suivant l'analyse des facteurs intervenant dans l'activité féminine.

³⁶ Les personnes actives occupées selon l'ESPA sont âgées d'au moins 15 ans révolus et ont, au cours de la dernière semaine, travaillé au moins *une* heure contre rémunération ou qui avaient un emploi en tant que salarié ou indépendant ou qui ont collaboré dans l'entreprise familiale sans toucher de rémunération. Les chiffres publiés par ESPA ne peuvent pas être comparés à ceux des recensements, qui reposent sur des définitions différentes des personnes actives occupées.

Tableau 5 : Proportion de femmes actives occupées et, parmi les femmes actives occupées, fréquence du temps partiel, entre 1991 et 2000, selon le sexe et l'âge

	Année									
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Taux d'activité										
15-24 ans	68.1	66.7	68.0	63.4	60.9	61.9	62.3	59.1	65.4	63.4
25-39 ans	70.0	70.5	68.0	67.8	70.9	70.8	72.9	74.8	75.0	76.1
40-54 ans	73.9	74.2	74.0	74.6	73.3	75.2	74.2	76.2	75.3	74.9
55-61 ans	53.0	54.7	56.3	56.9	57.6	59.6	59.2	62.4	62.2	60.8
62 ans et +	13.1	11.2	9.7	9.7	8.2	9.1	8.0	9.2	8.3	8.1
Ensemble	55.4	55.1	54.4	53.8	53.7	54.6	54.7	55.8	56.1	55.8
Parmi les femmes actives										
Moins de 20%										
15-24 ans	4.4	4.2	4.4	5.9	4.2	5.2	4.5	8.7	7.4	6.9
25-39 ans	7.4	9.1	8.3	7.2	7.2	7.4	6.1	6.3	5.3	5.1
40-54 ans	7.0	7.7	7.5	8.0	7.0	6.0	6.0	7.5	6.0	6.3
55-61 ans	6.2	8.2	7.7	6.2	9.4	6.2	7.6	7.4	11.3	8.7
62 ans et +	22.9	29.4	35.2	21.3	18.8	22.4	16.2	20.8	20.7	17.2
Ensemble	7.3	8.4	8.1	7.6	7.2	7.1	6.4	7.8	7.2	6.7
20-49 %										
15-24 ans	3.0	3.1	3.9	3.5	4.4	6.1	5.9	4.3	5.5	4.8
25-39 ans	14.6	14.8	15.0	15.3	15.9	16.7	15.9	15.4	18.0	18.3
40-54 ans	18.5	20.9	21.4	21.0	18.2	18.9	20.3	19.4	18.7	17.7
55-61 ans	15.5	12.4	18.6	21.0	19.0	21.6	23.7	21.6	21.5	21.8
62 ans et +	26.0	29.2	32.0	33.7	30.1	28.2	27.7	22.6	29.0	27.9
Ensemble	14.1	14.8	15.8	16.3	15.5	16.6	16.9	16.0	17.1	16.8
50-69 %										
15-24 ans	2.1	2.3	2.4	2.9	4.4	3.9	3.3	3.3	4.8	3.9
25-39 ans	15.1	15.7	14.9	14.7	14.2	15.3	15.7	14.5	15.5	15.1
40-54 ans	20.0	19.3	21.6	20.2	22.8	23.4	24.1	22.3	23.4	23.7
55-61 ans	23.2	23.3	20.7	22.8	22.6	17.8	18.9	19.3	20.8	20.8
62 ans et +	16.6	15.5	15.5	17.0	12.0	13.6	16.4	16.2	15.3	15.1
Ensemble	14.8	14.9	15.2	15.3	16.2	16.3	16.7	15.9	16.9	16.7
70-89 %										
15-24 ans	4.0	3.1	4.3	4.3	2.8	3.3	2.8	2.3	2.9	2.2
25-39 ans	8.9	9.7	9.8	10.9	10.8	10.2	10.5	10.3	10.3	10.2
40-54 ans	8.6	11.4	9.8	11.9	11.9	10.2	11.2	12.3	12.0	14.0
55-61 ans	8.9	11.1	10.4	9.9	10.7	11.2	10.5	11.1	13.3	11.9
62 ans et +	3.8	4.8	1.7	3.0	5.8	4.5	7.7	8.3	8.0	7.8
Ensemble	7.6	8.9	8.5	9.8	9.8	9.0	9.4	9.8	9.9	10.2
100%										
15-24 ans	86.6	87.2	85.0	83.5	84.2	81.5	83.5	81.4	79.3	82.3
25-39 ans	54.0	50.7	52.0	51.9	51.8	50.4	51.8	53.6	50.9	51.3
40-54 ans	46.0	40.7	39.7	38.9	40.1	41.5	38.4	38.6	39.9	38.3
55-61 ans	46.3	45.0	42.7	40.1	38.3	43.2	39.3	40.7	33.0	36.8
62 ans et +	30.7	21.1	15.6	25.0	33.4	31.2	32.1	32.0	27.1	32.0
Ensemble	56.2	53.0	52.4	51.0	51.4	51.1	50.6	50.5	49.0	49.7

Source : Calculs effectués selon les données ESPA 1991-2000

2.2.2 Caractéristiques du temps partiel selon l'âge et le niveau de formation

Avec quatre postes sur cinq à temps partiel occupés par les femmes, la Suisse se situe à un niveau intermédiaire, sur l'échelle européenne, concernant la *féminisation* de ce type d'emploi. La fréquence du temps partiel est en revanche plus élevée que dans les pays européens, Pays-Bas excepté. Ce constat met ainsi en évidence un certain potentiel d'heures travaillées pour les femmes pour autant qu'elles désirent et puissent augmenter leur volume de travail, comme ce fut le cas en Suède ou au Danemark. Ce potentiel se situe essentiellement aux âges intermédiaires (30-50 ans). Pour les autres âges, la problématique actuelle vise surtout à freiner la baisse des taux d'activité.

Le tableau 5 distribue les femmes actives en fonction du taux d'activité. Il montre que, quel que soit l'âge, et à l'exception des femmes ayant déjà atteint 62 ans, la proportion de

femmes travaillant à plein temps diminue. En 1991, 56% des femmes actives exerçaient leur activité à plein temps proportion qui est tombée sous le seuil des 50% dès 1999. C'est surtout entre 40 et 61 ans que l'activité à plein temps a perdu de l'importance. Ce type d'activité, s'il reste fréquent parmi les 15-24 ans (4 femmes sur 5 travaillent à 100%), perd vite de l'importance plus l'âge avance : il concerne une femme sur deux âgée de 25-39 ans, et moins de 2 femmes sur cinq entre 40 et 61 ans.

On n'observe pas véritablement de consensus concernant le nombre d'heures exercées parmi les femmes travaillant à temps partiel. Celles ayant dépassé l'âge de la retraite, lorsqu'elles poursuivent une activité, se limitent souvent à une activité représentant moins de 50% du temps de travail à temps plein. Pour le reste, les modes dominants sont compris entre 20 et 69% d'un plein temps (soit entre 16 et 28 heures) et dépendent très certainement des activités non rémunérées exercées par la femme (formation en cours, tâches liées à la famille, bénévolat, etc.) ainsi que du mode d'activité partielle (taux d'activité négocié à l'engagement, travail sur appel, etc.). L'emploi 4 jours par semaine (taux approximatif de 80%) gagne cependant de l'importance dans la population (Tableau 5). Il semble en définitive que de plus en plus de femmes, tout en désirant rester actives sur le marché du travail, tendent à développer des modes d'activité professionnelle permettant de concilier l'emploi avec des activités non rémunérées.

Dans un contexte où le temps partiel peut permettre une meilleure intégration des femmes sur le marché de l'emploi, et peut favoriser le maintien de l'activité en présence d'enfants, il est important de savoir qui profite de ce type d'emplois. Les données de l'ESPA apportent à ce propos quelques informations. On peut remarquer qu'il y a peu de différences concernant les niveaux de temps partiel en fonction de la formation achevée (Tableau 6). Les femmes de niveau de formation primaire semblent travailler plus fréquemment à des faibles taux d'emploi (moins de 15 heures par semaine) lorsqu'elles choisissent le temps partiel, alors que celles de niveau secondaire ou tertiaire sont plus souvent impliquées dans des emplois dont le volume est supérieur à 2,5 jours par semaine.

2.2.3 *Autres caractéristiques de l'emploi*

La description de l'activité féminine ne peut être réduite à la présentation des taux d'emplois ou des nombres d'heures hebdomadaires travaillées. D'autres dimensions sont importantes à considérer, même si elles ne peuvent que très partiellement être prises en compte au moment de la modélisation des facteurs intervenant sur l'activité professionnelle des femmes. L'enquête suisse sur la population active de 2001 a recueilli pour la première fois des données sur les conditions de travail, en particulier sur la flexibilité des horaires, le travail à domicile ou par équipe en rotation (OFS, 2001b). Des premiers résultats de cette enquête, il apparaît que les femmes sont plus souvent confrontées au travail sur appel, qui suscite de nombreuses questions délicates (couverture en cas de maladie, caisse de pension, planification des activités familiales, etc.). Celui-ci concerne 5% des salariés et salariées (160 000 personnes) parmi lesquelles deux tiers (66%) de femmes (soit 7,5% des femmes salariées) et un tiers (34%) d'hommes (3,3% des hommes salariés).

Tableau 6: Répartition des femmes actives, selon le pourcentage de temps de travail et le niveau de formation, pour quelques années.

Année Niveau de formation	Temps partiel : pourcentage travaillé					Effectif non pondéré
	< 20 %	20-49%	50-69%	70-89%	90-100%	
1991						
Primaire	9.5	13.4	14.4	4.6	58.0	1904
Secondaire	6.6	14.8	14.5	8.3	55.8	5776
Tertiaire	5.9	11.9	17.4	10.2	54.7	1356
Ensemble	7.3	14.1	14.8	7.6	56.2	9036
1996						
Primaire	9.2	15.1	15.1	6.7	54.0	2386
Secondaire	7.0	17.6	16.0	9.5	49.8	6164
Tertiaire	2.2	15.1	20.4	11.6	50.8	1204
Ensemble	7.1	16.6	16.3	9.0	51.1	9754
1997						
Primaire	7.5	14.6	15.3	6.4	56.2	2332
Secondaire	6.4	19.0	16.3	10.2	48.2	6112
Tertiaire	4.2	12.2	21.9	11.6	50.2	1318
Ensemble	6.4	16.9	16.7	9.4	50.6	9762
1998						
Primaire	10.1	13.0	12.9	6.6	57.4	2390
Secondaire	7.7	18.5	15.7	10.5	47.7	6298
Tertiaire	4.0	10.7	23.2	12.4	49.8	1412
Ensemble	7.8	16.0	15.9	9.8	50.5	10100
1999						
Primaire	10.4	14.5	14.0	7.3	53.8	2620
Secondaire	6.6	19.2	16.4	10.4	47.4	6966
Tertiaire	3.4	12.9	24.4	12.4	46.9	1664
Ensemble	7.2	17.1	16.9	9.9	49.0	11250
2000						
Primaire	8.0	14.4	13.6	8.5	55.6	2496
Secondaire	6.9	18.7	16.7	10.2	47.5	7058
Tertiaire	3.1	12.7	21.9	13.7	48.5	1738
Ensemble	6.7	16.8	16.7	10.2	49.7	11292

Source : Enquête suisse sur la population active (ESPA)

Le travail à domicile est plus fréquent pour les femmes que pour les hommes, puisque selon la même enquête, sur les 67 000 salariés concernés, on retrouve 78% de femmes. Le taux de travail à domicile reste faible et concerne quelques activités spécifiques. Encore faut-il s'entendre sur la définition du travail à domicile, puisqu'un certain nombre de personnes (354 000 selon l'enquête) ne disposent pas d'un lieu de travail fixe, mais ont la possibilité de travailler à domicile de manière occasionnelle. L'augmentation de l'équipement informatique personnel offre à ce propos une nouvelle flexibilité. Il convient néanmoins de noter que ce sont plutôt des cadres qui ont la possibilité d'exercer au moins une partie de leur temps de travail à leur lieu de domicile.

2.3 Articulation entre travail et famille : l'activité professionnelle selon les caractéristiques familiales

Ces tendances générales rappelées, la présente section discute de l'activité rémunérée féminine en relation avec la vie familiale. Quatre étapes du cycle de vie familiale ont été définies, étapes qui présentent des caractéristiques spécifiques concernant l'activité

professionnelle. La première étape concerne la période pré-maritale, qui correspond à l'entrée dans l'activité professionnelle des femmes en fin de scolarité ou en fin de formation ; la deuxième période voit se constituer la famille et naître les enfants, elle se conjugue fréquemment avec la réduction partielle ou totale de l'activité rémunérée ; la troisième étape est consacrée à l'éducation des enfants jusqu'à ce qu'ils soient adolescents voire adultes et peut s'accompagner d'un retour éventuel dans la vie active, soit partiellement, soit complètement ; enfin, la quatrième étape du cycle de vie se rapporte aux âges du retrait définitif du marché du travail.

Les limites entre ces étapes du cycle de vie étant floues – une femme âgée de 30 ans peut se trouver, par exemple, dans une situation pré-maritale et pré-parentale, tandis qu'une autre du même âge peut être mère d'un jeune enfant, et une troisième mère d'un enfant déjà scolarisé, signifiant des positions différentes par rapport aux parcours familio-professionnels – les personnes qui figurent dans chaque étape ont été sélectionnées de manière relativement large, et une même personne figurant dans l'échantillon de l'enquête peut se retrouver en même temps dans deux étapes du cycle de vie.

2.3.1 *Statut d'activité des personnes en situation pré-parentale*

Les femmes âgées de 15-34 ans vivant sans enfant ont été retenues pour l'étude de ce cycle de vie. Elles ont été classées en fonction du statut de ménage : femmes vivant encore chez leur(s) parent(s), femmes vivant seules, en couple marié ou non marié, et femmes dans d'autres types de ménages.

La situation de ces femmes en période pré-parentale est marquée par une très forte proportion d'actives ou de femmes en formation. Les premières vivent en général seules ou en couple, les secondes encore chez leurs parents. Une très faible prévalence de l'activité à temps partiel caractérise également ces femmes.

Le Tableau 7 présente le taux d'activité des femmes en fonction de la position familiale, à trois dates (1991, 1995, 2000). Il confirme la très forte association entre type de ménage et situation professionnelle. Avant le départ du foyer parental, le taux d'activité est relativement faible en raison de la formation en cours. La proportion de femmes actives occupées vivant chez leur(s) parent(s) est comprise entre 55% et 69% selon l'année. En 1991 et 1995, la proportion de femmes actives occupées était significativement plus élevée parmi celles vivant dans un ménage monoparental par rapport à celles vivant avec deux parents, mais ce différentiel a été inversé en l'an 2000. Certains auteurs notent une précocité du franchissement des étapes de vie des enfants de divorcés (cf. en particulier Villeneuve-Gokalp, 2001 pour ce qui est des comportements familiaux), pouvant expliquer l'éventuelle activité professionnelle élevée des enfants de ménages monoparentaux.

Une fois acquise l'indépendance par rapport aux parents, les taux d'activité sont plus élevés, supérieurs à 90% parmi les femmes vivant dans un ménage individuel et celles vivant en couple non marié, et compris entre 80% et 88% selon l'année pour les femmes vivant en couple. L'indépendance vis-à-vis des parents n'est généralement possible que par une participation professionnelle accrue. Par rapport à l'étape de la vie individuelle, la vie en couple pré-maritale ne s'accompagne pas pour la femme d'une baisse de l'activité. En revanche, le mariage – même avant la naissance des enfants – entraîne une diminution de la

proportion d'actives occupées, et un accroissement significatif de la proportion des femmes dites « au foyer ». L'emploi à temps partiel est aussi plus fréquent parmi les femmes mariées, par rapport à celles vivant en couple non marié ou vivant seules. Le mariage constitue donc un premier facteur de diminution de l'activité professionnelle, en agissant à la fois sur la proportion des actives et sur le nombre d'heures d'activité. Cet élément peut être probablement mis en relation avec le fait que mariage et naissance du premier enfant sont souvent très étroitement associés, le second événement survenant peu de temps après le premier.

Tableau 7 : Statut d'occupation et taux d'activité des femmes de 15-34, classées selon le type de ménage auquel elles appartiennent (en 1991, 1995 et 2000) – Femmes sans enfant uniquement

Année	Statut	Dans le ménage parental		Vit seule	Vit en couple		Autre forme
		2 parents	1 parent		Non marié	Marié	
1991	Active	59.8	69.3	93.9	91.2	88.5	83.4
	En formation	36.4	30.0	4.8	6.7	2.6	14.1
	Non active	3.8	0.8	1.3	2.2	8.9	2.5
	Effectif	453	123	630	347	329	119
1995	Active	56.9	62.8	92.8	90.1	80.1	79.1
	En formation	37.8	36.1	6.2	6.3	11.5	20.4
	Non active	5.2	1.2	1.0	3.6	8.4	0.5
	Effectif	852	234	997	583	571	145
2000	Active	63.1	55.4	91.4	92.1	86.1	79.1
	En formation	35.7	35.2	7.7	7.6	4.1	19.3
	Non active	1.2	9.4	0.9	0.3	9.8	1.6
	Effectif	539	118	422	318	228	81
1991	Plein temps	46.0	56.1	80.7	78.4	56.3	65.8
	Temps partiel	9.3	4.3	11.7	12.8	27.3	12.7
	Sans emploi	44.7	39.5	7.6	8.8	16.3	21.5
	Effectif	453	123	630	347	329	119
1995	Plein temps	46.5	49.9	75.0	73.0	48.4	48.8
	Temps partiel	5.9	10.7	16.6	15.8	30.2	29.1
	Sans emploi	47.6	39.4	8.4	11.2	21.3	22.1
	Effectif	852	234	997	583	571	145
2000	Plein temps	52.5	51.1	77.6	81.1	67.5	73.2
	Temps partiel	13.4	15.1	14.8	14.6	23.1	19.1
	Sans emploi	34.1	33.9	7.6	4.2	9.3	7.7
	Effectif	539	118	422	318	228	81

Source : Calculs effectués à partir des données ESPA. Proportions calculées après pondération.

2.3.2 Statut d'activité des femmes en situation de mise en ménage et de fondation de la famille

L'analyse peut être étendue aux femmes vivant la période consacrée à la naissance des enfants et à la vie avec des jeunes enfants (Tableau 8). Nous présentons ici la situation pour les femmes âgées de 15 à 40 ans rencontrées au cours de trois enquêtes (1991, 1995, 2000), quel que soit le statut familial et que des enfants soient ou non présents dans le ménage. Ces femmes ont été classées en fonction de la présence ou non d'enfants, de l'âge de la femme et de l'âge du plus jeune enfant.

Les résultats confirment la baisse de l'activité professionnelle observée parmi les femmes immédiatement en situation pré-parentale, en particulier la transition dans les taux d'activité entre les femmes non mariées sans enfant et les femmes mariées sans enfant. Le Tableau 8 met par ailleurs en évidence une diminution de l'activité de ces femmes pour les âges de plus de 30 ans, par rapport à celles n'ayant pas encore atteint leur 30^e anniversaire (en 2000 le taux de femmes au foyer s'établit à 6% pour les femmes de moins de 30 ans mariées sans enfant et à 11,5% pour celles de 30 ans et plus). Mais c'est surtout la présence d'enfants qui conduit à une nette diminution des taux d'activité, puisque ceux-ci passent de plus de 80% (femmes mariées de plus de 30 ans sans enfant) à une proportion comprise, selon l'année étudiée, entre 41 et 56% (femmes vivant en couple avec un dernier enfant âgé de moins de 3 ans). Lorsque le dernier enfant est âgé de plus de 3 ans, le taux d'emploi est plus élevé (supérieur à 60%), signifiant très certainement un retour à l'emploi.

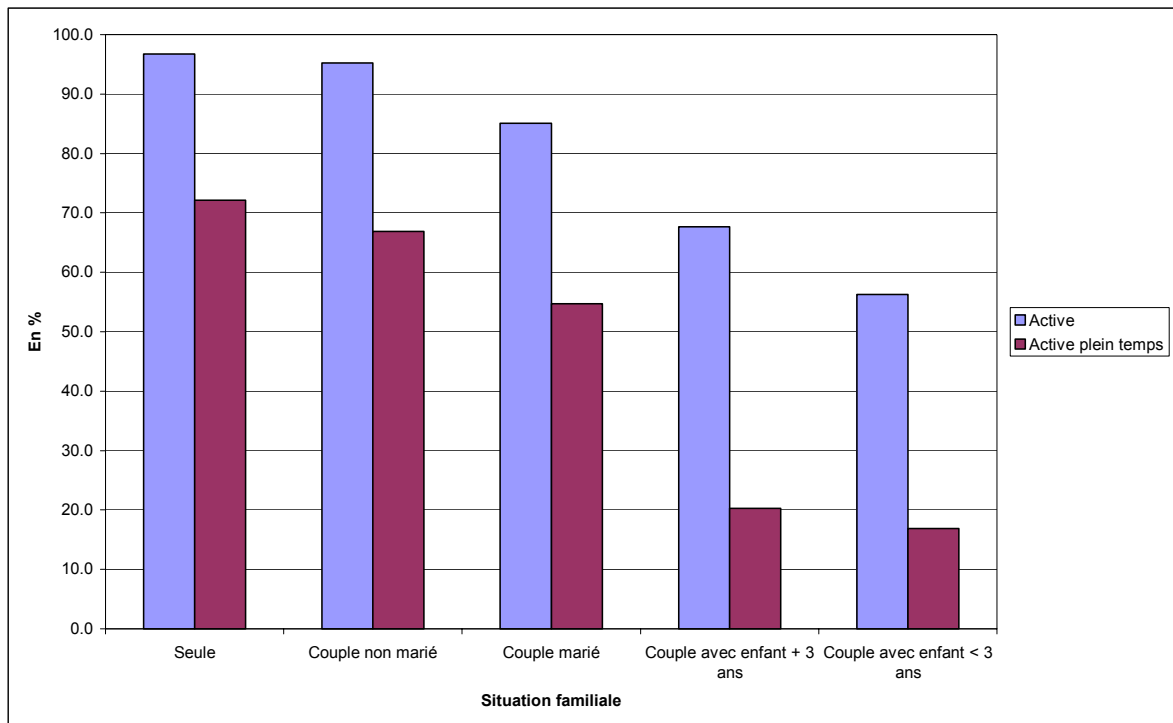
Par rapport à cette situation concernant les couples avec enfant(s), les femmes qui vivent seules avec des enfants ont des taux d'activité plus élevés. La monoparentalité apparaît en effet comme étant un facteur intervenant pour accroître la présence sur le marché de l'emploi.

Tableau 8 : Statut d'occupation et taux d'activité des femmes de 15-39 ans, classées selon le type de ménage auquel elles appartiennent

Année	Statut	Ménage sans enfant							Ménage avec enfant(s)				
		Vit en couple				Ne vit pas en couple			Vit en couple		Ne vit pas en couple		
		Non marié		Marié		Vit seule			Vit chez ses parents	Enfant < 3 ans	Enfant 3 ans et +	Enfant < 3 ans	Enfant 3 ans et +
		Moins de 30 ans	30 ans et plus	Moins de 30 ans	30 ans et plus	Moins de 30 ans	30 ans et plus						
1991	Active	90.6	92.1	89.0	84.2	93.3	94.1	61.2	41.6	63.1	(60.1)	81.8	
	En formation	7.5	3.7	4.1	1.0	5.5	3.6	35.7	2.4	2.6	(9.7)	9.0	
	Non active	1.9	4.2	6.8	14.7	1.3	2.3	3.1	56.0	34.3	(30.3)	9.2	
	Effectif	285	100	207	194	453	302	561	601	801	23	177	
1995	Active	89.6	92.2	76.3	88.0	91.3	93.5	58.0	43.1	63.1	62.9	78.8	
	En formation	6.7	3.8	14.4	5.2	7.8	4.5	37.6	4.0	3.0	8.1	12.0	
	Non active	3.7	4.0	9.3	6.8	0.9	2.0	4.4	52.9	33.9	29.0	9.1	
	Effectif	426	218	356	368	679	555	1060	1200	1716	48	314	
2000	Active	90.6	95.2	89.9	85.1	86.9	96.7	62.2	56.3	67.7	(47.2)	86.5	
	En formation	9.4	2.6	4.0	3.4	12.0	1.3	35.4	2.8	4.3	(36.9)	2.5	
	Non active	0.0	2.2	6.1	11.5	1.1	2.0	2.4	40.9	28.0	(15.9)	11.0	
	Effectif	222	147	114	206	252	332	663	533	817	30	135	
1991	Plein temps	78.4	74.6	58.5	45.1	81.3	77.6	48.4	9.5	13.1	(26.3)	40.4	
	Temps partiel	12.2	17.5	23.8	37.2	9.9	16.3	7.8	25.3	41.2	(33.8)	31.7	
	Sans emploi	9.4	7.9	17.7	17.8	8.7	6.1	43.8	65.2	45.7	(39.9)	27.9	
	N	285	100	207	194	453	302	561	601	801	23	177	
1995	Plein temps	77.0	61.6	51.8	44.6	75.2	73.6	47.7	9.6	15.3	22.3	26.5	
	Temps partiel	12.3	26.3	23.3	39.9	14.4	19.1	6.3	28.8	40.5	40.2	48.4	
	Sans emploi	10.6	12.1	24.9	15.5	10.4	7.3	46.1	61.7	44.2	37.5	25.2	
	N	426	218	356	368	679	555	1060	1200	1716	48	314	
2000	Plein temps	85.7	66.9	79.4	54.7	79.4	72.1	52.6	16.9	20.3	(10.4)	30.1	
	Temps partiel	9.6	29.7	15.5	34.2	12.2	22.9	13.8	51.9	49.0	(38.1)	57.1	
	Sans emploi	4.7	3.4	5.1	11.1	8.4	5.1	33.6	31.3	30.7	(51.5)	12.8	
	N	222	147	114	206	252	332	663	533	817	30	135	

Source : Calculs effectués à partir des données ESPA. Les calculs reposant sur moins de 30 cas figurent entre parenthèses.

Graphique 2: Taux d'activité et taux d'activité à plein temps, selon la situation familiale de la femme (femmes de 30-39 ans) : données pour 2000.



Source : Calculs effectués à partir des données ESPA

La diminution des taux d'activité féminine consécutivement au mariage et à la naissance des enfants est encore plus marquée lorsqu'on ne tient compte que de l'activité à plein temps (Graphique 2). Ce résultat traduit une substitution du travail à temps plein par un travail à temps partiel au moment du mariage et de la naissance des enfants. La proportion de femmes vivant dans un couple avec enfant et travaillant à plein temps n'atteint pas 20%, contre 70% pour celles vivant seules. Même lorsque le dernier enfant a plus de 3 ans, le taux d'activité à plein temps reste faible.

2.3.3 Statut d'activité des femmes en situation de parentalité

Le Tableau 9 met clairement en évidence les liens existant entre les tâches consacrées à l'éducation des enfants et l'activité féminine, pour les femmes vivant en situation de parentalité. Celles-ci ont été définies comme des femmes âgées de 20 à 49 ans, et dont un enfant au moins est présent dans le ménage. Elles ont été classées en fonction du nombre d'enfants et de l'âge du dernier enfant.

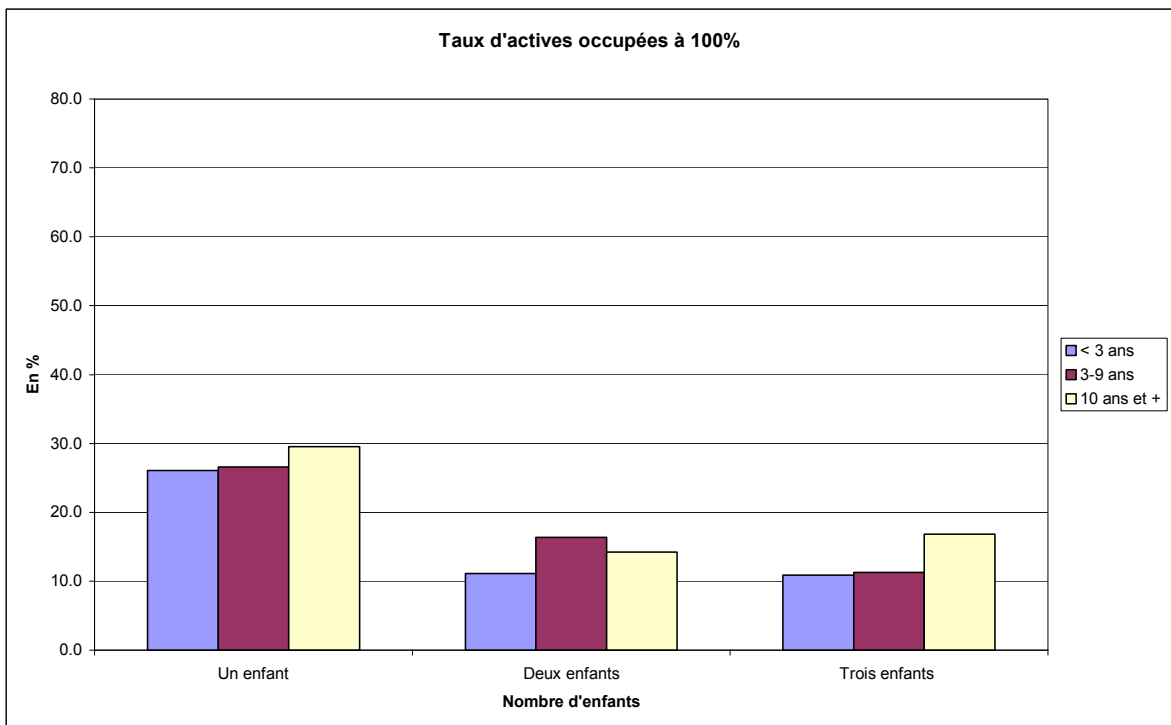
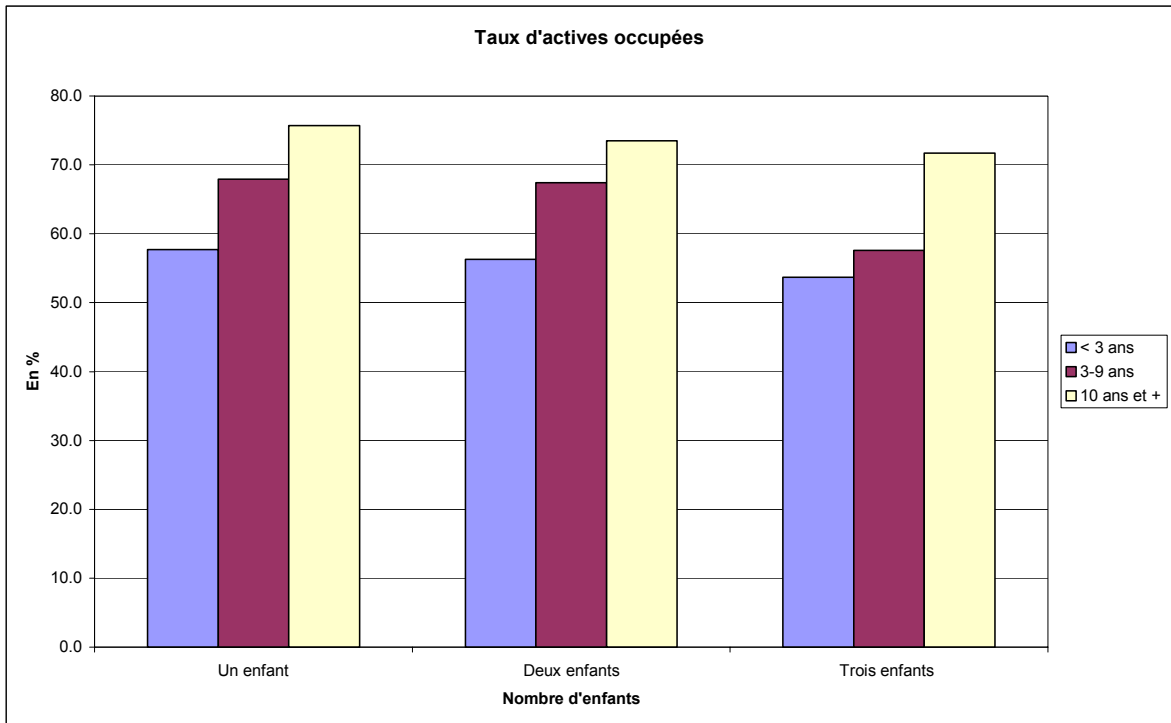
Tableau 9 : Statut d'occupation et taux d'emploi des femmes en situation de parenté (20-50 ans), classées selon le type de ménage auquel elles appartiennent

Année	Statut	Ménage sans enfant						Ménage avec enfant(s)			
		Vit en couple				Ne vit pas en couple		Vit en couple			
		Non marié		Marié		Vit seule		Vit chez ses parents	Un enfant < 3 ans	Un enfant 3-9 ans	Un enfant 10 ans et +
Moins de 30 ans	30 ans et plus	Moins de 30 ans	30 ans et plus	Moins de 30 ans	30 ans et plus						
1991	Active	91.0	90.6	89.1	81.0	93.2	93.7	61.2	44.6	66.8	74.0
	En formation	7.5	3.0	4.2	2.4	5.5	2.4	35.7	3.3	0.3	1.8
	Non active	1.5	6.3	6.7	16.6	1.3	3.9	3.1	52.1	33.0	24.2
	Effectif	276	167	198	414	443	578	561	256	186	290
1995	Active	89.4	93.1	80.6	82.8	91.6	92.6	58.0	46.6	65.8	77.6
	En formation	6.8	3.3	9.5	4.2	7.4	4.4	37.6	4.9	5.2	3.9
	Non active	3.8	3.6	9.9	13.0	0.9	3.0	4.4	48.5	29.0	18.5
	Effectif	417	308	343	760	661	1010	1060	445	359	445
2000	Active	90.7	95.9	89.9	80.0	87.5	93.1	62.2	57.7	67.9	75.7
	En formation	9.3	2.4	4.0	5.8	11.4	2.9	35.4	6.7	4.1	2.5
	Non active		1.7	6.1	14.2	1.1	3.9	2.4	35.6	28.0	21.8
	Effectif	218	223	114	419	246	631	663	198	186	182
1991	Plein temps	78.5	65.0	60.8	40.3	81.0	75.6	48.4	14.2	19.1	23.0
	Temps partiel	12.5	23.7	24.6	37.4	10.2	16.9	7.8	25.8	39.0	41.5
	Sans emploi	9.0	11.3	14.6	22.3	8.8	7.5	43.8	60.0	41.9	35.5
	Effectif	276	167	198	414	443	578	561	256	186	290
1995	Plein temps	77.6	63.6	54.3	39.0	74.9	72.1	47.7	13.6	18.4	23.8
	Temps partiel	11.6	26.1	24.9	40.0	14.9	19.5	6.3	30.0	42.4	46.7
	Sans emploi	10.8	10.3	20.8	20.9	10.2	8.4	46.1	56.4	39.2	29.4
	Effectif	417	308	343	760	661	1010	1060	445	359	445
2000	Plein temps	85.6	65.1	79.4	45.3	79.6	69.3	52.6	26.1	26.6	29.5
	Temps partiel	9.8	31.7	15.5	37.5	12.4	25.8	13.8	55.1	47.5	44.7
	Sans emploi	4.6	3.2	5.1	17.2	8.0	4.9	33.6	18.9	25.9	25.8
	Effectif	218	223	114	419	246	631	663	198	186	182

Année	Statut	Ménage avec enfant (suite)						Ne vit pas en couple	
		Vit en couple						enfant de moins de 3 ans	enfant de 3 ans et +
		2 enfants, cadet < 3 ans	2 enfants, cadet 3-9 ans	2 enfants, cadet 10 ans et +	3 enfants, cadet < 3 ans	3 enfants, cadet 3-9 ans	3 enfants, cadet 10 ans et +		
1991	Active	37.6	57.4	70.4	42.6	54.8	73.0	(69.6)	87.0
	En formation	2.1	2.7	2.2	0.0	2.9	2.6	(9.6)	3.5
	Non active	60.2	39.9	27.4	57.4	42.3	24.3	(20.7)	9.5
	Effectif	240	367	358	116	201	67	28	292
1995	Active	41.3	57.6	71.1	42.2	52.1	67.6	63.4	82.8
	En formation	3.1	1.6	1.9	3.2	1.3	2.4	11.1	5.0
	Non active	55.6	40.9	27.1	54.7	46.5	30.0	25.6	12.2
	Effectif	525	892	631	259	474	188	62	560
2000	Active	56.3	67.4	73.5	53.7	57.6	71.7	56.0	86.6
	En formation	0.5	4.3	2.9		1.6	5.2	26.4	4.1
	Non active	43.2	28.3	23.6	46.3	40.7	23.1	17.6	9.3
	Effectif	233	509	322	127	267	98	40	318
1991	Plein temps	4.0	7.2	17.7	9.5	10.6	21.7	(39.5)	45.1
	Temps partiel	27.8	40.1	44.2	19.1	35.4	41.6	(30.1)	37.8
	Sans emploi	68.2	52.7	38.1	71.4	54.0	36.7	(30.4)	17.2
	Effectif	240	367	358	116	201	67	28	292
1995	Plein temps	6.9	10.6	18.2	8.2	8.7	13.1	27.0	34.4
	Temps partiel	29.2	40.4	46.5	26.4	35.2	47.1	35.6	45.6
	Sans emploi	63.9	48.9	35.3	65.4	56.2	39.9	37.4	20.0
	Effectif	525	892	631	259	474	188	62	560
2000	Plein temps	11.1	16.4	14.2	10.9	11.3	16.8	22.7	34.8
	Temps partiel	51.7	53.5	56.3	47.5	41.4	51.0	34.3	54.2
	Sans emploi	37.2	30.1	29.4	41.6	47.3	32.2	43.0	11.0
	Effectif	233	509	322	127	267	98	40	318

Source : Calculs effectués à partir des données ESPA.

Graphique 3 : Proportion d'actives occupées et d'actives occupées à plein temps selon le nombre d'enfants et l'âge du dernier enfant, en 2000



Source : Calculs effectués à partir des données ESPA.

Parmi les femmes vivant en couple avec un seul enfant, le taux d'activité augmente à mesure que l'enfant grandit, passant pour 1991 de 45% lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, à 74% lorsqu'il a 10 ans ou plus ; pour l'an 2000, les taux passent de 58% à 76%, montrant un accroissement de la proportion de femmes conciliant vie professionnelle et soins au jeune enfant. Le deuxième enfant entraîne une légère réduction du taux d'activité, de même que le troisième enfant. Comparativement au fait d'avoir ou non un enfant dans le ménage, le nombre d'enfants joue un rôle plutôt modeste sur le comportement de la femme face à l'activité professionnelle (Graphique 3). Contrairement à d'autres pays, c'est bien la présence d'enfants, plutôt que la taille de la famille, qui est un facteur de limitation de l'activité professionnelle.

En revanche, le nombre d'enfants semble intervenir activement sur la fréquence de l'emploi à plein temps. Le taux d'emploi à temps plein est proche de 30% en 2000 pour les femmes avec un seul enfant, mais ne dépasse que légèrement 10% en présence d'un deuxième ou troisième enfant. Pour les femmes monoparentales, l'activité à plein temps est aussi plus fréquente, plus qu'elle ne l'est pour les femmes mariées sans enfant. Le rôle de l'âge des enfants est également clairement démontré pour les familles monoparentales (Tableau 9).

2.3.4 Statut d'activité des femmes en âge de fin de vie professionnelle

Le statut d'activité des femmes arrivant progressivement aux âges de la retraite (femmes âgées de 50 à 69 ans dans cette analyse) dépend moins étroitement de la situation du ménage (Tableau 10). Il faut faire appel à des facteurs autres que reproductifs pour comprendre les déterminants de l'emploi des femmes à ces âges (stratégies de vie de couple, condition de fortune, situation de prévoyance vieillesse, état de santé, satisfaction sur le lieu de travail, etc.).

2.4 Transition familiale et professionnelle au cours des années 1991-2000

2.4.1 Observation de la transition familiale

Au cours de sa vie adulte, chaque individu vit en principe dans plusieurs ménages successifs et expérimente plusieurs changements dans la composition de la famille – le plus souvent la naissance d'un frère ou d'une sœur, le départ du foyer parental, une mise en couple, un mariage, la naissance d'enfants, voire une rupture conjugale. Sur un suivi de cinq ans, ce genre d'événements reste pourtant de fréquence limitée. C'est pour cette raison que la présentation des transitions familiales et professionnelles nécessite l'analyse des événements survenus entre deux passages, sur une longue période. Cette approche, parfois expérimentée à partir des données ESPA (Vuille, 2000 ; Candolfi et Flückiger, 2002) présente l'inconvénient de ne pas pouvoir reposer sur une pondération. Les résultats doivent alors être considérés avec une certaine prudence.

Tableau 10 : Statut d'occupation et taux d'emploi des femmes en situation de départ à la retraite (50-69 ans), classées selon le type de ménage auquel elles appartiennent

Année	Statut	Ménage sans enfant				Ménage avec enfant(s)			
		Vit en couple		Vit seule		Vit en couple		Ne vit pas en couple	
		Moins de 62 ans	62 ans et plus	Moins de 62 ans	62 ans et plus	Enfant < 19 ans	Enfant 20 ans et +	Enfant < 9 ans	Enfant 10 ans et +
1991	Active	52.9	18.4	78.1	22.2	56.5	45.9	(71.8)	60.9
	En formation	1.3	0.0	1.6	0.4	0.0	0.8	(0.0)	0.0
	Non active	45.8	81.6	20.4	77.4	43.5	53.3	(28.2)	39.1
	Effectif	621	395	447	451	89	223	14	91
1995	Active	57.3	14.7	78.2	18.5	64.1	56.9	(72.6)	53.0
	En formation	1.8	0.1	2.8	0.8	4.4	0.6	(0.0)	2.6
	Non active	41.0	85.1	19.0	80.7	31.5	42.5	(27.4)	44.4
	Effectif	1273	853	826	878	192	475	24	206
2000	Active	61.4	13.9	75.8	17.5	67.1	54.8	(63.0)	64.6
	En formation	1.3	0.1	2.1	0.5	0.9	1.4	(0.0)	2.0
	Non active	37.3	86.0	22.1	82.0	32.0	43.8	(37.0)	33.4
	Effectif	785	489	575	482	129	254	12	110
1991	Plein temps	14.7	2.6	48.4	4.3	16.8	13.2	(51.7)	29.4
	Temps partiel	30.0	9.2	25.0	12.4	30.4	24.2	(14.8)	26.7
	Sans emploi	55.2	88.2	26.6	83.3	52.8	62.6	(33.5)	44.0
	Effectif	621	395	447	451	89	223	14	91
1995	Plein temps	14.9	3.3	45.7	4.2	12.4	14.3	(60.2)	22.8
	Temps partiel	36.1	7.7	29.7	9.5	43.7	35.6	(12.4)	24.1
	Sans emploi	49.0	89.0	24.6	86.3	44.0	50.1	(27.4)	53.1
	Effectif	1273	853	826	878	192	475	24	206
2000	Plein temps	19.0	4.8	47.4	9.6	12.8	14.3	(43.9)	36.5
	Temps partiel	43.9	12.9	31.3	17.7	53.2	39.3	(19.0)	32.0
	Sans emploi	37.1	82.3	21.3	72.6	34.0	46.3	(37.0)	31.5
	Effectif	785	489	575	482	129	254	12	110

Source : Propres calculs effectués à partir des données ESPA. Proportions pondérées

Au cours des différents passages de l'enquête (1991-2001), les principaux changements observés sont la naissance d'un premier enfant au sein d'un couple marié (669 cas), le départ des enfants (574 cas), la mise en couple hors mariage (474 cas), le mariage d'un couple non marié sans enfant (390 cas) et la rupture de l'union au sein d'une famille avec enfants (389 cas). On dénombre par ailleurs un nombre de naissances vivantes entre deux passages de l'enquête égal à 1566, réparties pour la plupart entre la 1^{ère} et la 2^e naissance. Le nombre de départs d'un enfant, en particulier de départs du dernier enfant du ménage, est également supérieur à 1000 (1076 cas). Les effectifs paraissent donc suffisants pour mettre en relation ces événements avec les changements observés dans l'activité professionnelle.

2.4.2 Transition professionnelle

Nous discutons ici deux indicateurs : le premier est la situation d'emploi, le second est le taux d'activité.

Situation professionnelle

Définie en six items (Indépendant, salarié, chômeur, en formation, au foyer, retraité), la situation professionnelle montre, entre deux passages, une certaine évolution. Les femmes indépendantes à un passage déclarent pour un cinquième d'entre elles un statut de salariées au passage suivant. Les femmes au statut de chômeuse une année x déclarent, pour près de la moitié d'entre elles, un statut de salariée en $x+1$, ou se déclarent « femmes au foyer » (14%) ; 45% des femmes en formation scolaire ou professionnelle, ou en formation continue changent, en 12 mois, de statut professionnel, tandis qu'un faible nombre de retraitées reprennent une activité. Parmi les femmes se déclarant « au foyer » une année, près de deux tiers le restent l'année suivante, tandis que 12,8% reprennent une activité professionnelle.

Taux d'activité

Entre deux passages, les changements dans le nombre d'heures d'activité rémunérées peuvent être relativement importants, en particulier pour les femmes ayant initialement un faible taux d'occupation. Ainsi, parmi celles qui travaillent moins de 20% lors passage x , un tiers seulement restent au même taux au passage $x+1$, les deux tiers se répartissant de manière plus ou moins égale entre les femmes ayant augmenté leur taux d'activité (la plupart du temps légèrement) et celles ayant arrêté de travailler. L'emploi à moins de 20% apparaît donc comme une situation transitoire. La situation est en revanche plus stable pour les femmes travaillant à 90 ou 100%, puisque parmi celles ayant déclaré cette configuration horaire à un passage, 84% déclarent le même taux au passage suivant. De même, les femmes se déclarant professionnellement non actives à un passage restent toujours, pour 86% d'entre elles, non actives au passage suivant. Ainsi, deux observations peuvent être faites : d'abord, des aménagements relativement importants s'observent d'un passage à l'autre concernant le nombre d'heures de travail. Ces aménagements pourront être mis en relation avec les facteurs suspectés – facteurs familiaux ou autres. Ensuite, ce sont surtout les femmes actives à temps partiel qui enregistrent des changements de leurs taux d'activité.

2.4.3 Relations entre transition professionnelle et transition familiale

La transition familiale peut être confrontée avec la transition professionnelle. Ainsi, on peut décrire les impacts des changements familiaux sur les comportements d'activité. Rappelons que les données sur lesquelles se fondent cette description représentent des événements, et ne sont pour cette raison pas pondérées.

Le Tableau 11 présente les conséquences sur l'activité (définie en deux modalités : femme active / femme professionnellement non active) de différentes mobilités familiales, par rapport à des situations de statu quo (par exemple, rester dans un ménage individuel entre deux passages, ou rester en couple non marié entre deux passages). Le fait qu'il n'y ait aucun changement familial ne signifie pas pour autant que la femme conserve toujours le même statut d'activité, et des modifications peuvent se produire, qui se rapportent par exemple à l'entrée dans la vie active de femmes étudiantes, ou au départ à la retraite de femmes atteignant les âges avancés. Ainsi, parmi les femmes vivant en couple non marié et sans enfant, exerçant une activité professionnelle au passage x , et qui une année plus tard vivent dans la même configuration familiale, 4% ont cessé leur activité, tandis que 96%

l'ont conservé. Parmi celles vivant seules, et non actives au passage x , seules 4% exercent une activité en $x+1$, tandis que 96% conservent leur statut d'inactivité professionnelle.

Plus intéressante est l'évolution des comportements d'activité des femmes observant entre deux passages une mobilité familiale. Le fait de se mettre en couple entraîne pour les femmes actives en x , dans 9 cas sur 100, une cessation de l'activité. Ce taux d'arrêt est légèrement plus élevé que la moyenne. En revanche, la mise en couple s'accompagne, pour les femmes non actives au passage x , d'une entrée fréquente sur le marché du travail entre x et $x+1$, puisque 27% d'entre elles effectuent cette entrée l'année de leur mise en couple. Cela peut s'expliquer par la synchronisation fréquente, à la fin des études, entre l'entrée dans la vie active et la mise en couple. Par ailleurs, le passage d'un ménage monoparental à une situation de vie de couple entraîne un changement important dans l'activité professionnelle : parmi les femmes qui travaillaient avant ce changement, 14% quittent l'activité professionnelle. Il s'agit probablement, pour une partie de ces femmes, de personnes ayant amélioré par une union leur situation de vie, et ayant pu consacrer plus de temps à leurs enfants. Parmi les femmes qui ne travaillaient pas avant ce changement, 30% ont débuté une activité professionnelle. Il s'agit dans ce cas en grande partie d'enfants de familles monoparentales, qui se sont mises en couple à la fin de leur formation, et qui ont débuté une activité par la même occasion.

Le mariage entraîne, nous l'avons vu précédemment, une diminution de l'activité professionnelle : si elle apparaît clairement lorsque l'on compare les taux d'activité des femmes cohabitantes et mariées sans enfant (cf. section 2.3). Cette diminution paraît modeste lorsque l'on s'intéresse à la transition entre deux passages de l'enquête : 8% des femmes actives en x , qui se marient entre x et $x+1$, cessent leur activité, tandis que 23% des femmes non actives qui se marient dans l'année suivant l'enquête débutent une activité. L'événement mariage ne provoque donc pas systématiquement une rupture de l'activité, celle-ci pouvant avoir lieu plus tardivement, probablement au moment de la planification de la naissance : le rôle du mariage sur la fin de l'activité est difficile à estimer avec précision, compte tenu du fait que les événements « mariage » et « naissance » sont très souvent liés.

Tableau 11 : Conséquences sur le statut d'activité de différents types de mobilités familiales

Mobilité observée	Parmi les femmes actives			Parmi les femmes non actives			Effectif
	Reste salariée	Cessation activité	Total	Début activité	Reste inactive	Total	
entre deux passages							
Reste seule	90.5	9.5	100.0	4.0	96.0	100.0	18150
Reste en couple non marié	96.0	4.0	100.0	23.5	76.5	100.0	2281
Reste en couple marié	86.8	13.2	100.0	6.4	93.6	100.0	11949
Reste en couple avec enfant	88.3	11.7	100.0	24.5	75.5	100.0	18986
Reste en famille monoparentale	93.2	6.8	100.0	16.3	83.7	100.0	3541
Se met en couple	90.6	9.4	100.0	27.2	72.8	100.0	743
Mise en couple après monoparentalité	85.9	14.1	100.0	30.3	69.7	100.0	418
Se marie	92.0	8.0	100.0	23.4	76.6	100.0	390
Mariage et naissance	90.2	9.8	100.0	21.0	79.0	100.0	95
Arrivée enfant dans le couple	65.9	34.1	100.0	15.2	84.8	100.0	764
Départ des enfants	91.5	8.5	100.0	18.6	81.4	100.0	907
Dissolution du couple avec enfant	90.5	9.5	100.0	24.9	75.1	100.0	497
Dissolution du couple sans enfant	94.5	5.5	100.0	17.8	82.2	100.0	684
Autre changement	88.0	12.0	100.0	14.0	86.0	100.0	1671
Reste célibataire	92.0	8.0	100.0	27.3	72.7	100.0	15076
Reste mariée	87.3	12.7	100.0	14.0	86.0	100.0	29473
Reste divorcée ou veuve	88.9	11.1	100.0	4.4	95.6	100.0	14829
Mariage d'une célibataire	86.1	13.9	100.0	20.8	79.2	100.0	644
Mariage d'une divorcée / veuve	82.9	17.1	100.0	9.8	90.2	100.0	219
Divorce - veuvage	90.6	9.4	100.0	9.9	90.1	100.0	836
Aucune naissance	89.8	10.2	100.0	14.0	86.0	100.0	59511
Naissance d'un enfant	61.3	38.7	100.0	12.8	87.2	100.0	1566
Naissance du premier enfant	59.1	40.9	100.0	13.2	86.8	100.0	756
Naissance du deuxième enfant	63.7	36.3	100.0	13.7	86.3	100.0	569
Naissance du troisième enfant	67.6	32.4	100.0	9.5	90.5	100.0	198
Naissance du quatrième enfant	67.5	32.5	100.0	16.2	83.8	100.0	43
Aucun départ d'enfant	88.9	11.1	100.0	13.8	86.2	100.0	59760
Départ d'un enfant	90.9	9.1	100.0	18.5	81.5	100.0	1317
Départ du dernier enfant	86.8	13.2	100.0	20.5	79.5	100.0	1076

Source : Propres calculs selon données de l'enquête ESPA, ensemble des années 1991-2000

Il est clairement démontré, selon cette approche longitudinale, que la naissance d'un enfant joue un élément clé dans l'activité professionnelle puisque, alors que pour des femmes n'expérimentant aucune maternité entre deux passages de l'enquête, 10% quittent l'activité professionnelle et 14% reviennent, pour celles ayant donné naissance à un enfant, entre 32% et 41% quittent l'activité professionnelle. Cette proportion varie selon le rang de naissance. Un faible pourcentage reprend une activité (de 9,5% à 16,2%). Ainsi qu'observé au cours de l'analyse transversale (section 2.3), il semble que ce soit surtout la première naissance qui provoque le plus fort taux de cessation d'activité. Pour les femmes professionnellement actives peu de temps avant la naissance de leur deuxième enfant, la cessation de l'activité suite à cette naissance est plus faible. Enfin, le départ des enfants du foyer parental ne joue qu'un rôle limité sur l'activité professionnelle.

Le Tableau 12 présente l'évolution des taux d'occupation pour les femmes expérimentant une mobilité familiale. Les résultats obtenus montrent une nette réduction du taux d'occupation parmi les femmes ayant donné naissance à un enfant. Parmi celles actives à temps plein, le quart approximativement arrête de travailler, tandis qu'un autre quart diminue le nombre d'heures exercées. Plus le rang de naissance est élevé, plus la proportion de femmes arrêtant de travailler augmente, tandis que la proportion de femmes choisissant une activité professionnelle diminue (Graphique 4). Le temps partiel, s'il représente une

alternative à la cessation d'activité, ne s'impose cependant pas encore comme « la » norme, et reste limité à certaines catégories de femmes.

Près de la moitié des femmes travaillant à temps partiel conservent pour leur part le même nombre d'heures d'activités, une fois survenue la naissance de l'enfant. L'autre moitié tend à diminuer le taux d'activité, voire à cesser l'activité professionnelle.

Ces éléments descriptifs suggèrent plusieurs pistes de recherche. En particulier, le rôle du temps partiel dans la conciliation entre activité professionnelle et famille devra être précisé, de même que l'action possible de variables « confondantes », telles le niveau de formation, la nationalité, la position dans la profession, etc. L'articulation entre mariage, naissance et modification de l'activité devra également être mise à jour de manière précise.

Afin de mesurer la sensibilité des taux d'activité par rapport à différentes évolutions, il conviendra aussi de s'écarter du modèle d'articulation mariage / naissance / emploi pour aborder la question de l'entrée dans l'activité professionnelle des jeunes femmes, du retour sur le marché de l'emploi des mères dont les enfants sont scolarisés, et du départ à la retraite des femmes atteignant 55 ans et plus. Pour cette raison, nous nous référerons dans le chapitre suivant aux quatre étapes du cycle de vie définies précédemment.

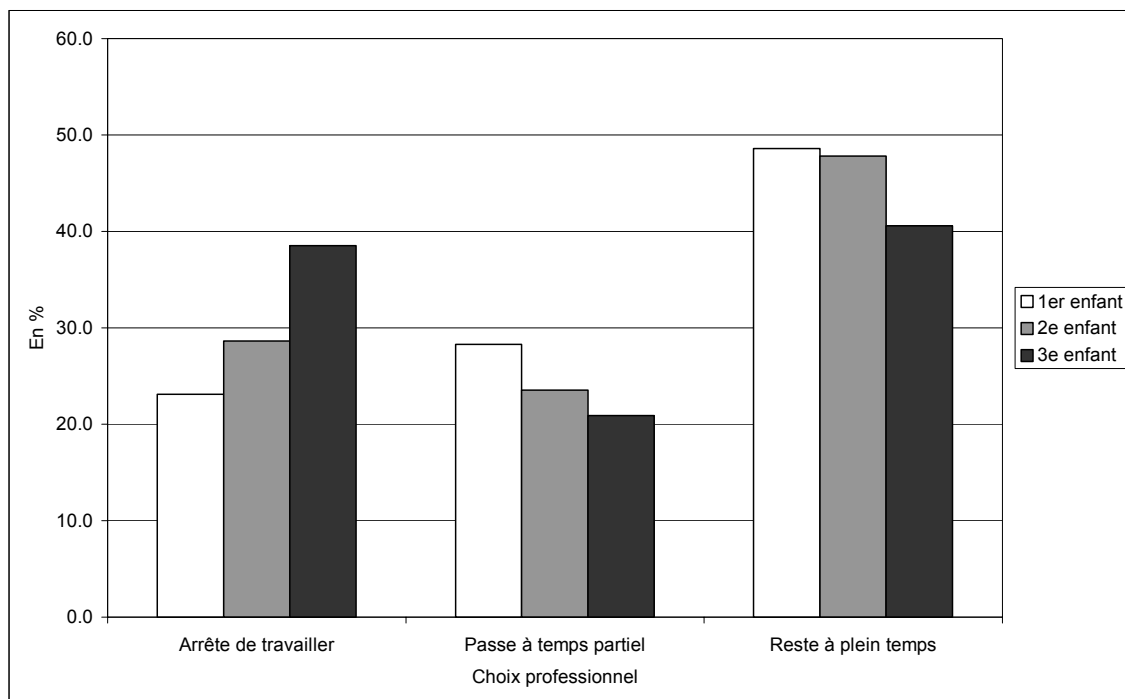
Il conviendra également de tenir compte des facteurs intervenant à d'autres niveaux : facteurs sociétaux, communautaires (politiques familiales par exemple), spécifiques aux entreprises. Ces différents éléments seront discutés dans les deux prochains chapitres.

Tableau 12 : Conséquences sur le taux d'emploi de différents types de mobilités familiales. Femmes classées selon la situation professionnelle au passage x.

Mobilité observée	Parmi les femmes actives à plein temps				Parmi les femmes actives à temps partiel						Parmi les femmes sans emploi				Effectif non pondéré
	Arrête de travailler	Passe à temps partiel	Reste à plein temps	Total	Arrête de travailler	Diminue le taux	Reste même taux	Augmente le taux	Passe à plein temps	Total	Reste sans emploi	Emploi à temps partiel	Emploi à plein temps	Total	
entre deux passages															
Reste seule	3.8	5.7	90.4	100.0	17.1	8.8	55.9	7.7	10.5	100.0	95.4	2.9	1.7	100.0	18150
Reste en couple non marié	2.2	8.3	89.5	100.0	6.4	7.2	63.2	8.3	14.8	100.0	76.5	10.8	12.7	100.0	2281
Reste en couple marié	6.6	11.9	81.4	100.0	16.9	8.9	60.3	7.8	6.0	100.0	92.3	6.4	1.3	100.0	11949
Reste en couple avec enfant	9.5	12.2	78.3	100.0	17.2	9.3	54.6	12.5	6.4	100.0	74.0	17.6	8.4	100.0	18986
Reste en famille monoparentale	4.6	9.3	86.1	100.0	10.8	7.5	60.8	9.8	11.1	100.0	80.2	11.3	8.5	100.0	3541
Se met en couple	5.2	9.4	85.4	100.0	10.8	6.0	58.6	7.6	17.0	100.0	70.0	10.8	19.3	100.0	743
Mise en couple après monoparentalité	10.1	9.7	80.2	100.0	21.8	13.0	50.5	8.0	6.8	100.0	73.0	7.8	19.3	100.0	418
Mariage	3.8	15.3	80.8	100.0	6.3	17.9	57.3	9.6	8.9	100.0	52.8	30.5	16.8	100.0	390
Mariage et naissance	0.0	35.6	64.4	100.0	10.7	8.9	66.4	4.5	9.5	100.0	76.3	8.1	15.6	100.0	95
Arrivée enfant dans le couple	20.5	26.1	53.4	100.0	28.2	15.9	46.2	4.9	4.8	100.0	83.0	12.1	4.9	100.0	764
Départ des enfants	8.1	11.3	80.7	100.0	15.8	8.0	55.1	15.1	5.9	100.0	75.9	16.5	7.6	100.0	907
Dissolution du couple avec enfant	8.7	8.3	83.1	100.0	12.3	5.2	49.1	15.9	17.5	100.0	67.5	16.7	15.8	100.0	497
Dissolution du couple sans enfant	3.6	4.9	91.4	100.0	9.8	8.6	49.8	10.6	21.3	100.0	84.3	3.7	12.1	100.0	684
Autre changement	5.4	6.9	87.7	100.0	15.1	6.8	45.9	15.2	17.0	100.0	85.1	8.3	6.7	100.0	1671
Reste célibataire	3.8	5.5	90.7	100.0	16.0	6.6	49.9	9.5	18.0	100.0	72.2	9.7	18.2	100.0	15076
Reste mariée	11.0	16.6	72.4	100.0	16.8	9.4	57.3	11.3	5.3	100.0	83.8	13.4	2.8	100.0	29473
Reste divorcée ou veuve	5.4	10.1	84.4	100.0	14.9	9.5	56.5	9.8	9.3	100.0	94.3	4.3	1.4	100.0	14829
Mariage d'une célibataire	8.9	16.9	74.2	100.0	11.5	18.4	50.3	6.7	13.2	100.0	63.8	23.3	12.9	100.0	644
Mariage d'une divorcée / veuve	7.6	13.7	78.6	100.0	16.1	7.8	62.9	7.7	5.6	100.0	91.8	5.5	2.7	100.0	219
Divorce - veuvage	12.1	10.5	77.4	100.0	10.1	5.1	53.0	14.1	17.7	100.0	88.2	8.5	3.4	100.0	836
Aucune naissance	6.0	9.5	84.5	100.0	15.9	8.9	56.2	11.0	8.0	100.0	84.3	10.4	5.3	100.0	59511
Naissance d'un enfant	24.6	27.0	48.4	100.0	27.2	12.4	52.4	5.0	3.1	100.0	84.0	12.3	3.7	100.0	1566
Naissance du premier enfant	23.1	28.3	48.6	100.0	30.1	16.8	45.7	3.1	4.4	100.0	79.8	11.8	8.4	100.0	756
Naissance du deuxième enfant	28.7	23.5	47.8	100.0	25.8	10.1	57.4	5.7	1.0	100.0	84.1	13.9	2.0	100.0	569
Naissance du troisième enfant	38.5	20.9	40.6	100.0	24.3	5.0	57.6	7.3	5.7	100.0	90.1	9.9	0.0	100.0	198
Naissance du quatrième enfant	0.0	0.0	100.0	100.0	7.3	0.0	69.5	18.4	4.8	100.0	82.6	12.1	5.3	100.0	43
Aucun départ d'enfant	6.3	9.8	83.9	100.0	16.2	9.0	56.2	10.7	7.8	100.0	84.5	10.3	5.2	100.0	59760
Départ d'un enfant	13.2	16.7	70.0	100.0	17.3	8.8	54.0	12.2	7.7	100.0	78.7	16.3	5.0	100.0	1317
Départ du dernier enfant	11.7	15.2	73.1	100.0	16.9	8.2	54.4	13.0	7.5	100.0	79.1	17.7	3.1	100.0	1076

Source : Propres calculs selon données de l'enquête ESPA, ensemble des années 1991-2000.

Graphique 4 : Comportement sur le marché du travail des femmes actives à plein temps, au moment de la naissance d'un enfant, selon le rang de naissance



Source : Propres calculs effectués à partir de l'enquête ESPA.

3. Analyse des facteurs intervenant sur la participation des femmes sur le marché du travail

Ainsi que montré précédemment, la situation des femmes sur le marché du travail se caractérise par des évolutions assez rapides, des ruptures de tendances à certains âges, des relations étroites avec des dimensions socio-démographiques individuelles (type de famille, niveau de formation, etc.), et des évolutions au niveau collectif (marché du travail, entreprises, politiques publiques etc.). Prévoir les évolutions de l'activité professionnelle dépend alors d'un ensemble de facteurs synthétisés au schéma 2. L'analyse de données d'enquêtes permet d'appréhender le rôle de ces facteurs.

Nous distinguons donc quatre périodes pour lesquelles les facteurs associés à la participation professionnelle des femmes peuvent varier : (1) la période de pré-maternité, marquée par l'entrée dans la vie active, pour laquelle les comportements sur le marché du travail sont essentiellement à rattacher à la durée de la formation, à l'obtention d'un emploi à la fin de la formation, et de manière plus marginale à la situation familiale. L'entrée dans la vie active est également étroitement liée aux possibilités d'emploi à temps partiel. (2) La période consacrée au mariage et à la naissance de l'enfant, pour laquelle le comportement est à relier à la fois aux aspirations individuelles, à la situation socio-professionnelle du ménage et aux législations concernant la protection de la maternité et la grossesse. (3) La période consacrée à la période d'éducation des enfants, avec la question fondamentale du retour sur le marché du travail, celui-ci étant associé à la fois à des facteurs d'aspirations individuelles (priorité entre famille et travail) et à la situation par rapport au marché de l'emploi (possibilités d'avoir un emploi correspondant à la formation). Enfin, (4) la période de pré-retraite, de retraite et de post-retraite, pour laquelle la participation professionnelle dépend de facteurs liés aux attentes face à la retraite, aux stratégies des couples en particulier par rapport à leur revenu.

3.1 Méthodes utilisées

3.1.1 Description des méthodes statistiques

La mesure du rôle des facteurs individuels sur l'activité professionnelle est appréhendée à partir de deux méthodes.

Dans une optique transversale, des régressions logistiques sont utilisées (Hosmer et Lemeshow, 1989). Ces régressions permettent de calculer la probabilité pour une femme d'exercer une activité professionnelle en fonction d'une série de variables préalablement définies. A partir des résultats du modèle, le rôle respectif de chaque variable sur cette probabilité peut être mesuré. Ce modèle s'apparente à la régression multiple mais s'applique au cas où la variable expliquée est de type qualitatif (0 ou 1). Le modèle général est de la forme suivante :

$$PROB(aktif) = \frac{e^Z}{1 + e^Z} \quad \text{avec} \quad Z = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

avec b_1 à b_n les coefficients calculés et les X les modalités des différentes variables incluses dans le modèle. Les régressions logistiques auront donc pour objectif de déterminer, parmi les facteurs suspectés, ceux qui peuvent effectivement jouer un rôle sur la participation des femmes au marché du travail.

La régression logistique est adaptée à l'étude de phénomènes qui se traduisent en deux modalités (par exemple : active / non active). Pour expliquer des variables prenant plus de deux modalités – en l'occurrence le taux d'activité de la femme – il convient alors d'adapter l'approche, par exemple en utilisant un modèle de type polytomique ordonné. Celui-ci sera employé pour l'analyse du temps partiel.

Dans les tableaux de résultats, les « odds ratio » sont présentés (valeurs exponentielles de l'estimation du modèle). Dans la plupart des cas, ces odds ratios sont une approximation satisfaisante des risques relatifs. Une valeur supérieure à l'unité signifie donc un risque accru, par rapport à la modalité de référence (être active, respectivement de travailler à temps partiel), tandis qu'une valeur inférieure à l'unité signifie un risque diminué, toujours par rapport à la modalité de référence. Sont également présentés dans les tableaux les intervalles de confiance à 95% et la significativité statistique des résultats (test de t).

Dans le cas où l'on prend en compte deux passages d'une enquête (cf. par ex. section 3.3.3), la méthodologie adoptée considère que le comportement des individus participant à l'enquête est un processus de Markov simple, en d'autres termes, chaque personne peut occuper, à un instant donné, un état parmi l'ensemble des états possibles (par ex. active occupée, au chômage, non active), et qu'entre deux dates les femmes peuvent passer d'un état à un autre avec une certaine probabilité (Courgeau et Lelièvre, 1989 ; Van Kerm, 1998). Ce qui nous intéresse est l'intensité du passage d'un état à l'autre, et plus particulièrement l'intensité du passage de l'état « actif occupé » à l'état « non actif ». Il faut noter que les modèles de Markov simples considèrent implicitement que la probabilité de passage d'un état à un autre n'est pas influencée par la durée passée dans l'état initial (en l'occurrence, que la probabilité pour une femme active lors de la première vague de changer d'état en seconde vague ne dépend pas de la durée durant laquelle celle-ci a été active). Dans de nombreux cas, cette hypothèse n'est pas vérifiée, et pour cette raison la durée d'activité est introduite comme variable explicative. De plus, les modèles markoviens simples ne prennent pas en compte les états antérieurs d'un individu : il est possible qu'une personne ayant déjà interrompu sa carrière professionnelle auparavant ait une probabilité différente d'arrêter de travailler à nouveau qu'une personne n'ayant jamais quitté le marché du travail.

Le modèle explicatif utilisé pour l'approche par passage est celui proposé par Boskin et Nold (1975) : les variables susceptibles d'avoir une influence sur la probabilité de transition de l'activité vers la non-activité sont introduites dans une régression logistique. La variable dépendante indique donc s'il y a eu transition (elle est dans ce cas égale à 1) où si une femme est restée active (elle est dans ce cas égale à 0).

Dans une optique longitudinale, des méthodes de survie, en particulier des méthodes semi-paramétriques (modèle de Cox³⁷), ont été utilisées. Elles ont servi à mesurer les rythmes de transition sur le marché du travail (rythme de départ associé aux événements familiaux,

³⁷ Cox R.D. 1972

rythme de retour une fois la naissance survenue, etc.) en fonction du calendrier des événements et de différents facteurs ou covariables. Le modèle de Cox peut être exprimé par l'équation $h(t, Z) = h_0(t) * \exp(Z'\beta)$ avec $h(t, Z)$ représentant la fonction du quotient instantané de transition (p.ex : retour sur le marché professionnel au temps t des femmes ayant eu un enfant), dont les caractéristiques individuelles sont définies par le vecteur Z . Le terme $h_0(t)$ représente le « risque de base » de passer de l'état de non actif à celui d'actif. Ce risque est influencé par les facteurs préalablement définis, et qui dans le modèle peuvent être traduits par $\exp(Z'\beta)$. Ainsi, $\exp(Z'\beta) = \exp(Z_1\beta_1 + Z_2\beta_2 + Z_3\beta_3 + \dots)$, représente le vecteur Z des caractéristiques influençant ce rythme, multiplié par le vecteur β des coefficients de proportionnalité associés à chacune des caractéristiques du modèle, dont certaines peuvent être des covariables dépendant du temps. L'emploi des méthodes de Cox nécessite des informations sur le calendrier des événements ; pour cette raison, le modèle n'a pu être appliqué qu'aux données biographiques de l'enquête FFS.

3.1.2 Analyses effectuées

Trois types d'analyses ont donc été effectués, en fonction de la disponibilité des données et des échantillons disponibles. Les résultats de ces analyses, une fois confrontés, permettent l'estimation précise du rôle des différents facteurs décrits plus loin sur le comportement féminin sur le marché du travail :

- Les facteurs qui modifient la probabilité de travailler, à un moment t , en fonction des différentes caractéristiques socio-démographiques de la femme ou de son partenaire, ont été mesurés à partir d'une régression logistique.
- L'appréhension des liens entre mobilité familiale et activité professionnelle a été effectuée en comparant les données de deux passages successifs et en mesurant le rôle de différents facteurs sur la probabilité de modifier son statut d'activité lorsque la situation familiale change.
- Les rythmes d'entrée ou de départ sur le marché du travail (entrée des jeunes femmes, retrait au moment d'une grossesse, retour au marché du travail une fois l'enfant né, départ définitif du marché du travail) ont été appréhendés par des méthodes de survie en particulier à partir de données biographiques de l'enquête suisse sur la famille.

L'application de ces trois types d'analyses sur les données d'enquêtes est résumée dans le Tableau 13.

Tableau 13 : Résumé des analyses effectuées

	ESPA	FFS	Panel suisse des ménages
Entrée dans la vie active	3.2.1 régression logistique	3.2.2 modèle de survie	
Période consacrée au mariage et à la naissance	3.3.1 régression logistique	3.3.2 modèle de survie	3.3.3 régression logistique sur la mobilité entre deux passages
Période consacrée à l'éducation des enfants	3.4.1 régression logistique	3.4.2 modèle de survie	
Période de retrait de la vie active	3.5.1 régression logistique		3.5.2 régression logistique sur la mobilité entre deux passages

3.1.3 Variables incluses dans l'analyse

Pour ce qui est de l'enquête suisse sur la population active, les variables disponibles se réfèrent pour la plupart à des dimensions socio-démographiques et économiques.

Les variables incluses dans l'analyse, ou variables à expliquer (variables dépendantes) sont :

- le statut d'activité de la femme (active / non active) ;
- le taux d'activité de la femme (Non active / temps partiel / plein temps) ;
- le type d'activité (partiel ou non) parmi les femmes actives ;
- le changement dans l'activité de la femme entre deux passages.

Les variables indépendantes sont présentées au Tableau 14. Les variables signalées par un « X » représentent celles qu'il est indispensable de prendre en considération, car un lien étroit avec l'activité professionnelle féminine est suspecté. Celles signalées par un « (X) » pourront aussi être appréhendées, mais le lien avec l'activité de la femme n'est pas évident. C'est le cas par exemple de l'âge qui, alors qu'il détermine étroitement le statut d'activité des femmes en situation pré-parentale ou aux âges proches de la retraite, n'a qu'une influence marginale sur l'activité des femmes ayant des enfants en bas âge.

Tableau 14 : Variables indépendantes incluses dans l'analyse des données ESPA

	Non	Description	Etape du cycle de vie			
			Pré-parentale	Fondation famille	Education enfants	Retraite
Caractéristiques individuelles						
<i>Indicateurs démographiques</i>						
Age	BB03A	15,16,17,etc.	X	X	X	X
Niveau de formation	TBQ	Primaire, secondaire, tertiaire	X	X	X	X
<i>Origine</i>						
Nationalité	NATI	Suisse, 3 groupes de nationalités	X	X	X	X
Nationalité du conjoint	NATCO	Suisse, étranger, sans réponse	-	X	X	X
<i>Situation familiale</i>						
Type de ménage	POS	Varie selon le cycle de vie	X	X	X	X
Nombre d'enfants dans le ménage	NBENF	0, 1, 2, 3+	-	X	X	X
Age du plus jeune enfant	AGEMI	0-2; 3-9; 10-19; 20+	-	X	X	X
Age de l'enfant le plus âgé	AGEMA	0-2; 3-9; 10-19; 20+	-	X	X	X
<i>Caractéristiques du conjoint</i>						
Niveau de formation du conjoint ¹	FORCO	Primaire, secondaire, tertiaire	X	X	X	X
Situation d'activité du conjoint	SITCO	Actif, non actif	X	X	X	X
Taux d'activité du conjoint	PARCO	Partiel, plein temps	X	X	X	X
<i>Indicateurs du niveau de vie</i>						
Revenu du ménage		Non retenu (trop de missing)	-	-	-	-
Revenu de chacun des conjoints		Non retenu (trop de missing)	-	-	-	-
<i>Indicateurs des normes sociales et culturelles</i>						
Type de commune (urbaine - rurale)	URBAIN	Urbain - rural	X	X	X	X
Région linguistique	LANGUE	4 langues	X	X	X	X
Religion dominante	RELI	4 classes	X	X	X	X
Année d'observation	ANNEE	1991-2000	X	X	X	X

(1) Non disponible en 1991.

Pour l'enquête suisse sur la famille et le panel suisse des ménages, les variables incluses dans les modèles diffèrent en fonction du modèle. Elles seront décrites dans les sections relatives à la présentation des modèles et l'interprétation des résultats.

3.2 Période de pré-maternité

3.2.1 Analyse transversale

Le modèle portant sur la probabilité ou non d'exercer une activité (quel que soit le nombre d'heures d'activité) a été testé séparément pour chaque enquête annuelle ESPA. Son incluses les femmes sans enfant âgées de 15 à 34 ans. Le Tableau 15 présente les résultats du modèle pour 1991, 1995, 2000. Ces résultats confirment l'association entre la situation familiale et l'activité de la femme. Par rapport à la modalité de référence (femme vivant seule), le risque d'exercer une activité est significativement inférieur pour une femme vivant encore chez ses parents. Il semble aussi plus faible pour les femmes vivant en couple marié (1995 et 2000 uniquement).

Parmi les autres variables incluses dans le modèle et présentant des résultats significatifs, le fait d'être d'un niveau de formation tertiaire semble diminuer significativement le risque d'exercer une activité (1991 et 1995 uniquement), par rapport aux femmes ayant atteint un niveau secondaire. Il faut comprendre ce résultat comme étant la conséquence d'une durée plus longue de formation. L'activité est significativement plus élevée parmi les femmes

vivant en milieu rural (significatif en 1991 et 1995 uniquement), et plus faible parmi celles de la région francophone, par rapport aux femmes de la région germanophone. Aucun résultat significatif ne s'observe concernant le canton classé selon la religion dominante. L'âge a également un effet très net sur l'entrée dans l'activité, dans le sens où pour cette catégorie de femmes, plus l'âge augmente, plus l'activité est importante.

Tableau 15 : Facteurs intervenant sur les probabilité d'exercer une activité pour les femmes en période pré-parentale. Résultats de l'analyse de régression logistique.

	1991			1995			2000		
	Risque relatif	Intervalle de confiance	signif. Stat.	Risque relatif	Intervalle de confiance	signif. Stat.	Risque relatif	Intervalle de confiance	signif. Stat.
Situation familiale									
Vit chez les parents	0.2	{ 0.1 - 0.5 }	***	0.3	{ 0.2 - 0.5 }	***	0.3	{ 0.2 - 0.6 }	***
Vit seule	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Vit en couple marié	0.6	{ 0.2 - 1.4 }		0.4	{ 0.2 - 0.8 }	*	0.4	{ 0.2 - 0.9 }	*
Vit en couple non marié	1.3	{ 0.5 - 3.1 }		1.4	{ 0.6 - 3.1 }		0.6	{ 0.3 - 1.3 }	
Autre forme de vie de couple	0.5	{ 0.2 - 1.3 }		1.3	{ 0.4 - 3.7 }		0.2	{ 0.1 - 0.5 }	***
Age	1.4	{ 1.3 - 1.5 }	***	1.5	{ 1.4 - 1.6 }	***	1.1	{ 1.1 - 1.2 }	***
Niveau de formation									
Primaire	0.6	{ 0.4 - 0.9 }	*	0.7	{ 0.5 - 1.0 }		1.7	{ 1.0 - 2.8 }	*
Secondaire	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Tertiaire	0.3	{ 0.2 - 0.6 }	***	0.3	{ 0.2 - 0.6 }	**	1.3	{ 0.6 - 2.7 }	
Nationalité									
Suisse	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Italie, Espagne, Portugal	1.6	{ 0.9 - 2.9 }		1.0	{ 0.6 - 1.5 }		0.4	{ 0.2 - 0.8 }	*
Turquie, Ex-Yougoslavie	1.7	{ 0.4 - 7.7 }		0.9	{ 0.3 - 2.5 }		0.4	{ 0.2 - 1.3 }	
Autres pays	2.1	{ 0.7 - 6.5 }		0.6	{ 0.2 - 1.4 }		0.9	{ 0.3 - 3.1 }	
Lieu de résidence									
Urbain	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Rural	1.5	{ 1.0 - 2.3 }	*	1.7	{ 1.3 - 2.4 }	***	1.5	{ 1.0 - 2.4 }	
Région									
Région germanophone	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Région francophone	0.3	{ 0.2 - 0.5 }	***	0.3	{ 0.2 - 0.5 }	***	0.4	{ 0.3 - 0.7 }	***
Région italophone	0.5	{ 0.1 - 2.0 }		1.7	{ 0.6 - 4.9 }		1.5	{ 0.5 - 4.7 }	
Région romanche	0.1	{ 0.0 - 4.3 }		0.6	{ 0.1 - 4.2 }		4.7	{ 0.0 - 668.1 }	
Canton									
Canton fortement catholique	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Canton majoritairement catholique	1.2	{ 0.5 - 3.1 }		0.8	{ 0.5 - 1.3 }		1.9	{ 0.9 - 4.0 }	
Canton mixte	1.0	{ 0.4 - 2.2 }		0.8	{ 0.5 - 1.1 }		1.5	{ 0.8 - 2.8 }	
Canton majoritairement protestant	0.8	{ 0.3 - 2.1 }		1.3	{ 0.8 - 2.3 }		1.7	{ 0.8 - 3.8 }	
Effectif	2001			3382			1706		
	<.0001			<.0001			<.0001		

Source : Propres calculs à partir des données ESPA

On a testé la probabilité, parmi les personnes actives dans le cycle pré-parental, d'exercer une activité à temps partiel (Tableau 16). Ce type d'activité est significativement plus fréquent parmi les femmes vivant en couple marié (entre 2 à 3 fois plus fréquent, selon l'année), ainsi que parmi celles vivant encore chez les parents. Pour les premières, le résultat peut s'expliquer d'une part par la disponibilité fréquente d'un deuxième revenu dans le ménage (revenu du conjoint) et d'autres part, probablement, par la planification de la naissance d'un enfant, qui peut conduire à une diminution du taux d'activité de la femme. Pour les secondes, il est probable qu'un certain nombre de femmes vivant encore chez les parents sont des étudiantes exerçant une activité à temps partiel.

Le modèle montre que la fréquence du temps partiel augmente avec l'âge, et qu'il est plus accessible aux femmes de niveau de formation tertiaire par rapport à celles de niveau secondaire (significatif en 1991 et 1995).

Tableau 16 : Facteurs intervenant sur les probabilité d'exercer une activité a temps partiel pour les femmes actives en période pré-parentale. Résultats de l'analyse de régression logistique.

	1991			1995			2000		
	Risque relatif	Intervalle de confiance	signif. Stat.	Risque relatif	Intervalle de confiance	signif. Stat.	Risque relatif	Intervalle de confiance	signif. Stat.
Situation familiale									
Vit chez les parents	1.9	{ 1.2 - 3.0 }	**	1.6	{ 1.1 - 2.3 }	**	2.0	{ 1.2 - 3.1 }	**
Vit seule	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Vit en couple marié	3.2	{ 2.2 - 4.6 }	***	3.5	{ 2.7 - 4.6 }	***	2.0	{ 1.3 - 3.0 }	***
Vit en couple non marié	1.3	{ 0.8 - 1.9 }		1.2	{ 0.9 - 1.6 }		1.1	{ 0.7 - 1.6 }	
Autre forme de vie de couple	1.7	{ 0.9 - 3.1 }		2.7	{ 1.7 - 4.3 }	***	1.8	{ 1.0 - 3.3 }	
Age	1.1	{ 1.0 - 1.1 }	***	1.1	{ 1.1 - 1.1 }	***	1.1	{ 1.0 - 1.1 }	***
Niveau de formation									
Primaire	1.1	{ 0.7 - 1.7 }		1.0	{ 0.7 - 1.4 }		1.6	{ 1.1 - 2.4 }	*
Secondaire	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Tertiaire	1.7	{ 1.2 - 2.5 }	**	1.6	{ 1.2 - 2.2 }	**	1.4	{ 1.0 - 2.1 }	
Nationalité									
Suisse	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Italie, Espagne, Portugal	1.0	{ 0.6 - 1.7 }		0.6	{ 0.4 - 1.0 }	*	0.5	{ 0.3 - 1.1 }	
Turquie, Ex-Yougoslavie	0.3	{ 0.0 - 2.5 }		0.2	{ 0.0 - 0.9 }	*	0.4	{ 0.1 - 1.7 }	
Autres pays	0.8	{ 0.3 - 1.9 }		1.0	{ 0.6 - 1.9 }		0.2	{ 0.1 - 1.0 }	*
Lieu de résidence									
Urbain	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Rural	1.0	{ 0.7 - 1.4 }		1.1	{ 0.9 - 1.3 }		0.9	{ 0.6 - 1.2 }	
Région germanophone	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Région francophone	0.9	{ 0.7 - 1.3 }		1.3	{ 1.0 - 1.7 }	*	1.3	{ 1.0 - 1.9 }	
Région italophone	1.0	{ 0.3 - 2.7 }		1.5	{ 0.8 - 2.9 }		0.9	{ 0.3 - 2.3 }	
Région romanche	1.0	{ 0.3 - 3.6 }		2.0	{ 0.4 - 11.7 }	
Canton fortement catholique	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Canton majoritairement catholique	1.4	{ 0.7 - 2.9 }		1.2	{ 0.8 - 1.7 }		1.3	{ 0.7 - 2.5 }	
Canton mixte	1.2	{ 0.6 - 2.5 }		1.4	{ 1.0 - 1.9 }	*	1.5	{ 0.8 - 2.6 }	
Canton majoritairement protestant	1.2	{ 0.6 - 2.6 }		2.0	{ 1.4 - 3.0 }	***	2.3	{ 1.2 - 4.2 }	*
Effectif	1566			2592			1429		
	<.0001			<.0001			<.0001		

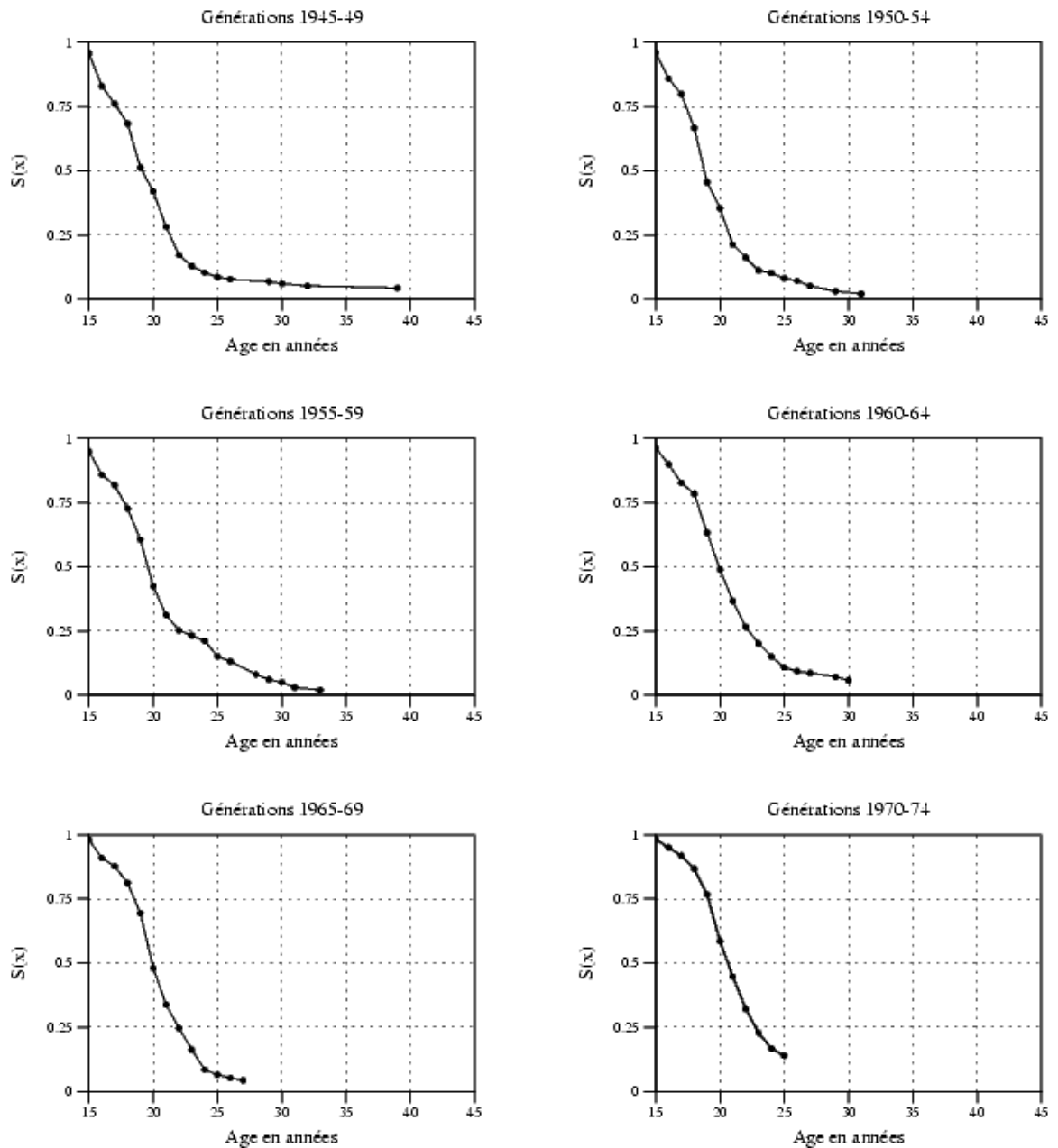
Source : Propres calculs à partir des données ESPA

3.2.2 Rythme d'entrée dans l'activité professionnelle : modèle de Cox

Les données utilisées ici sont celles de l'enquête FFS (Enquête suisse sur la famille) de 1994/95. Grâce à cette enquête, l'évolution du rythme d'entrée dans la vie active est observable pour les femmes nées entre 1945 et 1974, et des informations concernant le rôle de l'origine sociale peuvent être appréhendées. Chaque épisode d'emploi ayant duré au moins trois mois a été enregistré dans l'enquête, quel que soit le taux d'activité. Le protocole de cette enquête rétrospective permet de dresser un tableau précis des comportements d'entrée dans la vie active pour différentes générations de femmes. Selon la définition adoptée, l'entrée dans la vie active correspond au premier emploi rémunéré (apprentissage compris) d'une durée d'au moins six mois, ou à deux emplois de moins de six mois séparés par moins d'un an.

Selon cette enquête, la quasi-totalité des femmes en Suisse ont participé au moins une fois au marché du travail : pour les deux cohortes les plus âgées, seules deux femmes sur cent n'avaient jamais exercé d'activité professionnelle à l'âge de trente ans (cf. Graphique 5). A partir des cohortes de femmes nées entre 1950 et 1954, l'âge médian au premier emploi est en constante augmentation : de 18,8 ans pour ces dernières à 20,6 ans pour les femmes nées entre 1970 et 1974.

Graphique 5 : Entrée sur le marché du travail pour différentes générations féminines. Proportion de femmes n'ayant jamais eu d'activité professionnelle, selon l'âge et la génération.

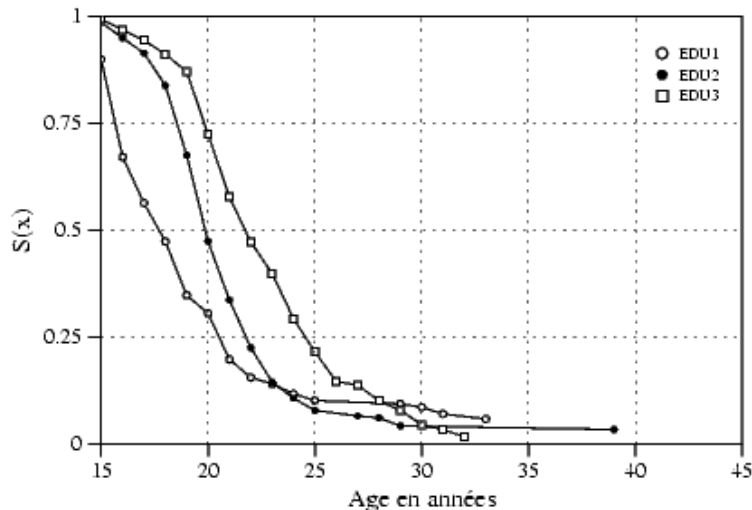


Source : Propres calculs à partir des données FFS

L'entrée dans la vie active des différentes cohortes peut-être influencée par de nombreux motifs, en particulier par la conjoncture économique rencontrée au moment où celles-ci arrivent sur le marché du travail. Ce facteur n'agit cependant pas en Suisse avec la même

intensité que dans d'autres pays, puisque le taux de chômage est resté faible durant l'ensemble de la période. La longueur de la scolarité et de la formation est un autre facteur déterminant, et l'augmentation relativement régulière de l'âge médian au premier emploi est en grande partie liée à l'augmentation de la proportion de femmes qui atteignent un niveau d'éducation secondaire et tertiaire (cf. Graphique 6). En revanche le niveau final de participation au marché du travail ne diffère pas selon le niveau de formation atteint.

Graphique 6 : Proportion de femmes n'ayant jamais eu d'activité professionnelle, selon l'âge et le niveau de formation



Source : Propres calculs à partir des données FFS

Les facteurs intervenant sur l'entrée des femmes dans la vie active ont été analysés à l'aide d'un modèle de Cox, dont les résultats se lisent de manière similaire à ceux de la régression logistique : une des modalités de la variable est utilisée comme catégorie de référence et l'influence des autres modalités de la variable se mesure par comparaison à cette catégorie de référence à l'aide d'un risque relatif. Les analyses ont été effectuées à l'aide du logiciel TDA (Rohwer et Pötter, 1999).

Les variables introduites dans le modèle présenté ici sont les suivantes :

- Enfance et origine sociale : nombre d'enfants de la mère du répondant ; divorce des parents avant 15 ans (oui/non) ; présence des deux parents dans le ménage à 15 ans ; nationalité au moment de l'enquête : suisse ou étrangère.
- Taille de la commune de résidence à l'âge de 15 ans (moins de 2000 habitants ; de 2000 à moins de 10000 habitants ; plus de 10000 habitants).
- Niveau de formation : il s'agit ici du plus haut niveau de formation atteint au moment de l'enquête : niveau de formation primaire = Aucune formation scolaire ou professionnelle terminée, école primaire ou degré secondaire inférieur ; niveau de formation secondaire = Apprentissage ou école professionnelle à plein temps, école préparant à la maturité ou équivalent ; niveau de formation tertiaire = école ou formation professionnelle supérieure, Universités, Hautes écoles.

- Etat civil. Pour cette variable, on a tenu compte du fait qu'elle pouvait varier avec le temps (« time dependant variable »). Pour une femme qui se marie et qui n'est pas encore entrée dans la vie active, l'exposition au « risque » d'entrer dans la vie active est mesurée séparément pour la période où elle n'est pas mariée.
- Cohorte de naissance. Pour respecter l'hypothèse de proportionnalité, la cohorte n'a pas été introduite comme variable explicative mais l'analyse est stratifiée par cohorte : on suppose que les autres variables introduites ont le même effet quel que soit l'année de naissance des femmes (Rohwer et Pötter, 1999, 6.17.7.5).

Les résultats montrent que certaines des variables relatives à l'enfance et l'origine sociale ont une influence significative sur la probabilité d'entrée dans la vie active, notamment la commune de résidence à l'âge de 15 ans. Plus la taille de la commune de résidence est importante, plus le risque d'entrée dans la vie active diminue. Ainsi, pour les femmes qui résidaient à l'âge de 15 ans dans une commune de plus de 10 000 habitants, le risque relatif est de 0,71 ($p < 0,01$) par rapport aux femmes résidant en milieu rural (Tableau 17). Etant donné le lien entre le niveau de formation et le rythme d'entrée dans la vie active, il est probable que ces différences selon la taille de la commune traduisent en partie des disparités dans les études suivies³⁸. Les opportunités de débiter rapidement une activité professionnelle semblent plus importantes dans les régions rurales, où les domaines d'activité à faible niveau de formation requise sont mieux implantés. A l'opposé, « l'offre » de formation de longue durée est plus importante dans les grandes villes, avec la proximité des universités et hautes écoles, ce qui peut influencer positivement sur le choix de suivre une formation plus longue. Le fait de résider en milieu rural ou dans une petite commune implique aussi plus souvent une migration pour poursuivre des études, ce qui augmenterait peut-être la probabilité de prendre un emploi en parallèle pour financer les études.

Le nombre de frères et sœurs a un effet significatif, mais assez faible. Chaque frère ou sœur supplémentaire diminue légèrement le rythme d'entrée dans la vie active. En revanche, ni la nationalité, ni le divorce des parents, ni la composition du ménage n'ont ici d'influence sur le calendrier d'entrée dans la vie active.

On retrouve par ailleurs dans le modèle l'influence importante du niveau de formation atteint au moment de l'enquête sur l'entrée dans la vie active. Par rapport aux femmes ayant un niveau primaire, celles ayant un niveau secondaire et encore plus nettement, celles ayant un niveau tertiaire, voient leur risque d'occuper un premier emploi diminuer.

Toutes choses égales par ailleurs, les femmes qui se marient alors qu'elles ne sont pas encore entrées dans la vie active voient également leur risque d'occuper un premier emploi diminuer de manière significative.

³⁸ La variable « niveau de formation » introduite dans le modèle ne contrôle probablement pas parfaitement la durée de formation.

Tableau 17 : Facteurs intervenant sur l'entrée dans la vie active. Résultat du modèle de Cox sur les femmes interviewées par l'enquête FFS 1994/95

Variabes	Risque relatif	Intervalles de confiance	Signif.
<i>Taille de la commune</i>			
Moins de 2000 h	1.00		
2000-9999 h.	0.85	{0.75 - 0.97}	*
Plus de 10000h	0.72	{0.63 - 0.81}	***
<i>Présence des 2 parents à 15 ans</i>			
Non	1.00		
Oui	0.88	{0.76 - 1.01}	
<i>Divorce des parents</i>			
Non	1.00		
Oui	0.95	{0.83 - 1.08}	
<i>Niveau de formation</i>			
Primaire	1.00		
Secondaire	0.58	{0.52 - 0.64}	***
Tertiaire	0.34	{0.30 - 0.39}	***
<i>Etat civil</i>			
Célibataire	1.00		
Mariée	0.31	{0.26 - 0.38}	***
Nbre d'enfants	0.97	{0.96 - 0.99}	**
<i>Nationalité</i>			
Suisse	1.00		
Etranger	0.93	{0.85 - 1.01}	

Source : Propres calculs à partir des données FFS

3.3 Période consacrée à la naissance des enfants

3.3.1 Analyse transversale

Un modèle de régression logistique a également été appliqué sur les données ESPA pour les femmes en période de constitution de la famille (femmes vivant en couple et/ou avec enfants, âgées de 15-39 ans). Le Tableau 18 présente les résultats pour trois années. Le rôle de la situation familiale sur l'exercice d'une activité est très marqué et les résultats du modèle montrent clairement une diminution de la probabilité de travailler parmi les femmes mariées avec enfant, par rapport aux femmes vivant en couple non marié. L'âge de l'enfant (présence d'un enfant de moins de 3 ans) est un élément déterminant.

Parmi les autres variables incluses dans le modèle, l'âge joue un rôle significatif, tandis que les résultats concernant le niveau de formation indiquent clairement que les femmes dans cette période de leur vie restent plus fréquemment actives lorsqu'elles sont de formation secondaire ou tertiaire, et beaucoup plus faiblement engagées lorsqu'elles sont de formation primaire.

On s'attend à ce que les normes culturelles, traduites par la zone de résidence ou la religion, jouent un rôle sur l'activité des femmes en âge de fonder une famille. On observe effectivement, mais pas à chaque enquête annuelle, une activité plus importante parmi les

femmes vivant en milieu rural, et plus faible parmi celles vivant en région francophone (1991 uniquement) par rapport aux germanophones. Aucune différence significative ne s'observe en revanche en fonction de la religion dominante.

Tableau 18 : Facteurs intervenant sur les probabilité d'exercer une activité pour les femmes en âge de fonder une famille. Résultats de l'analyse de régression logistique.

	1991			1995			2000		
	Risque relatif	Intervalle de confiance	signif. Stat.	Risque relatif	Intervalle de confiance	signif. Stat.	Risque relatif	Intervalle de confiance	signif. Stat.
Situation familiale									
Couple non marié, moins de 30 ans	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Couple non marié, 30 ans et plus	7.3	{ 0.2 - 345.5 }		0.6	{ 0.1 - 3.3 }		0.8	{ 0.3 - 2.1 }	
Couple marié, moins de 30 ans	0.7	{ 0.2 - 2.1 }		0.7	{ 0.2 - 2.2 }		0.7	{ 0.3 - 1.8 }	
Couple marié, 30 ans et plus	0.6	{ 0.1 - 2.2 }		0.4	{ 0.1 - 1.6 }		0.5	{ 0.2 - 1.2 }	
Couple avec enfant, moins de 3 ans	0.2	{ 0.1 - 0.6 }	**	0.2	{ 0.1 - 0.7 }	**	0.1	{ 0.0 - 0.1 }	***
Couple avec enfant de 3 ans et plus	0.4	{ 0.1 - 1.0 }		0.3	{ 0.1 - 1.1 }		0.2	{ 0.1 - 0.3 }	***
Seule avec enfant de moins de 3 ans	1.8	{ 0.2 - 15.4 }		...	{ ... - ... }		0.4	{ 0.1 - 1.4 }	
Seule avec enfant de 3 ans et plus	1.2	{ 0.4 - 3.4 }		0.4	{ 0.1 - 1.4 }		1.2	{ 0.4 - 3.2 }	
Age	1.1	{ 1.0 - 1.1 }	**	1.2	{ 1.1 - 1.3 }	***	1.1	{ 1.0 - 1.1 }	***
Niveau de formation									
Primaire	0.4	{ 0.2 - 0.7 }	***	0.3	{ 0.2 - 0.5 }	***	0.6	{ 0.5 - 0.9 }	**
Secondaire	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Tertiaire	0.9	{ 0.4 - 1.8 }		0.7	{ 0.3 - 1.4 }		1.5	{ 1.0 - 2.2 }	*
Nationalité									
Suisse	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Italie, Espagne, Portugal	1.4	{ 0.6 - 3.2 }		0.9	{ 0.5 - 1.7 }		1.1	{ 0.6 - 1.8 }	
Turquie, Ex-Yougoslavie	0.6	{ 0.1 - 2.9 }		0.4	{ 0.2 - 1.0 }		0.9	{ 0.4 - 1.9 }	
Autres pays	3.8	{ 0.5 - 29.4 }		1.5	{ 0.4 - 5.9 }		0.9	{ 0.4 - 1.8 }	
Lieu de résidence									
Urbain	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Rural	1.2	{ 0.7 - 2.0 }		2.1	{ 1.3 - 3.5 }	**	1.1	{ 0.8 - 1.4 }	
Région germanophone	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Région francophone	0.3	{ 0.2 - 0.6 }	***	0.7	{ 0.4 - 1.1 }		1.0	{ 0.7 - 1.3 }	
Région italophone	1.0	{ 0.1 - 8.4 }		0.8	{ 0.2 - 2.9 }		0.8	{ 0.4 - 1.6 }	
Région romanche	...	{ ... - ... }		0.8	{ 0.0 - 33.0 }		0.6	{ 0.1 - 2.7 }	
Canton									
Canton fortement catholique	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Canton majoritairement catholique	0.7	{ 0.2 - 2.4 }		2.3	{ 1.0 - 5.4 }	*	0.9	{ 0.6 - 1.5 }	
Canton mixte	1.0	{ 0.3 - 2.7 }		1.3	{ 0.8 - 2.3 }		1.1	{ 0.7 - 1.6 }	
Canton majoritairement protestant	0.5	{ 0.2 - 1.7 }		2.4	{ 0.9 - 6.3 }		1.2	{ 0.7 - 1.9 }	
Caractéristiques du conjoint									
Conjoint suisse	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Conjoint étranger	1.0	{ 0.5 - 2.2 }		0.5	{ 0.2 - 1.5 }		1.1	{ 0.7 - 1.6 }	
Sans réponse	...	{ ... - ... }		0.5	{ 0.2 - 1.2 }		...	{ ... - ... }	
Conjoint de formation primaire	...	{ ... - ... }		1.0	{ 0.5 - 1.9 }		1.2	{ 0.7 - 1.9 }	
Conjoint de formation secondaire	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Conjoint de formation tertiaire	...	{ ... - ... }		0.9	{ 0.5 - 1.7 }		0.8	{ 0.6 - 1.1 }	
Sans réponse	...	{ ... - ... }		0.3	{ 0.1 - 0.8 }	*	0.7	{ 0.3 - 1.6 }	
Conjoint travaillant à plein temps	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Conjoint travaillant à mi-temps	0.6	{ 0.2 - 2.0 }		0.3	{ 0.1 - 0.6 }	***	1.5	{ 0.8 - 2.8 }	
Conjoint ne travaillant pas	0.5	{ 0.3 - 1.1 }		0.4	{ 0.2 - 0.8 }	**	0.7	{ 0.4 - 1.3 }	
Effectif	2517			4807			2292		
	<.0001			<.0001			<.0001		

Source : Propres calculs à partir des données ESPA

Finalement, le fait que le conjoint travaille à temps partiel ou ne travaille pas conduit à une diminution de la prévalence de l'activité professionnelle de la femme (significative en 1995 uniquement).

On a testé à partir du même échantillon la fréquence de l'activité à temps partiel, parmi les femmes exerçant une activité (Tableau 19).

Tableau 19 : Facteurs intervenant sur les probabilité d'exercer une activité a temps partiel pour les femmes actives en âge de fonder une famille. Résultats de l'analyse de régression logistique.

	1991			1995			2000		
	Risque relatif	Intervalle de confiance	signif. Stat.	Risque relatif	Intervalle de confiance	signif. Stat.	Risque relatif	Intervalle de confiance	signif. Stat.
Situation familiale									
Couple non marié, moins de 30 ans	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Couple non marié, 30 ans et plus	0.8	{ 0.4 - 1.6 }		2.1	{ 1.3 - 3.5 }	***	2.0	{ 1.1 - 3.6 }	*
Couple marié, moins de 30 ans	2.9	{ 1.7 - 4.8 }	***	2.8	{ 1.8 - 4.4 }	***	1.8	{ 1.0 - 3.5 }	
Couple marié, 30 ans et plus	2.9	{ 1.6 - 5.1 }	***	4.7	{ 2.9 - 7.6 }	***	3.4	{ 1.9 - 6.1 }	***
Couple avec enfant, moins de 3 ans	20.0	{ 11.7 - 34.0 }	***	22.3	{ 14.2 - 35.1 }	***	25.3	{ 14.9 - 43.0 }	***
Couple avec enfant de 3 ans et plus	16.2	{ 9.4 - 28.0 }	***	23.5	{ 14.8 - 37.4 }	***	17.5	{ 10.0 - 30.6 }	***
Seule avec enfant de moins de 3 ans	1.5	{ 0.4 - 5.7 }		6.8	{ 2.8 - 16.5 }	***	7.8	{ 2.4 - 25.0 }	***
Seule avec enfant de 3 ans et plus	3.1	{ 1.5 - 6.1 }	**	5.2	{ 3.1 - 8.6 }	***	4.6	{ 2.3 - 9.2 }	***
Age	1.1	{ 1.0 - 1.1 }	***	1.0	{ 1.0 - 1.0 }		1.1	{ 1.0 - 1.1 }	***
Niveau de formation									
Primaire	0.6	{ 0.4 - 0.9 }	**	0.6	{ 0.4 - 0.7 }	***	0.7	{ 0.5 - 1.1 }	
Secondaire	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Tertiaire	0.8	{ 0.6 - 1.2 }		1.0	{ 0.8 - 1.4 }		0.9	{ 0.6 - 1.2 }	
Nationalité									
Suisse	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Italie, Espagne, Portugal	0.7	{ 0.4 - 1.2 }		0.6	{ 0.4 - 0.8 }	***	0.6	{ 0.4 - 0.9 }	*
Turquie, Ex-Yougoslavie	0.2	{ 0.1 - 0.7 }		0.2	{ 0.1 - 0.4 }	***	0.3	{ 0.2 - 0.7 }	**
Autres pays	0.7	{ 0.3 - 1.6 }	**	0.9	{ 0.5 - 1.5 }		0.5	{ 0.3 - 1.0 }	*
Lieu de résidence									
Urbain	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Rural	1.0	{ 0.8 - 1.4 }		1.3	{ 1.0 - 1.5 }	*	1.0	{ 0.8 - 1.3 }	
Région germanophone	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Région francophone	0.7	{ 0.5 - 0.9 }	**	0.9	{ 0.7 - 1.1 }		1.0	{ 0.7 - 1.3 }	
Région italophone	0.8	{ 0.3 - 1.9 }		0.7	{ 0.4 - 1.2 }		0.7	{ 0.4 - 1.5 }	
Région romanche	...	{... -...}		1.1	{ 0.3 - 4.4 }		0.2	{ 0.0 - 1.2 }	
Canton fortement catholique	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Canton majoritairement catholique	1.5	{ 0.8 - 2.9 }		1.4	{ 1.1 - 1.9 }	*	1.5	{ 1.0 - 2.4 }	
Canton mixte	1.2	{ 0.7 - 2.0 }		1.3	{ 1.0 - 1.6 }		1.3	{ 0.9 - 1.9 }	
Canton majoritairement protestant	1.3	{ 0.7 - 2.4 }		1.3	{ 0.9 - 1.8 }		2.0	{ 1.3 - 3.2 }	**
Caractéristiques du conjoint									
Conjoint suisse	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Conjoint étranger	0.5	{ 0.3 - 0.7 }	***	0.7	{ 0.4 - 1.0 }	*	0.9	{ 0.6 - 1.3 }	
Sans réponse	...	{... -...}		1.2	{ 0.8 - 1.6 }		...	{... -...}	
Conjoint de formation primaire	...	{... -...}		0.7	{ 0.5 - 0.9 }	**	0.8	{ 0.5 - 1.3 }	
Conjoint de formation secondaire	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Conjoint de formation tertiaire	...	{... -...}		1.2	{ 0.9 - 1.5 }		0.9	{ 0.7 - 1.2 }	
Sans reponse	...	{... -...}		0.9	{ 0.5 - 1.7 }		1.1	{ 0.5 - 2.4 }	
Conjoint travaillant à plein temps	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Conjoint travaillant à mi-temps	3.9	{ 1.9 - 7.9 }	***	1.3	{ 0.8 - 2.1 }		1.0	{ 0.6 - 1.9 }	
Conjoint ne travaillant pas	1.0	{ 0.6 - 1.5 }		0.7	{ 0.5 - 1.1 }		0.6	{ 0.3 - 1.1 }	
Effectif		1555			2965			1824	
		<.0001			<.0001			<.0001	

Source : Propres calculs à partir des données ESPA

Le choix du type d'activité (partiel ou temps plein) est très fortement associé à la situation familiale. Par rapport aux femmes actives âgées de moins de 30 ans vivant en couple non marié, femmes qui constituent dans le modèle la modalité de référence, celles vivant en couple marié ont approximativement 3 fois plus de chance de travailler à temps partiel. Le risque relatif d'activité à temps partiel parmi les femmes vivant en couple marié avec un

enfant est multiplié par 20 environ. Bien que toujours significativement supérieur à la catégorie de référence, le risque relatif d'activité à temps partiel est plus faible parmi les femmes vivant seules avec leur(s) enfant(s). Ces résultats confirment les tendances générales décrites dans le chapitre 2 concernant le temps partiel : celui-ci concerne en priorité les femmes avec enfant, pour autant que le conjoint soit présent dans le ménage. Le fait que les femmes mariées sans enfant exercent plus fréquemment une activité professionnelle à temps partiel doit très certainement être considéré comme le résultat de la planification d'une naissance. Les opportunités de travailler à temps partiel sont alors plus fréquemment saisies parmi ces femmes.

Le niveau de formation a un rôle étroit sur l'activité à temps partiel, dans le sens où l'accès à ce type d'emplois paraît limité pour les femmes du niveau primaire (résultat significatif en 1991 et 1995). De même, le temps partiel, s'il est fréquent pour les Suissesses, l'est beaucoup moins pour les femmes de nationalité étrangère qui, lorsqu'elles exercent une activité, le font en grande partie à plein temps. Les modèles ne montrent aucune différence significative dans la fréquence de l'emploi à temps partiel en fonction des variables géographiques. Le rôle de l'activité du conjoint est pour sa part difficile à estimer, les résultats des différents modèles annuels pouvant varier.

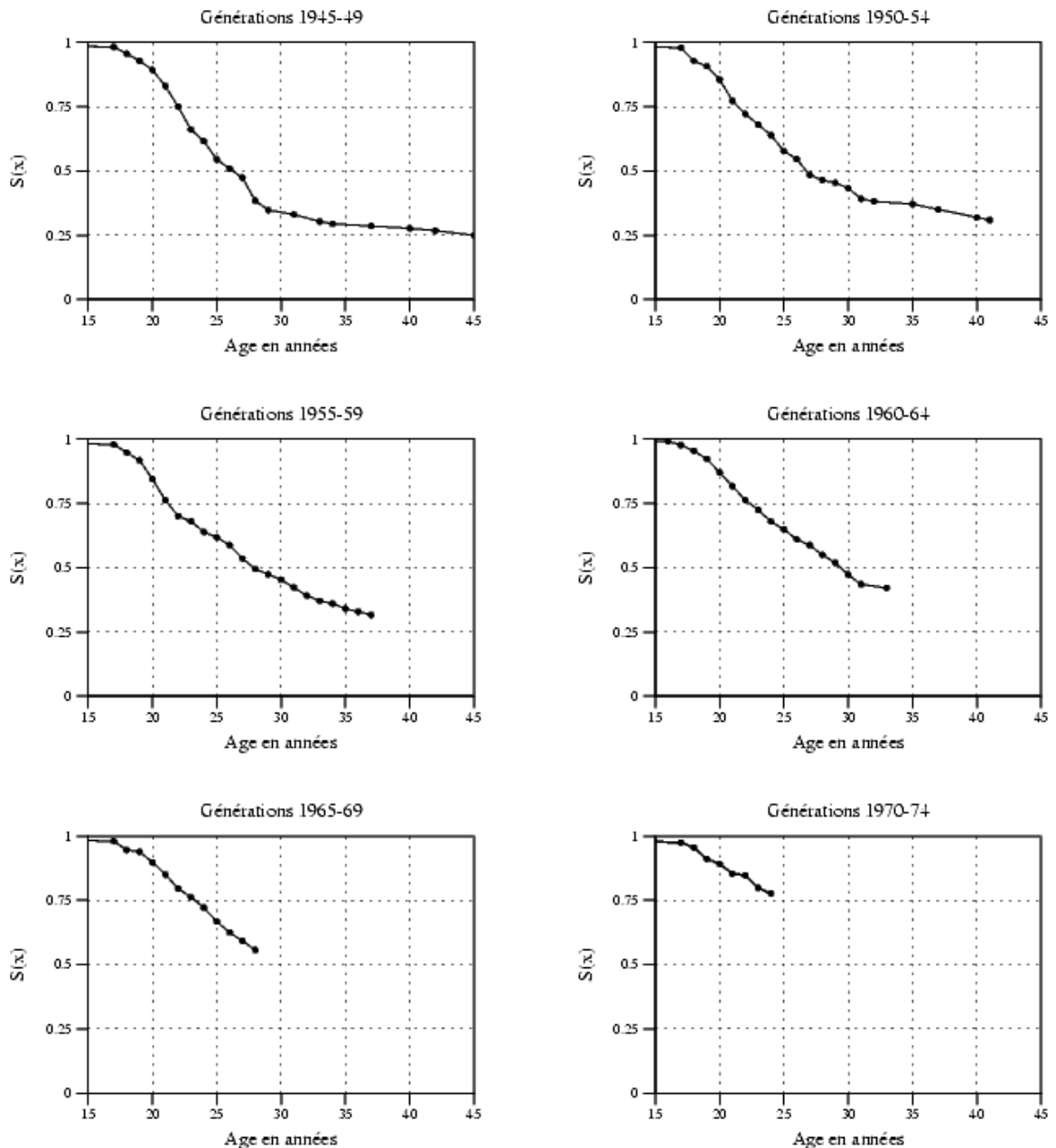
3.3.2 Rythme de retrait de l'activité professionnelle avec l'arrivée des enfants : analyse longitudinale par un modèle de Cox

La période d'entrée dans la vie de couple et de fondation de la famille est fortement associée au retrait de l'activité professionnelle. Ces retraits ont également été analysés à partir des données de l'enquête FFS de 1994/95. Une interruption est définie comme une cessation totale de l'activité professionnelle durant au moins un an après une période d'activité d'au moins six mois consécutifs ou de deux périodes de moins de six mois séparées par moins d'un an. C'est la première interruption qui a été analysée ici.

L'analyse descriptive (modèle de Kaplan Meyer) permet de mettre en évidence des tendances générales. A l'âge de 30 ans, plus de la moitié des femmes nées entre 1945 et 1964 avaient connu au moins une période d'inactivité (volontaire ou non) d'au moins un an. Au total, plus de deux tiers des femmes nées entre 1945 et 1955, ayant été actives dans leur vie auront vécu une interruption de l'activité professionnelle pour une année au moins (Graphique 7).

La tendance est à l'augmentation de l'âge médian à la première interruption professionnelle : de 26,25 ans pour les générations 1945-49 à 29,42 pour les générations 1960-64. Ceci est lié à l'augmentation constante de l'âge à la première naissance. Selon les résultats de l'enquête FFS, l'âge médian à la première naissance était en effet de 24 ans pour les personnes rencontrées appartenant à la génération 1945-49, et de 28 ans pour celles de la génération 1960-64 (Gabadinho, 1998). Mais cela traduit également sans doute une tendance à la diminution de la proportion de femmes qui interrompent leur carrière au moment de la maternité, dans les cohortes les plus récentes, ainsi que cela a été observé dans d'autres pays (cf. par exemple Grimm et Bonneuil, 2001, pour la France). L'accès plus fréquent à des postes à temps partiel peut contribuer à ce phénomène.

Graphique 7 : Cessation d'une activité pour au moins une année : évolution de la probabilité de rester professionnellement active, selon l'âge et la génération.

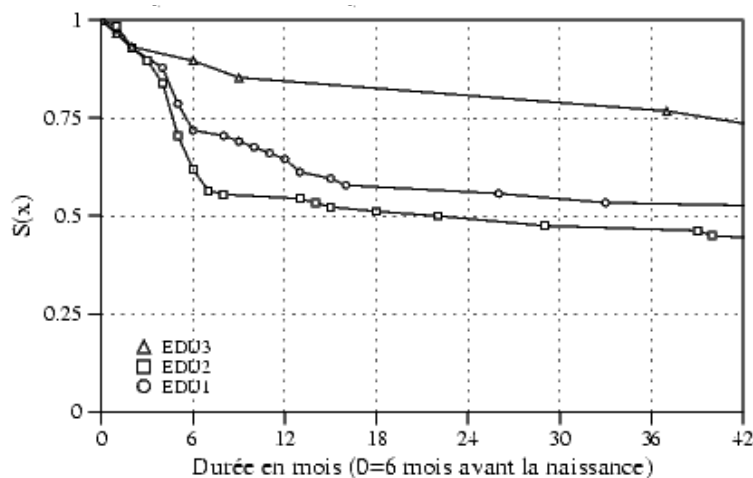


Source : Propres calculs à partir des données FFS

Le niveau de formation plus élevé des générations les plus jeunes augmente aussi l'attachement à l'activité professionnelle. Le graphique 8 présente à ce propos l'évolution de la proportion de femmes encore actives, parmi celles qui exerçaient une activité rémunérée six mois avant la naissance de leur premier enfant. Au moment de la naissance (6 mois sur

le graphique), les femmes ayant un niveau de formation intermédiaire étaient les plus nombreuses à avoir cessé leur activité pour au moins un an (4 sur 10), alors qu'à peine plus d'une femme sur 10 ayant un niveau de formation tertiaire avait interrompu sa carrière professionnelle. Ce résultat confirme « l'attachement » plus fort des femmes de niveau de formation élevé à leur emploi, qui peut très certainement être relié au coût financier, professionnel, mais aussi social de l'abandon de l'emploi lorsque l'investissement en formation est élevé.

Graphique 8 : Interruption de l'activité professionnelle liée à la première naissance. Proportion de femmes toujours actives, selon la durée écoulée depuis le 3^e mois de grossesse, par niveau de formation



Source : Propres calculs à partir des données FFS

Le modèle de Cox permet d'aller plus dans le détail des facteurs intervenant sur la cessation de l'activité. L'analyse porte sur tous les épisodes d'activité d'au moins six mois (ou deux épisodes séparés par moins d'un an). Chaque interruption de l'activité professionnelle ayant donc duré au moins un an est prise en compte, en distinguant deux types d'interruption : lorsque l'arrêt d'une activité a lieu dans un intervalle allant *de six mois avant jusqu'à un an après une naissance*, l'interruption est attribuée à l'arrivée d'un enfant ; dans le cas contraire, on considère que l'arrêt de l'activité professionnelle est liée à une autre cause.

Le modèle de Cox mesure ici l'influence des variables introduites sur la probabilité (le risque) d'arrêt de l'activité professionnelle pour plus d'un an. Les variables utilisées dans le modèle présenté ici sont :

- Le niveau de formation (plus haut niveau atteint au moment de l'enquête), en trois modalités : niveau de formation primaire, secondaire ou tertiaire.
- La génération de naissance. Les femmes ont été regroupées en trois cohortes : 1945-54 (référence) ; 1955-64 ; 1964-74.
- L'état civil. La variable introduite dans le modèle varie avec le temps (« time dependant »). Pour une femme qui se marie au cours d'un épisode d'activité professionnelle, l'exposition au « risque » de cesser cette activité est mesurée

séparément pour la période où elle n'est pas mariée. Si une femme est mariée avant le début d'un épisode d'activité professionnelle, la variable est égale à 1 pour la totalité de l'exposition au risque.

- La durée hebdomadaire de travail en heures, classée en fonction des catégories suivantes : moins de 25 heures par semaine ou horaire variable (référence) ; de 25 à 34 heures de travail hebdomadaire ; 35 heures ou plus.
- Le statut dans le travail, distribué en trois catégories : Cheffe d'entreprise ou indépendante ; Employée (catégorie de référence) ; Travail non rémunéré dans l'entreprise familiale, membre d'une coopérative ou autres situations.
- La nationalité, Suisse (catégorie de référence) ou étrangère.
- Le nombre d'enfants, classé en trois variables (1 enfant, 2 enfants, 3 enfants ou plus) dépendantes du temps : elles sont réévaluées en permanence et comptabilisent à un instant donné le nombre d'enfants qu'une femme a déjà mis au monde. De manière à ne pas interférer sur la période autour de la naissance, qui est utilisée pour déterminer la cause de l'interruption, un enfant est comptabilisé à partir d'un an après sa naissance.
- Le nombre d'emplois déjà occupés. La variable est introduite comme variable continue, et permet de tenir compte de l'expérience professionnelle déjà acquise.

Les résultats (Tableau 20) mettent en évidence des phénomènes particulièrement intéressants. En ce qui concerne les interruptions liées à une naissance (ayant eu lieu dans un intervalle de -6 mois à +1 an autour de la naissance), la probabilité d'un arrêt de l'activité est nettement moins élevée pour les femmes ayant un niveau d'éducation tertiaire, ce qui confirme les résultats décrits précédemment : le risque relatif est de 0,28 par rapport aux femmes ayant un niveau d'éducation primaire. Il est cependant possible que les femmes appartenant à ce niveau de formation arrêtent leur activité professionnelle plus tard, après la limite de 1 an fixée par le modèle. En revanche, il n'y a pas de différences significatives entre les femmes ayant un niveau d'éducation secondaire et primaire.

Le mariage joue un rôle prépondérant : le rythme d'interruption de son activité professionnelle avec l'arrivée d'un enfant est multiplié par plus de 15 pour une femme mariée par rapport à une femme célibataire, même après prise en compte du rôle éventuel des autres variables (formation, nombre d'enfants, etc.). Il convient de relever que pour les générations étudiées, la première naissance hors du mariage représentait 12% des cas, et concernait dans près d'une naissance sur deux des femmes ne vivant pas en couple (Gabadinho, 1998). Les femmes donnant naissance à un enfant hors du mariage présentaient alors très certainement un profil professionnel très différent de celui des femmes mariées, avec pour un certain nombre d'entre elles la nécessité financière de poursuivre un emploi. Relevons par ailleurs que ces résultats, qui se réfèrent à la situation observée entre 1965 et 1994, ne reflètent pas forcément la réalité actuelle où une certaine « normalisation » de la naissance hors mariage s'observe.

La probabilité d'une interruption d'activité rémunérée est plus élevée lorsqu'il s'agit de la première naissance : une femme a moitié moins de chance de se retirer du marché du travail

lorsque survient la deuxième naissance que lorsqu'il s'agit de son premier enfant. Cette observation confirme l'hypothèse selon laquelle la Suisse rejoint le groupe des pays où, compte tenu du système de protection de la maternité en vigueur, la cessation de l'activité survient dès la naissance du premier enfant (Cf. section 1.2.1).

Tableau 20 : Facteurs intervenant sur le retrait du marché du travail, en fonction du type d'interruption

Facteurs	Interruption liée à une naissance			Interruption liée à un autre motif		
	Risque relatif	Intervalles de confiance	Signif.	Risque relatif	Intervalles de confiance	Signif.
<i>Niveau de formation</i>						
Primaire	1.00			1.00		
Secondaire	0.97	{0.81 - 1.17}		0.91	{0.81 - 1.01}	
Tertiaire	0.28	{0.19 - 0.39}	***	1.23	{1.08 - 1.40}	
<i>Cohorte de naissance</i>						
1945-54	1.00			1.00		
1955-64	0.87	{0.73 - 1.03}		0.98	{0.89 - 1.09}	
1965-74	0.49	{0.38 - 0.64}	***	1.00	{0.88 - 1.12}	
<i>Horaire de travail</i>						
Moins de 25 heures	1.00			1.00		
de 25 à 34 heures	1.23	{0.86 - 1.76}		0.96	{0.77 - 1.19}	
35 heures et plus	0.66	{0.51 - 0.85}	**	0.83	{0.73 - 0.94}	**
<i>Statut dans la profession</i>						
Indépendante		0.87	{0.66 - 1.14}	
Employée	1.00			1.00		
Autre statut	1.09	{0.82 - 1.46}		1.14	{0.99 - 1.32}	
<i>Nombre d'emplois</i>	0.93	{0.89 - 0.97}	***	0.88	{0.86 - 0.90}	***
<i>Survenance du :</i>						
Mariage	15.77	{12.33 - 20.16}	***	1.93	{1.77 - 2.10}	***
Premier enfant	0.45	{0.36 - 0.56}	***	0.65	{0.57 - 0.76}	***
Deuxième enfant	0.05	{0.03 - 0.10}	***	0.74	{0.63 - 0.86}	***
Troisième enfant	0.30	{0.21 - 0.44}	***	0.65	{0.53 - 0.80}	***
<i>Nationalité</i>						
Suisse	1.00			1.00		
Etrangère	1.02	{0.85 - 1.22}		1.08	{0.99 - 1.19}	

Source : Propres calculs à partir des données FFS

Certaines des variables indiquant les caractéristiques de l'emploi occupé au moment de la grossesse ont également une influence. Ainsi, le fait de travailler au moins 35 heures diminue le risque d'une interruption. Il s'agit ici sans doute de plusieurs effets qui se regroupent : les femmes travaillant au moins 35 heures par semaine sont plus impliquées dans le monde du travail que celles ayant un taux d'activité faible et, de plus, pour un ménage, l'arrêt d'un emploi à taux d'activité important représente également la perte d'une source de revenu non négligeable. Le nombre d'emplois déjà occupés, utilisé ici comme un indicateur de l'expérience professionnelle, modifie également le risque de retrait : plus celui-ci est élevé, plus la probabilité de quitter l'emploi actuel en liaison avec une naissance diminue. Ce résultat peut s'expliquer par le fait qu'un certain nombre de femmes recherchent et obtiennent, avant la fondation de la famille, un emploi leur permettant de concilier vie familiale et professionnelle (par exemple un emploi à temps partiel), mais aussi

vouloir signifier que les femmes mobiles sur le marché de l'emploi peuvent mieux concilier ces deux pôles d'activité que sont la famille et le travail rémunéré.

Les variables introduites dans le modèle n'ont pas le même effet lorsque l'on considère les interruptions qui ne sont *pas directement liées à une naissance*. Il faut noter que parmi ces interruptions, on trouve sans doute une part plus ou moins importante d'arrêts involontaires de l'activité professionnelle, notamment des périodes de chômage ou des arrêts liés à une maladie de longue durée.

Les femmes ayant un niveau d'éducation tertiaire sont plus susceptibles que les femmes de niveau d'éducation primaire d'interrompre leur activité professionnelle pour au moins une année. Il n'est pas évident d'expliquer ce phénomène. En effet, bien que l'on observe généralement une plus grande mobilité professionnelle pour les femmes ayant un niveau de formation élevé, il s'agit ici d'interruptions longues (au moins une année, par définition) et donc « coûteuses » en terme de carrière.

Trois raisons peuvent expliquer ce résultat. D'abord, nous avons vu précédemment que le lien entre la première naissance et l'arrêt de l'activité professionnelle était nettement moins fort pour les femmes ayant un niveau d'éducation élevé. Il est possible que l'arrêt de travail pour s'occuper des enfants soit décalé dans le temps. Les interruptions pour une formation complémentaire peuvent également expliquer une partie du phénomène.

Le nombre d'heures hebdomadaires travaillées ainsi que le nombre d'emplois déjà occupés ont le même effet sur le risque d'interruption de l'activité professionnelle que dans le modèle où l'arrêt est lié à la naissance de l'enfant : plus l'implication et l'expérience dans le monde professionnel est grande, et plus le risque de quitter le marché du travail diminue.

L'effet du mariage est moins important pour les interruptions qui ne sont pas directement liées à une naissance, mais il multiplie tout de même par près de 2 la probabilité pour une femme d'un retrait de l'activité professionnelle. Ceci est conforme à ce qui est observé dans d'autres enquêtes : même sans liaison avec une naissance, le mariage a un effet sécurisant et entraîne une redistribution des rôles au sein du ménage.

Le fait d'avoir déjà mis au monde un enfant diminue la probabilité d'une interruption non liée à une naissance par rapport aux femmes n'ayant eu aucun enfant. Cependant, le risque relatif est à peu près identique quelle que soit la parité. Ce résultat signifie que l'arrêt d'activité professionnelle non associé à la grossesse concerne en premier lieu des femmes n'ayant pas encore eu d'enfants. Les données ne permettent pas de vérifier dans quelle mesure il s'agit de femmes arrêtant l'activité en vue de se consacrer plus tard à la vie de famille et à l'éducation des enfants.

3.3.3 *Le retrait du marché du travail parmi les femmes adultes : analyse du panel suisse des ménages*

Le panel suisse des ménages a également été utilisé, de manière à appréhender la question de la cessation d'activité en intégrant comme facteurs explicatifs des variables qui n'étaient pas disponibles dans l'enquête suisse sur la population active ou l'enquête suisse sur la famille. L'analyse porte ici sur les transitions entre l'activité et la non-activité (personnes n'ayant pas d'emploi et n'en recherchant pas) observées entre la première et la seconde

vague du panel suisse des ménages. La population sélectionnée comprend 1061 femmes âgées de 20 à 49 ans qui étaient actives au moment de la première vague (interviews réalisées entre septembre 1999 et février 2000), et vivaient en couple marié ou cohabitant. Seules les femmes ayant répondu au questionnaire individuel lors des deux vagues ont été sélectionnées. Sous l'hypothèse que le comportement des femmes suivait un processus de Markov simple, des méthodes de régression logistique ont été testées. La pondération longitudinale est utilisée.

Analyse descriptive

Parmi les femmes actives, âgées de 20 à 49 ans et vivant en couple au moment de la première vague, 90,5% étaient toujours actives lors de la seconde vague, 1,2% étaient au chômage et 8,3% étaient non-actives. Dans cette population, la probabilité « brute » de transition entre activité et non activité entre les deux vagues s'élève donc à environ 8%.

La naissance d'un enfant est une des causes principales d'interruption de l'activité professionnelle. Environ 3 femmes sur 10 ayant eu un enfant ont cessé leur activité professionnelle, contre environ 7 femmes sur 100 n'ayant pas eu d'enfant (Tableau 21). Bien que le risque de transition soit significativement plus élevé dans le cas d'une naissance, on note cependant que près de 85% des interruptions ne semblent pas liées directement à l'arrivée d'un enfant. Pour des raisons d'effectifs, on n'a pas distingué les motifs de la cessation d'activité dans le modèle.

Tableau 21 : Naissance d'un enfant et retrait du marché du travail parmi les femmes actives lors de la première vague

	Statut en seconde vague		Total
	Actives + chômeuses	Non-actives	
Femmes n'ayant pas eu d'enfant (n=1015)	92,6	7,4	100,0
Femmes ayant eu un enfant (n=46)	(73,3)	(26,7)	100,0
<i>Ensemble</i>	<i>91,7</i>	<i>8,3</i>	<i>100,0</i>

Source : Propres calculs à partir des données PSM. Entre parenthèses : moins de 30 ans

Construction du modèle

Les variables démographiques introduites dans le modèle sont les suivantes :

- l'âge à la première vague de l'enquête (1999), sous forme dichotomique : 20-24 ans qui constitue la modalité de référence, 25-29 ans, 30-34 ans, 35-39 ans, 40-44 ans, 45-49 ans.
- Le statut marital : femme non mariée (référence) versus femme vivant en couple marié.
- La région d'habitation en 1999, celle-ci traduisant à la fois une influence culturelle (en particulier des schémas en ce qui concerne la participation des femmes au marché du travail) et la situation locale du marché du travail. Les régions ont été codées selon la classification des sept régions de la Suisse : région lémanique

(référence), Espace Mittelland, Suisse du Nord-Ouest, Zurich, Suisse orientale, Suisse centrale, Tessin.

- Le type de la commune de résidence du ménage : Centres (référence), communes suburbaines, communes riches, communes périurbaines, communes touristiques et agricoles périphériques, communes industrielles et tertiaires, communes rurales de navetteurs, communes agricoles mixtes ;
- La nationalité : suisse (référence), étrangère.
- Le niveau de formation, primaire, secondaire, tertiaire.
- Le nombre d'enfants de moins de 12 ans présents dans le ménage en 1999.
- La naissance éventuelle d'un enfant entre la vague 1 et la vague 2³⁹.
- Le niveau de formation du conjoint, selon les mêmes modalités que pour la femme.
- Le statut d'activité du conjoint : Actif ou non actif.
- La nationalité du partenaire : suisse (référence) ou étranger.
- La catégorie socio-professionnelle : les catégories 2 (professions libérales) et 3 (autres indépendants) ont été regroupés de manière à disposer d'un nombre suffisant de personnes. Les 88 cas pour lesquels la CSP n'est pas disponible ont été regroupés dans une catégorie séparée. La classification est donc : Dirigeants, professions libérales et autres indépendants ; professions intellectuelles et d'encadrement, intermédiaire, employés qualifiés, ouvriers qualifiés (catégorie de référence), travailleurs non qualifiés, actifs non classés.
- La position sociale mesurée par l'échelle de CAMSIS (« Cambridge Social Interaction and Stratification Scale »). Il s'agit d'une échelle continue, construite à partir des professions des deux conjoints (Cf. des informations sur la construction des scores de l'échelle de CAMSIS dans le PSM, Bergman *et al.*, 2002 et Bergman et Joye, 2002).
- Le salaire horaire : selon une approche courante, le salaire potentiel auquel une femme peut prétendre est un des paramètres importants dans la décision d'occuper un emploi ou non, principalement lorsque des enfants en bas âge sont présents dans le ménage : la décision d'occuper un emploi ou non (ou le choix du nombre d'heures travaillées à l'extérieur) résulte en partie de la comparaison de la valeur du travail d'une femme au sein de son ménage (travaux ménagers, soins et éducation des enfants) avec la valeur potentielle de son travail au cas où elle occuperait un emploi. Le salaire horaire a pour cette raison été recalculé, en prenant le salaire net annualisé, divisé par le taux d'activité. Pour le calcul du taux d'activité, la référence utilisée est une semaine de 40 heures. Pour 300 cas, le salaire horaire n'a pas pu être calculé (taux d'activité inconnu, non-réponse aux

³⁹ Bien que, dans le cas d'une interruption de l'activité professionnelle, on ne puisse pas déterminer si la naissance de l'enfant est intervenue avant ou après, on considère que l'arrivée d'un enfant est prévue dès le début de la grossesse et peut donc être la cause de l'interruption même si celle-ci a lieu avant la naissance.

questions sur le revenu professionnel, revenus irréguliers). D'autre part, le calcul du salaire horaire a abouti à des valeurs très basses (inférieures à 16 francs par heure que nous considérons comme un salaire minimum) dans 91 cas. Nous avons donc eu recours à l'imputation pour ne pas soustraire ces cas à l'analyse. La procédure utilisée consiste à modéliser, à l'aide d'une régression, le logarithme du salaire horaire pour les femmes pour lesquelles cette valeur existe et est supérieure à 16 francs par heure. Seules les variables dont la significativité était inférieure à 0.10 ont été conservées dans le modèle qui inclut des variables d'éducation, de canton de domicile, de stratification sociale, et démographiques présentées dans le tableau 22. Le modèle présenté dans le tableau 3 a ensuite servi à produire une estimation du salaire horaire pour imputer les valeurs manquantes ou inférieures à 16 francs.

Tableau 22 : Modèle de régression utilisé pour imputer les salaires horaires inférieurs à 16 francs.

	Coef.	Std. Err.	t	P> t	Intervalle de confiance (95%)	
Formation tertiaire	0.1729	0.0498	3.4700	0.0010	0.0751	0.2708
Formation secondaire	0.0737	0.0410	1.8000	0.0730	-0.0069	0.1542
Échelle CAMSIS	-0.1420	0.0174	-8.1700	0.0000	-0.1761	-0.1078
Age	0.0085	0.0019	4.3600	0.0000	0.0046	0.0123
Durée emploi actuel	0.0048	0.0025	1.9500	0.0510	0.0000	0.0097
VALAIS	-0.2027	0.0702	-2.8900	0.0040	-0.3405	-0.0649
JURA	0.6906	0.3280	2.1100	0.0360	0.0466	1.3347
URI	1.1498	0.2325	4.9500	0.0000	0.6934	1.6063
Nombre d'enfants	0.0546	0.0209	2.6200	0.0090	0.0137	0.0956
Constante	2.8441	0.0837	33.9900	0.0000	2.6798	3.0084

Source : Propres calculs à partir des données PSM

- Le revenu du ménage : dans de nombreuses études, c'est le revenu du conjoint ou le revenu non-professionnel de la femme qui est utilisé. Cependant, le revenu du conjoint n'est pas disponible pour un nombre élevé de cas. La soustraction du revenu professionnel de la femme au revenu total du ménage, qui serait un indicateur du revenu disponible en cas d'arrêt de l'activité professionnelle pose également un problème de valeurs manquantes. Pour cette raison, le revenu « équivalent » de 1999, tenant compte notamment du nombre d'adultes et d'enfants présents dans le ménage, est utilisé. C'est un indicateur du niveau de vie du ménage. Cinq catégories ont été créées, correspondant aux 20^e, 40^e, 60^e et 80^e percentiles. Les ménages pour lesquels ce revenu n'est pas disponible ont été classés dans une catégorie à part. Les catégories sont : revenu de 0-33644 francs ; 33645-44873 francs ; 44874-55511 francs ; 55512-70587 francs ; 70588 francs et plus ; non disponible.
- Le nombre d'années passées dans l'emploi actuel : les valeurs manquantes (n=14) ont été remplacées par la moyenne du groupe d'âge correspondant.
- Le nombre total d'années de travail sans interruption prolongée. Les valeurs manquantes (n=10) ont été remplacées par la moyenne du groupe d'âge correspondant.

- Le taux d'activité, en quatre catégories : moins de 20 %, de 20 à 50 %, de 50 à 80 %, plus de 80 %. Les 46 femmes pour lesquelles le taux d'activité n'a pu être déterminé ont été classées dans la première catégorie (moins de 20 %).
- Les difficultés à concilier vie familiale et vie professionnelle : cette variable est issue de la réponse à la question suivante : « Depuis (mois, année) avez vous eu des difficultés importantes à concilier vie professionnelle et vie familiale ou privée ? » lors de la première vague du PSM.
- La satisfaction concernant le travail. La question posée était : « Pouvez-vous m'indiquer sur une échelle allant de 0 « pas du tout satisfait » à 10 « tout à fait satisfait » votre degré de satisfaction pour chacun des points suivants ? - Votre travail en général. ». L'échelle a été gardée telle quelle, sauf pour trois cas où la valeur manquante a été remplacée par 5.
- La satisfaction quant à l'état de santé. Il s'agit de la réponse à la question suivante (en première vague) : « Etes-vous satisfait(e) de votre santé, si 0 signifie « pas du tout satisfait » et 10 « tout à fait satisfait » ? ».
- Le problème de santé survenu entre les deux vagues : il s'agit de la réponse à la question « Depuis (mois-année), avez-vous eu une maladie, un accident ou un autre problème grave de santé ? ». Un problème de santé peut justifier l'arrêt de l'activité professionnelle, au moins temporairement (en cas d'arrêt maladie, les questions posées permettent de faire la distinction entre les personnes n'ayant pas travaillé mais ayant malgré tout un emploi et celles n'ayant pas d'emploi). Dans ce cas, l'interruption est moins choisie que subie et ne rentre pas dans le cadre de notre étude. Cette variable est donc introduite dans le modèle pour contrôler l'effet éventuel des problèmes graves de santé sur la probabilité d'arrêt de l'activité professionnelle.

Résultats

Le Tableau 23 présente les résultats de la régression logistique. Celle-ci a été réalisée à partir de 1033 cas, 28 cas comportant des données manquantes difficilement imputables (échelle CAMSIS notamment) ayant été retirés de l'échantillon.

Concernant le rôle des variables démographiques, les observations déjà faites ci-dessus sont confirmées, puisque la naissance d'un enfant augmente le risque d'arrêt de l'activité professionnelle de manière très importante ($OR=7.37$, $P < 0.001$). Le nombre d'enfants de moins de 12 ans présents dans le ménage est également un facteur important, chaque enfant supplémentaire augmentant le risque d'interruption. En revanche, toutes choses égales par ailleurs, le fait d'être mariée plutôt que cohabitante n'augmente pas le risque de quitter le marché du travail. Les différences de comportement entre ces deux catégories sont en fait liées à d'autres facteurs, en particulier le nombre d'enfants.

On n'observe pas non plus de différence significative entre les comportements des femmes suisses et étrangères.

L'âge est un paramètre important, mais son effet n'est pas linéaire. La probabilité de quitter le marché de l'emploi est nettement inférieure mais à peu près équivalente pour toutes les

femmes âgées de 25 ans ou plus par rapport à la catégorie de référence (femmes âgées de 20 à 24 ans). Étant donné que les femmes sélectionnées dans l'échantillon étaient obligatoirement actives lors de la première vague, il est probable que les femmes plus âgées et actives attachent une importance plus grande à leur activité professionnelle, alors que parmi les femmes jeunes se trouvent celles qui occupent temporairement un emploi mais qui, étant au début de leur cycle de vie familiale, choisissent de mettre leur carrière professionnelle au second plan et interrompent rapidement leur activité pour une longue durée. Autrement dit, c'est parmi les femmes actives jeunes que se trouvent celles qui ont la plus forte propension à interrompre leur carrière professionnelle. Il faut également noter que l'échantillon comprend sans doute des femmes jeunes qui occupaient temporairement un emploi lors de la première interview mais qui ont repris ou poursuivi des études.

On remarque également que les femmes ayant un niveau de formation secondaire ont une probabilité plus élevée d'interrompre leur activité professionnelle que les femmes ayant un niveau de formation primaire.

Concernant la localisation géographique, le fait d'habiter dans une commune rurale de navetteurs augmente le risque d'interruption de manière significative par rapport au fait d'être domicilié dans un centre urbain. Cela suggère que le temps de trajet pour se rendre au travail ainsi que, pour les femmes ayant des enfants, la distance entre le lieu de travail et le lieu de scolarisation ou de garderie des enfants est un paramètre important dans la décision d'arrêt de l'activité professionnelle. Une autre explication possible est que le lieu de domicile est associé avec la probabilité d'avoir des enfants, puisqu'un certain nombre de couples quittent les centres pour se rendre dans la périphérie lorsque le désir de fonder une famille devient présent. Le lieu de domicile devient alors un prédicteur de l'arrivée d'enfants dans la famille ou de l'agrandissement de celle-ci.

Par rapport aux femmes résidant dans la région lémanique, celles habitant dans les régions de Suisse orientale, de Zurich et dans l'Espace Mittelland ont une propension moindre à cesser leur activité professionnelle (respectivement, $OR=0.39$, $p<0.03$; $OR=0.31$, $p<0.05$ et $OR=0.27$, $p<0.05$).

Les femmes ayant un taux d'activité inférieur à 20% se distinguent par une probabilité élevée d'arrêt de l'activité professionnelle ($OR=4.9$, $p=0.001$) par rapport aux femmes occupant un emploi à plein temps. Sans doute s'agit-il dans une forte proportion de femmes peu attachées au monde du travail, par exemple des femmes exerçant une activité professionnelle en complément d'autres activités (familiales, de formation, etc.). De plus, on peut supposer que moins la part du revenu du travail apporté par la femme dans le revenu total du ménage est importante, et moins l'arrêt de ce travail est problématique pour le ménage du point de vue financier.

Si le modèle n'observe aucune différence selon le type d'emploi occupé, mesuré par la catégorie socio-professionnelle, la position sociale mesurée par l'échelle de CAMSIS est une variable pertinente. Plus la position sociale est « basse » (les valeurs positives les plus élevées de la variable représentent les positions les plus basses) et plus la probabilité d'une interruption de l'activité professionnelle est forte. De plus, comme on pouvait s'y attendre, un salaire horaire élevé diminue la probabilité de retrait du marché du travail.

Par ailleurs, la probabilité d'interruption augmente avec la durée passée dans l'emploi actuel mais la durée totale d'activité sans interruption ne joue pas de rôle significatif.

Les caractéristiques du conjoint ne montrent un rôle significatif qu'en ce qui concerne le niveau de formation : la probabilité pour une femme de cesser son activité professionnelle diminue assez nettement si son conjoint est de niveau de formation secondaire, comparée aux femmes ayant un conjoint de niveau de formation primaire.

La satisfaction générale concernant le travail constitue pour sa part un bon prédicteur du retrait de l'activité professionnelle : plus elle est élevée (point supplémentaire sur l'échelle de 0 à 10) et moins le retrait est probable. La difficulté à concilier vie familiale ou privée et vie professionnelle est en revanche un indicateur dont l'interprétation n'est pas évidente au premier abord et qui doit être considéré avec prudence. Le résultat indique que la probabilité d'interruption est moins forte pour les femmes qui déclarent avoir des difficultés à concilier ces deux activités. Ceci peut s'expliquer par le fait que les femmes qui connaissent des problèmes sont celles pour lesquelles l'arrêt de l'activité professionnelle serait le plus problématique (pour des raisons financières par exemple).

La même interprétation peut être appliquée en ce qui concerne la satisfaction quant à la santé. Celle-ci, mesurée sur une échelle de 0 à 10, est donnée comme significative par le modèle. Ainsi, plus la satisfaction concernant l'état de santé est grande, et plus la probabilité d'arrêter l'activité professionnelle est forte. Cela pourrait s'expliquer, comme précédemment, par un effet de sélection : les femmes qui n'ont pas la possibilité de quitter leur emploi bien qu'elles éprouvent des difficultés à concilier leur vie privée ou familiale avec l'exercice d'une activité professionnelle, ont tendance à être moins satisfaites quant à leur état de santé.

Tableau 23 : Régression logistique, probabilité pour une femme active en première vague d'être inactive en seconde vague

Variable	Risque relatif	Intervalles de confiance	Signif.		Risque relatif	Intervalles de confiance	Signif.
<i>Age</i>				<i>Région de résidence</i>			
20-24 ans	1			Région lémanique	1.00		
25-29 ans	0.22	{0.07 - 0.70}	*	Espace Mitteland	0.39	{0.17 - 0.92}	*
30-34 ans	0.16	{0.05 - 0.51}	**	Nord-Ouest	0.73	{0.30 - 1.74}	
35-39 ans	0.16	{0.04 - 0.66}	*	Zurich	0.31	{0.10 - 0.91}	*
40-44 ans	0.18	{0.05 - 0.68}	**	Suisse orientale	0.27	{0.09 - 0.81}	*
45-49 ans	0.16	{0.04 - 0.62}	**	Suisse centrale	0.58	{0.22 - 1.51}	
<i>Etat civil</i>				Tessin	0.41	{0.05 - 3.27}	
Célibataire	1.00			<i>Stratification CAMSIS</i>	2.17	{1.39 - 3.38}	***
Mariée	1.03	{0.36 - 2.95}		<i>Statut dans la profession</i>			
<i>Nationalité</i>				Dirigeant	9.67	{0.11 - 880.91}	
Suisse	0.79	{0.28 - 2.21}		Indépendant	3.09	{0.47 - 20.35}	
Etrangère	1.00			Encadrement	2.43	{0.28 - 21.09}	
<i>Niveau de formation</i>				Intermédiaire	2.21	{0.36 - 13.60}	
Form. Primaire	1.00			Employé qualifié	1.12	{0.19 - 6.63}	
Form. Secondaire	2.93	{0.84 - 10.22}		Ouvrier qualifié	1.00		
Form. Tertiaire	2.35	{0.60 - 9.16}		Ouvrier non qual.	1.58	{0.15 - 16.85}	
<i>Enfants >12 ans</i>				Autre	1.00	{0.11 - 9.15}	
Oui	1.42	{1.07 - 1.90}	*	<i>Niveau du salaire</i>	0.97	{0.95 - 1.00}	*
Non	1.00			<i>Nombre d'années d'entreprise</i>	1.13	{1.06 - 1.21}	***
<i>Formation du conjoint</i>				<i>Nombre total d'années de travail</i>	0.96	{0.91 - 1.02}	
Form. Primaire	1.00			<i>Taux d'activité actuel</i>			
Form. Secondaire	0.41	{0.18 - 0.95}	*	< 20 %	5.48	{1.92 - 15.66}	***
Form. Tertiaire	0.85	{0.31 - 2.33}		20-49 %	1.99	{0.82 - 4.84}	
<i>Nationalité du conjoint</i>				50-79%	0.98	{0.42 - 2.29}	
Suisse	1.00	{0.34 - 2.92}		80% et plus	1.00		
Etranger	1.00			<i>Satisfaction santé</i>	1.41	{1.14 - 1.75}	**
<i>Statut d'activité du conjoint</i>				<i>Satisfaction prof.</i>	0.76	{0.63 - 0.92}	**
Conjoint actif	1.05	{0.55 - 2.01}		<i>Conciliation Fam Prof</i>	0.45	{0.19 - 1.05}	
Conjoint non actif	1.00			<i>Revenu équivalent</i>			
<i>Type de commune</i>				Très faible	1.00		
Centre	1.00			Faible	1.58	{0.64 - 3.91}	
Commune suburbaine	1.65	{0.74 - 3.68}		Moyen	0.71	{0.24 - 2.15}	
Commune riche	1.44	{0.34 - 6.10}		Elevé	0.96	{0.34 - 2.68}	
Commune péri-urbaine	1.96	{0.77 - 5.00}		Très élevé	1.84	{0.61 - 5.57}	
Commune périphérique (agr.+tour.)	0.18	{0.02 - 2.19}		Non disponible	0.49	{0.15 - 1.59}	
Commune industrielle	1.46	{0.54 - 3.98}		<i>Naissance enfant</i>	7.36	{2.71 - 19.98}	***
Commune rurale	2.68	{0.99 - 7.22}		<i>Evènement de santé</i>	1.05	{0.39 - 2.80}	
Commune agricole	1.61	{0.57 - 4.58}					

Source : Propres calculs à partir des données PSM

3.4 La période consacrée à l'éducation des enfants

3.4.1 Analyse transversale

Le lien entre activité professionnelle, nombre d'enfants et âge du plus jeune des enfants est confirmé par la régression logistique se focalisant sur les femmes en situation d'avoir un enfant (20-49 ans, classées selon l'âge des enfants), présentée au Tableau 24 (seules les années 1991, 1995 et 2000 sont présentées dans les tableaux) : selon les données de l'ESPA, par rapport à une situation de référence (femmes vivant en couple non marié, âgée de moins de 30 ans, une femme ayant un seul enfant âgé de moins de 3 ans aura un risque relatif de travailler très fortement diminué. Les différences dans les taux d'activité diminuent si l'enfant est âgé de 3 à 9 ans, ou de plus de 10 ans. C'est surtout le premier enfant qui limite l'activité professionnelle, le fait d'en avoir un deuxième ne semble pas diminuer beaucoup la probabilité de travailler. Les femmes vivant en ménage monoparental sont, quant à elles, autant actives sur le marché du travail que les femmes en couple sans enfant.

L'analyse transversale pour les femmes ayant des tâches d'éducation d'enfant confirme par ailleurs le rôle des autres variables. En particulier, il apparaît clairement que le niveau de

formation a un impact sur le maintien d'une activité professionnelle. Le lieu de domicile est également une variable pouvant avoir une influence, bien que les résultats ne montrent pas des tendances qui se maintiendraient systématiquement durant les 10 années couvertes par l'ESPA. Concernant la situation du conjoint, les résultats sont peu significatifs et difficilement interprétables.

Tableau 24 : Facteurs intervenant sur les probabilité d'exercer une activité pour les femmes en âge d'avoir des tâches d'éducation. Résultats de l'analyse de régression logistique.

	Probabilité d'exercer une activité			Taux d'activité (actif, partiel, plein)			Probabilité d'exercer à temps partiel (parmi les femmes actives)		
	1991			1996			2001		
	Risque relatif	Intervalle de confiance	signif. Stat.	Risque relatif	Intervalle de confiance	signif. Stat.	Risque relatif	Intervalle de confiance	signif. Stat.
Situation familiale									
Couple non marié	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Couple marié	0.6	{ 0.2 - 1.5 }		0.9	{ 0.3 - 2.3 }		0.5	{ 0.3 - 0.8 }	**
Couple avec un enfant < 3 ans	0.2	{ 0.1 - 0.6 }	**	0.3	{ 0.1 - 0.7 }	**	0.1	{ 0.1 - 0.1 }	***
Couple avec un enfant 3-9 ans	1.1	{ 0.2 - 5.2 }		1.2	{ 0.3 - 4.5 }		0.2	{ 0.1 - 0.3 }	***
Couple avec un enfant 10 ans et +	0.3	{ 0.1 - 1.0 }	*	1.3	{ 0.4 - 4.5 }		0.3	{ 0.2 - 0.7 }	**
Couple avec 2+ enfants < 3 ans	0.3	{ 0.1 - 0.8 }	*	0.3	{ 0.1 - 0.8 }	*	0.1	{ 0.0 - 0.1 }	***
Couple avec 2+ enfants 3-9 ans	0.3	{ 0.1 - 0.9 }	*	0.5	{ 0.2 - 1.2 }		0.2	{ 0.1 - 0.3 }	***
Couple avec 2+ enfants 10 ans et plus	0.4	{ 0.1 - 1.2 }		0.6	{ 0.2 - 1.7 }		0.4	{ 0.2 - 0.8 }	**
Seule avec un enfant	3.1	{ 1.1 - 8.5 }	*	3.1	{ 0.9 - 10.7 }		1.2	{ 0.6 - 2.7 }	
Age	1.0	{ 1.0 - 1.1 }		1.0	{ 1.0 - 1.1 }		1.0	{ 1.0 - 1.1 }	***
Niveau de formation									
Primaire	0.4	{ 0.2 - 0.6 }	***	0.3	{ 0.2 - 0.5 }	***	0.6	{ 0.4 - 0.8 }	***
Secondaire	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Tertiaire	1.1	{ 0.6 - 2.3 }		0.8	{ 0.4 - 1.5 }		1.6	{ 1.2 - 2.3 }	**
Nationalité									
Suisse	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Italie, Espagne, Portugal	1.4	{ 0.6 - 3.0 }		0.7	{ 0.4 - 1.4 }		1.0	{ 0.6 - 1.6 }	
Turquie, Ex-Yougoslavie	0.8	{ 0.2 - 4.2 }		0.3	{ 0.1 - 0.8 }	*	0.7	{ 0.3 - 1.4 }	
Autres pays	1.0	{ 0.3 - 3.0 }		0.9	{ 0.3 - 2.4 }		0.9	{ 0.5 - 1.8 }	
Lieu de résidence									
Urbain	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Rural	1.0	{ 0.6 - 1.5 }		1.5	{ 1.0 - 2.3 }		1.2	{ 0.9 - 1.4 }	
Région									
Région germanophone	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Région francophone	0.3	{ 0.2 - 0.5 }	***	0.7	{ 0.5 - 1.1 }		0.9	{ 0.7 - 1.2 }	
Région italophone	2.3	{ 0.3 - 15.7 }		1.2	{ 0.3 - 4.2 }		0.7	{ 0.4 - 1.2 }	
Région romanche	...	{... -...}		...	{... -...}		0.8	{ 0.2 - 3.1 }	
Canton									
Canton fortement catholique	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Canton majoritairement catholique	1.9	{ 0.7 - 5.0 }		2.2	{ 1.1 - 4.6 }	*	0.9	{ 0.6 - 1.4 }	
Canton mixte	1.6	{ 0.8 - 3.3 }		1.4	{ 0.9 - 2.3 }		1.0	{ 0.7 - 1.4 }	
Canton majoritairement protestant	1.3	{ 0.5 - 3.2 }		2.0	{ 0.9 - 4.4 }		1.1	{ 0.7 - 1.7 }	
Caractéristiques du conjoint									
Conjoint suisse	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Conjoint étranger	0.9	{ 0.5 - 1.7 }		0.8	{ 0.3 - 2.1 }		1.1	{ 0.8 - 1.6 }	
Sans réponse	...	{... -...}		0.9	{ 0.4 - 2.1 }		0.0	{ 0.0 - 0.0 }	
Formation du conjoint									
Conjoint de formation primaire	...	{... -...}		0.7	{ 0.4 - 1.1 }		1.4	{ 0.9 - 2.1 }	
Conjoint de formation secondaire	...	{... -...}		1.0	référence		1.0	référence	
Conjoint de formation tertiaire	...	{... -...}		1.2	{ 0.6 - 2.1 }		0.8	{ 0.6 - 1.0 }	
Sans réponse	...	{... -...}		0.3	{ 0.1 - 0.8 }	*	0.8	{ 0.4 - 1.4 }	
Statut du conjoint									
Conjoint travaillant à plein temps	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Conjoint travaillant à mi-temps	0.7	{ 0.2 - 2.2 }		0.5	{ 0.2 - 1.0 }		1.3	{ 0.7 - 2.2 }	
Conjoint ne travaillant pas	0.5	{ 0.2 - 0.9 }	*	0.5	{ 0.2 - 0.8 }	*	0.7	{ 0.4 - 1.1 }	
Effectif		3586			6840			3545	
		<0.0001			<.0001			<.0001	

Source : Propres calculs à partir des données ESPA

La fréquence du temps partiel est importante parmi les femmes concernées par l'éducation des enfants (Tableau 25). Par rapport à une femme vivant en couple non marié, le temps partiel est jusqu'à 20 fois plus fréquent parmi les femmes ayant au moins deux enfants, et

dont le plus jeune a moins de 3 ans. La fréquence du temps partiel diminue par ailleurs lorsque les enfants grandissent. Une femme vivant seule avec ses enfants est également moins souvent active à temps partiel, en raison peut-être de contraintes financières.

Tableau 25 : Facteurs intervenant sur les probabilité d'exercer une activité à temps partielle pour les femmes active en âge d'avoir des tâches d'éducation. Résultats de l'analyse de régression logistique.

	1991			1995			2000		
	Risque relatif	Intervalle de confiance	signif. Stat.	Risque relatif	Intervalle de confiance	signif. Stat.	Risque relatif	Intervalle de confiance	signif. Stat.
Situation familiale									
Couple non marié	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Couple marié	3.1	{ 2.2 - 4.4 } ***		2.7	{ 2.0 - 3.6 } ***		2.2	{ 1.6 - 3.0 } ***	
Couple avec un enfant < 3 ans	15.3	{ 9.1 - 25.6 } ***		10.8	{ 7.2 - 16.3 } ***		12.2	{ 7.9 - 18.9 } ***	
Couple avec un enfant 3-9 ans	13.9	{ 8.2 - 23.5 } ***		14.6	{ 9.6 - 22.1 } ***		9.5	{ 6.0 - 15.0 } ***	
Couple avec un enfant 10 ans et +	7.1	{ 4.5 - 11.3 } ***		7.5	{ 5.1 - 11.0 } ***		4.2	{ 2.6 - 6.7 } ***	
Couple avec 2+ enfants < 3 ans	26.0	{ 14.8 - 45.6 } ***		19.8	{ 13.0 - 30.1 } ***		24.4	{ 15.5 - 38.4 } ***	
Couple avec 2+ enfants 3-9 ans	25.5	{ 16.3 - 39.9 } ***		17.4	{ 12.3 - 24.6 } ***		14.9	{ 10.6 - 21.1 } ***	
Couple avec 2+ enfants 10 ans et plus	10.3	{ 6.7 - 15.9 } ***		10.3	{ 7.1 - 14.8 } ***		10.6	{ 7.1 - 16.0 } ***	
Seule avec un enfant	3.3	{ 1.8 - 6.0 } ***		3.1	{ 2.1 - 4.8 } ***		3.5	{ 2.0 - 6.2 } ***	
Age	1.0	{ 1.0 - 1.1 } ***		1.0	{ 1.0 - 1.0 } ***		1.0	{ 1.0 - 1.1 } ***	
Niveau de formation									
Primaire	0.7	{ 0.5 - 0.9 } **		0.7	{ 0.6 - 0.9 } **		0.8	{ 0.6 - 1.1 }	
Secondaire	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Tertiaire	0.9	{ 0.7 - 1.2 }		0.9	{ 0.7 - 1.1 }		0.9	{ 0.7 - 1.2 }	
Nationalité									
Suisse	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Italie, Espagne, Portugal	0.6	{ 0.4 - 0.9 } *		0.4	{ 0.3 - 0.5 } ***		0.6	{ 0.4 - 0.9 } *	
Turquie, Ex-Yougoslavie	0.3	{ 0.1 - 0.8 } *		0.1	{ 0.1 - 0.3 } ***		0.3	{ 0.1 - 0.5 } ***	
Autres pays	0.6	{ 0.3 - 1.1 }		0.8	{ 0.5 - 1.2 }		0.6	{ 0.4 - 1.1 }	
Lieu de résidence									
Urbain	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Rural	0.9	{ 0.7 - 1.1 }		1.1	{ 0.9 - 1.3 }		1.0	{ 0.8 - 1.2 }	
Région germanophone	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Région francophone	0.7	{ 0.5 - 0.8 } ***		0.8	{ 0.7 - 0.9 } **		0.7	{ 0.6 - 0.9 } *	
Région italophone	0.5	{ 0.3 - 1.0 }		0.9	{ 0.6 - 1.4 }		0.5	{ 0.3 - 0.8 } **	
Région romanche	0.6	{ 0.1 - 8.3 }		0.7	{ 0.2 - 2.1 }		0.3	{ 0.1 - 1.2 }	
Canton fortement catholique	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Canton majoritairement catholique	1.3	{ 0.8 - 2.1 }		1.4	{ 1.1 - 1.7 } *		1.4	{ 1.0 - 2.0 }	
Canton mixte	0.9	{ 0.6 - 1.4 }		1.2	{ 1.0 - 1.5 }		1.1	{ 0.8 - 1.6 }	
Canton majoritairement protestant	0.9	{ 0.5 - 1.5 }		1.3	{ 1.0 - 1.8 } *		1.5	{ 1.0 - 2.1 } *	
Caractéristiques du conjoint									
Conjoint suisse	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Conjoint étranger	0.6	{ 0.4 - 0.8 } ***		0.7	{ 0.5 - 0.9 } *		0.7	{ 0.5 - 1.0 }	
Sans réponse		1.3	{ 1.0 - 1.7 }		1.3	{ 0.7 - 2.2 }	
Conjoint de formation primaire		0.8	{ 0.6 - 1.0 }		0.9	{ 0.6 - 1.3 }	
Conjoint de formation secondaire	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Conjoint de formation tertiaire		1.2	{ 1.0 - 1.5 }		0.9	{ 0.7 - 1.2 }	
Sans réponse		0.8	{ 0.5 - 1.4 }		0.9	{ 0.5 - 1.7 }	
Conjoint travaillant à plein temps	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Conjoint travaillant à mi-temps	2.9	{ 1.6 - 5.2 } ***		1.4	{ 1.0 - 2.0 }		0.9	{ 0.6 - 1.3 }	
Conjoint ne travaillant pas	0.8	{ 0.6 - 1.2 }		0.6	{ 0.5 - 0.9 } **		0.9	{ 0.5 - 1.3 }	
Effectif		2265			4329			2776	
		<0.0001			<.0001			<.0001	

Source : Propres calculs à partir des données ESPA

Le temps partiel parmi les femmes actives est étroitement associé aux autres variables incluses dans l'analyse, en particulier le niveau de formation – il paraît moins fréquent parmi les femmes de niveau de formation primaire par rapport aux femmes de niveau de formation secondaire : cela peut s'expliquer par des difficultés à trouver un poste à temps partiel dans les domaines d'emploi concernés. Le temps partiel est par ailleurs moins fréquent parmi les femmes de nationalité étrangère ou parmi les femmes dont le partenaire est de nationalité étrangère, ainsi que dans les régions francophones et italophones. Les

résultats concernant la formation du partenaire sont plus difficiles à commenter, car variant en fonction de la période.

3.4.2 *Rythme de retour dans l'activité professionnelle après la naissance des enfants : analyse longitudinale à l'aide du modèle de Cox*

Les données utilisées ici (données FFS) visent à décrire le rythme de retour dans l'activité après la naissance de l'enfant. Nous suivons les femmes qui ont interrompu leur activité professionnelle durant au moins un an. L'événement étudié ici est la reprise d'une activité professionnelle, reprise définie par un épisode d'emploi d'au moins trois mois, selon la durée écoulée depuis l'interruption, parmi les femmes classées en fonction du nombre d'enfants. L'événement d'origine marquant le début de la durée mesurée est donc la date de la dernière cessation d'activité.

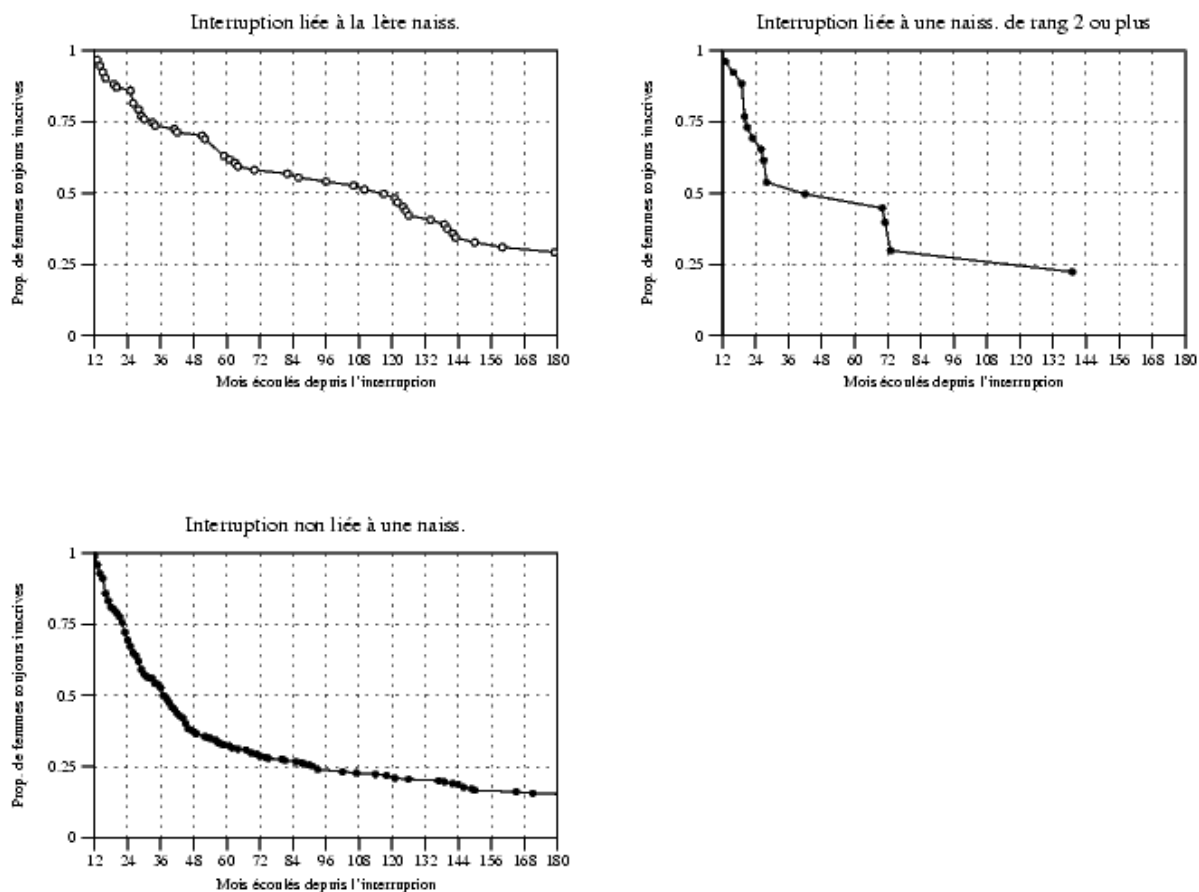
La durée médiane pour les interruptions liées à la première naissance est supérieure à 115 mois. Ainsi, lorsque le premier enfant atteint l'âge de 10 ans, environ la moitié des femmes n'ont pas encore repris une activité professionnelle. On peut évaluer à un quart la proportion de femmes qui se sont arrêtées de travailler avec l'arrivée de leur premier enfant et qui ne retournent jamais sur le marché du travail (Graphique 9). Nous verrons plus loin que la durée de cessation évolue en fonction de l'appartenance de la femme à l'une ou l'autre cohorte de naissance.

L'interruption liée une naissance de rang 2 ou plus dure en général nettement moins longtemps. Par définition, les femmes qui quittent le marché du travail après la seconde naissance sont des femmes qui ne se sont pas arrêtées de travailler au moment de la naissance de leur premier enfant ou qui avaient repris le travail après une interruption. Il s'agit donc de femmes dont l'attachement au monde du travail est important. La durée médiane est de 41 mois (3,4 ans) mais après deux ans, plus de trois femmes sur 10 ont déjà repris un travail. Le graphique montre la forte reprise de l'activité après environ 72 mois (6 ans) d'interruption, qui correspond au moment où l'enfant débute sa scolarité obligatoire.

La durée médiane pour les interruptions qui n'ont pas lieu directement en liaison avec une naissance est inférieure à celle observée parmi les interruptions liées à une naissance, et se situe à 37 mois (3,1 ans). Après 10 années d'interruption non liée à une naissance, pratiquement 8 femmes sur 10 ont de nouveau une activité professionnelle.

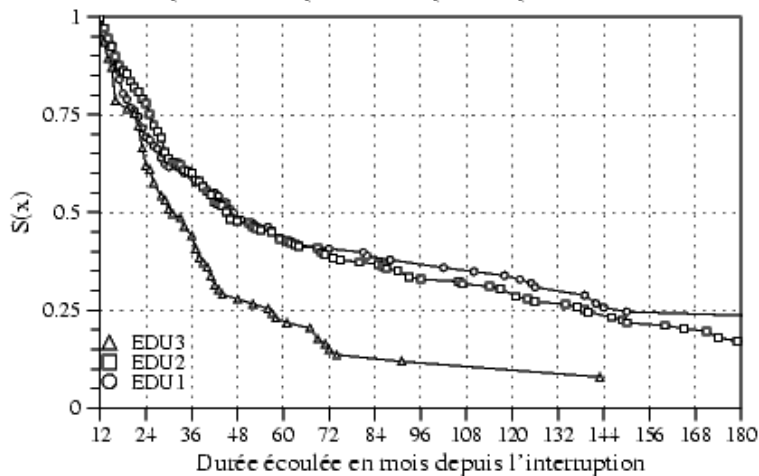
En considérant toutes les interruptions de l'activité professionnelle quelle que soit leur cause, les femmes ayant un niveau d'instruction supérieur reprennent plus vite une activité, et sont plus nombreuses en fin de compte à réintégrer le marché du travail (graphique 10).

Graphique 9 : Reprise de l'activité professionnelle après une interruption d'au moins un an : proportion de personnes restant inactives, selon le nombre de mois écoulés depuis l'interruption et le type d'interruption



Source : Propres calculs à partir des données FFS.

Graphique 10 : Reprise de l'activité professionnelle après une interruption d'au moins un an : proportion de personnes restant inactives, selon le nombre de mois écoulés depuis l'interruption



Source: Propres calculs à partir des données FFS

Les facteurs intervenant dans la reprise de l'activité après une cessation de plus d'un an ont été testés à l'aide d'un modèle de Cox. Le modèle introduit les variables suivantes :

- Le plus haut niveau de formation atteint, en trois modalités : niveau de formation primaire (catégorie de référence), secondaire et tertiaire.
- La cohorte de naissance, en trois catégories : 1945-54 (catégorie de référence) ; 1955-64 ; 1965-74.
- L'âge au moment de l'interruption de l'activité, en continu
- L'état civil, qui comme pour les modèles de Cox développés plus haut, est considéré comme une variable qui varie avec le temps (« time dependant »). Pour une femme qui se marie au cours d'une cessation d'activité professionnelle, l'exposition au « risque » de reprendre cette activité est mesurée séparément pour la période où elle n'est pas mariée. Si une femme est mariée avant la cessation d'un épisode d'activité professionnelle, la variable « mariage » est égale à 1 pour la totalité de l'exposition au risque.
- La durée hebdomadaire de travail en heures (emploi précédant l'interruption), en trois catégories : moins de 25 heures par semaine ou horaire variable (modalité de référence) ; de 25 à 34 heures de travail hebdomadaire ; 35 heures ou plus.
- Le statut dans le travail (emploi précédant l'interruption), en trois catégories : Cheffe d'entreprise ou indépendante ; Employée ; Travail non rémunéré dans l'entreprise familiale, membre d'une coopérative ou autres situations.
- La nationalité, suisse ou étrangère.
- La cause de l'interruption : Les variables indiquent si l'interruption est liée respectivement à la première naissance ou à une naissance de rang 2 ou plus.

- L'âge au moment de l'interruption. L'âge est introduit sous la forme d'une variable continue.
- La présence d'un enfant âgé de moins de trois ans, en deux modalités : non, oui.
- Le nombre d'emplois déjà occupés (y compris dernier emploi avant interruption). La variable est introduite comme variable continue et permet de tenir compte de l'expérience professionnelle déjà acquise.

Les résultats présentés au Tableau 26 s'interprètent de la manière suivante. Si la proportion de femmes susceptibles d'interrompre leur carrière professionnelle diminue dans les cohortes récentes, celles qui quittent le monde du travail restent également moins longtemps sans activité. Plus les femmes sont issues de générations récentes, et plus le rythme de reprise d'un emploi est élevé. Pour les femmes nées entre 1965 et 1974, la probabilité est multipliée par 1,6 par rapport aux femmes nées entre 1945 et 1954.

La propension à reprendre un emploi après une interruption augmente avec le niveau de formation. La probabilité de retour à l'emploi est multipliée par 1,7 pour les femmes ayant une formation supérieure par rapport à celles ayant une formation primaire, confirmant le plus fort attachement à une activité professionnelle des femmes ayant un niveau de formation élevé.

Plus l'âge au moment de l'interruption de l'activité est élevé, plus le risque de reprendre une activité diminue. Ce sont en effet les jeunes femmes qui, une fois la naissance de l'enfant survenue, reprennent le plus rapidement une activité professionnelle. Le nombre d'emplois déjà exercés, que l'on peut considérer comme une mesure de l'expérience professionnelle, augmente également la probabilité de retour à l'emploi. On observe également que pour une femme cheffe d'entreprise ou travailleuse indépendante, le risque de reprise d'une activité professionnelle diminue pratiquement de moitié par rapport aux employées, signalant clairement qu'il n'est pas facile de concilier une activité indépendante parallèlement à la constitution de la famille.

Si le mariage augmente la probabilité d'une interruption au moment de la grossesse, il n'a par contre pas d'effet sur la probabilité de retour à l'emploi. L'analyse de Cox confirme par ailleurs que les interruptions liées à la première naissance sont les plus longues. Dans ce cas, le risque de reprise diminue pratiquement de moitié par rapport aux interruptions non liées à une naissance.

Par ailleurs, la probabilité de retour sur le marché de l'emploi est plus forte pour les étrangères que pour les Suissesses. Ce résultat qui confirme d'autres études (Wanner et Fibbi, 2002), s'explique probablement par la nécessité, pour un certain nombre de familles étrangères dont on sait qu'elles présentent un niveau de revenu faible par rapport aux familles autochtones, de pouvoir bénéficier d'un revenu d'appoint.

Tableau 26 : Facteurs intervenant sur la reprise de l'activité professionnelle après une interruption

Variable	Risque relatif	Intervalles de confiance	Signif.
Cohorte de naissance			
1945-54	1.00		
1955-64	1.54	{1.40 - 1.70}	***
1965-74	1.62	{1.43 - 1.84}	***
Age à l'interruption	0.98	{0.97 - 0.99}	***
Niveau de formation			
Primaire	1.00		
Secondaire	1.17	{1.06 - 1.29}	**
Tertiaire	1.75	{1.55 - 1.99}	***
Durée hebdomadaire de travail			
Moins de 25 heures	1.00		
25-34 heures	1.02	{0.83 - 1.24}	
35 heures et plus	1.09	{0.98 - 1.22}	
Nombre de jobs	1.05	{1.02 - 1.09}	***
Statut dans la profession			
Chef d'entreprise, indépendant	0.54	{0.37 - 0.80}	**
Employé	1.00		
Autre	0.97	{0.86 - 1.09}	
Survenance du mariage	0.99	{0.90 - 1.09}	
Interruption pour une première naissance	0.53	{0.47 - 0.59}	***
Interruption pour une naissance de rang 2	0.91	{0.75 - 1.11}	
Enfant de moins de 3 ans			
Non	1.00		
Oui	0.75	{0.56 - 1.02}	
Nationalité			
Suisse	1.00		
Etrangère	1.21	{1.10 - 1.32}	***

Source: Propres calculs à partir des données FFS

3.5 La période du départ à la retraite

3.5.1 Analyse transversale

L'analyse transversale repose ici aussi sur les données de l'enquête suisse sur la population active, analysées par des régressions logistiques.

Alors qu'elle a étroitement déterminé le niveau d'activité des femmes dans les étapes précédentes, la situation familiale joue un rôle plus marginal aux âges de 50-69 ans. On n'observe pas de différences significatives dans l'activité des personnes de ce groupe d'âges en fonction de la situation familiale.

L'activité durant la période de départ à la retraite est étroitement liée à l'âge, mais aussi au niveau de formation : plus celui-ci est élevé, plus la participation des femmes est

importante. Parmi les autres résultats obtenus, lorsque le conjoint ne travaille pas, la femme est de manière significative plus fréquemment professionnellement non active, ce qui pourrait défendre l'hypothèse, à vérifier plus en détail avec les données du PSM, d'une stratégie commune du couple pour partir à la retraite.

Tableau 27 : Facteurs intervenant sur les probabilité d'exercer une activité pour les femmes active en âge de retrait (50-69 ans). Résultats de l'analyse de régression logistique

	1991			1995			2000		
	Risque relatif	Intervalle de confiance	signif. Stat.	Risque relatif	Intervalle de confiance	signif. Stat.	Risque relatif	Intervalle de confiance	signif. Stat.
Situation familiale									
Vit seule, 50-61 ans	2.9	{ 1.0 - 9.0 }		...	{... -...}		2.3	{ 0.8 - 6.7 }	
Vit seule, 62 ans et plus	1.4	{ 0.4 - 4.1 }		...	{... -...}		0.5	{ 0.2 - 1.5 }	
Couple sans enfant, moins de 62 ans	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Couple sans enfant, 62 ans et plus	1.0	{ 0.5 - 2.0 }		1.0	{ 0.6 - 1.8 }		0.4	{ 0.2 - 0.6 }	***
Couple avec enfant(s)	0.7	{ 0.4 - 1.3 }		0.9	{ 0.5 - 1.5 }		1.0	{ 0.7 - 1.5 }	
Seule avec enfant(s)	1.5	{ 0.4 - 5.3 }		...	{... -...}		1.9	{ 0.6 - 6.3 }	
Age	0.9	{ 0.8 - 0.9 }	***	0.8	{ 0.8 - 0.8 }	***	0.9	{ 0.8 - 0.9 }	***
Niveau de formation									
Primaire	0.4	{ 0.3 - 0.6 }	***	0.4	{ 0.3 - 0.5 }	***	0.8	{ 0.6 - 1.0 }	
Secondaire	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Tertiaire	2.2	{ 1.0 - 4.9 }		2.0	{ 0.9 - 4.4 }		2.2	{ 1.4 - 3.4 }	***
Nationalité									
Suisse	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Italie, Espagne, Portugal	1.2	{ 0.5 - 3.2 }		0.8	{ 0.4 - 1.8 }		0.5	{ 0.3 - 0.9 }	*
Turquie, Ex-Yougoslavie	...	{... -...}		0.3	{ 0.0 - 4.2 }		0.4	{ 0.0 - 5.4 }	
Autres pays	0.6	{ 0.2 - 1.7 }		1.4	{ 0.4 - 5.1 }		0.6	{ 0.3 - 1.3 }	
Lieu de résidence									
Urbain	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Rural	0.9	{ 0.6 - 1.4 }		0.9	{ 0.7 - 1.3 }		1.1	{ 0.9 - 1.5 }	
Région germanophone	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Région francophone	0.3	{ 0.2 - 0.4 }	***	0.5	{ 0.4 - 0.7 }	***	0.8	{ 0.6 - 1.1 }	
Région italophone	0.2	{ 0.0 - 0.5 }	**	0.2	{ 0.1 - 0.4 }	***	1.2	{ 0.6 - 2.6 }	
Région romanche	7.3	{... -...}		0.3	{ 0.1 - 1.3 }		0.7	{ 0.1 - 7.1 }	
Canton fortement catholique	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Canton majoritairement catholique	0.4	{ 0.1 - 1.0 }		1.6	{ 0.9 - 2.6 }		1.5	{ 0.9 - 2.6 }	
Canton mixte	0.5	{ 0.2 - 1.3 }		1.8	{ 1.2 - 2.7 }	**	1.2	{ 0.7 - 2.0 }	
Canton majoritairement protestant	0.4	{ 0.2 - 1.1 }		1.8	{ 1.0 - 3.2 }	*	1.3	{ 0.8 - 2.3 }	
Caractéristiques du conjoint									
Conjoint suisse	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Conjoint étranger	1.1	{ 0.5 - 2.6 }		1.9	{ 0.4 - 10.0 }		1.4	{ 0.8 - 2.4 }	
Sans réponse	...	{... -...}		0.6	{ 0.2 - 1.7 }		1.2	{ 0.1 - 13.7 }	
Conjoint de formation primaire	...	{... -...}		1.8	{ 1.1 - 3.0 }	*	0.7	{ 0.4 - 1.3 }	
Conjoint de formation secondaire	...	{... -...}		1.0	référence		1.0	référence	
Conjoint de formation tertiaire	...	{... -...}		0.8	{ 0.5 - 1.3 }		0.9	{ 0.6 - 1.4 }	
Sans reponse	...	{... -...}		0.7	{ 0.2 - 2.4 }		1.3	{ 0.8 - 2.0 }	
Conjoint travaillant à plein temps	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Conjoint travaillant à mi-temps	1.5	{ 0.4 - 5.6 }		1.9	{ 0.8 - 4.6 }		1.3	{ 0.7 - 2.3 }	
Conjoint ne travaillant pas	0.4	{ 0.3 - 0.7 }	**	0.5	{ 0.3 - 0.8 }	**	0.4	{ 0.2 - 0.5 }	***
		2479			4776			2856	
		<.0001			<.0001			<.0001	

Source: Propres calculs à partir des données ESPA

Parmi les femmes actives, l'emploi à temps partiel est bien sûr plus fréquent chez celles ayant dépassé l'âge de la retraite. Le temps partiel est également moins répandu dans la région francophone, résultat qui, compte tenu de l'activité plus faible dans cette région parmi les femmes âgées de 50-69 ans, s'explique peut-être en raison d'une moindre possibilité de terminer sa vie active par une activité à temps partiel (Tableau 27).

Tableau 28 : Facteurs intervenant sur les probabilité d'exercer une activité a temps partiel pour les femmes actives âgées de 50 a 69 ans. Résultats de l'analyse de régression logistique.

	1991			1995			2000		
	Risque relatif	Intervalle de confiance	signif. Stat.	Risque relatif	Intervalle de confiance	signif. Stat.	Risque relatif	Intervalle de confiance	signif. Stat.
Situation familiale									
Vit seule, 50-61 ans	1.8	{ 0.7 - 4.9 }		1.1	{ 0.4 - 2.8 }		0.3	{ 0.1 - 1.1 }	
Vit seule, 62 ans et plus	6.9	{ 2.3 - 21.3 }	***	3.6	{ 1.2 - 10.3 }	*	0.5	{ 0.1 - 1.7 }	
Couple sans enfant, moins de 62 ans	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Couple sans enfant, 62 ans et plus	1.1	{ 0.5 - 2.6 }		1.2	{ 0.6 - 2.1 }		0.6	{ 0.3 - 1.1 }	
Couple avec enfant(s)	1.4	{ 0.8 - 2.2 }		1.1	{ 0.8 - 1.4 }		1.4	{ 1.0 - 2.1 }	
Seule avec enfant(s)	3.4	{ 1.1 - 10.0 }	*	1.3	{ 0.5 - 3.8 }		0.5	{ 0.1 - 1.7 }	
Age	1.0	{ 1.0 - 1.1 }		1.0	{ 1.0 - 1.1 }		1.1	{ 1.0 - 1.1 }	***
Niveau de formation									
Primaire	1.1	{ 0.8 - 1.5 }		1.1	{ 0.9 - 1.4 }		1.2	{ 0.9 - 1.6 }	
Secondaire	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Tertiaire	1.0	{ 0.6 - 1.5 }		0.7	{ 0.5 - 1.0 }		0.7	{ 0.5 - 1.1 }	
Nationalité									
Suisse	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Italie, Espagne, Portugal	1.0	{ 0.5 - 2.0 }		0.5	{ 0.3 - 0.9 }	*	0.9	{ 0.5 - 1.8 }	
Turquie, Ex-Yougoslavie	...	{... -...}		...	{... -...}		...	{... -...}	
Autres pays	1.4	{ 0.7 - 3.1 }		0.8	{ 0.5 - 1.4 }		0.8	{ 0.4 - 1.8 }	
Lieu de résidence									
Urbain	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Rural	1.0	{ 0.7 - 1.4 }		1.0	{ 0.8 - 1.2 }		1.0	{ 0.7 - 1.3 }	
Région germanophone	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Région francophone	0.6	{ 0.4 - 0.8 }	**	0.8	{ 0.6 - 1.0 }	*	0.6	{ 0.5 - 0.8 }	**
Région italophone	0.4	{ 0.1 - 1.4 }		1.4	{ 0.6 - 3.0 }		0.3	{ 0.2 - 0.8 }	**
Région romanche	...	{... -...}		1.8	{ 0.4 - 9.5 }		0.5	{ 0.1 - 4.4 }	
Canton fortement catholique	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Canton majoritairement catholique	2.0	{ 0.9 - 4.6 }		1.4	{ 1.0 - 2.1 }		0.7	{ 0.4 - 1.3 }	
Canton mixte	1.9	{ 0.9 - 4.0 }		1.1	{ 0.8 - 1.5 }		0.9	{ 0.5 - 1.5 }	
Canton majoritairement protestant	2.1	{ 0.9 - 4.8 }		1.2	{ 0.8 - 1.7 }		0.9	{ 0.5 - 1.6 }	
Caractéristiques du conjoint									
Conjoint suisse	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Conjoint étranger	0.4	{ 0.2 - 0.7 }	**	1.2	{ 0.5 - 2.6 }		0.4	{ 0.3 - 0.8 }	**
Sans réponse	0.1	{ 0.1 - 0.4 }	***	0.7	{ 0.2 - 2.1 }		0.7	{ 0.2 - 2.4 }	
Conjoint de formation primaire	...	{... -...}		0.7	{ 0.5 - 1.1 }		0.6	{ 0.3 - 1.2 }	
Conjoint de formation secondaire	...	{... -...}							
Conjoint de formation tertiaire	...	{... -...}		1.3	{ 0.9 - 1.8 }		1.0	{ 0.7 - 1.4 }	
Sans reponse	...	{... -...}		0.5	{ 0.2 - 1.2 }		1.0	{ 0.6 - 1.8 }	
Conjoint travaillant à plein temps	1.0	référence		1.0	référence		1.0	référence	
Conjoint travaillant à mi-temps	2.4	{ 0.7 - 8.9 }		0.8	{ 0.4 - 1.4 }		1.4	{ 0.7 - 2.9 }	
Conjoint ne travaillant pas	1.1	{ 0.7 - 1.9 }		1.0	{ 0.7 - 1.4 }		1.0	{ 0.7 - 1.6 }	
		925			1914			1506	
		<.0001			<.0001			<.0001	

Source: Propres calculs à partir des données FFS

3.5.2 Rythme de retrait de l'activité professionnelle : observation du panel suisse des ménages

L'analyse porte ici sur le passage à la retraite des femmes actives âgées de 50 ans et plus. L'état de retraitée est déterminé par la réponse à une série de questions sur l'activité professionnelle. La réponse à la question : « Avez-vous travaillé contre rémunération ne serait-ce qu'une heure la semaine dernière, que ce soit en tant que salarié, comme indépendant ou comme apprenti ? » doit être négative. Deuxièmement, la réponse à la question : « Avez-vous cherché un travail au cours de ces quatre dernières semaines ? » doit également être négative. Enfin, parmi les raisons invoquées en réponse à la question : « Pour quelles raisons n'avez-vous pas cherché un travail ? » doit se trouver la modalité « à la retraite, rentier ».

La population sélectionnée comprend 529 femmes âgées de 50 ans et plus, qui étaient actives au moment de la première vague. Seules les femmes ayant répondu au questionnaire individuel lors des deux vagues ont été sélectionnées. La méthode utilisée est la même que celle présentée dans le chapitre 3.3.3. L'intensité du passage d'un état à l'autre est étudiée, et plus particulièrement l'intensité du passage de l'état « active occupée » à l'état « retraitée ». Les variables susceptibles d'avoir une influence sur la probabilité de transition de l'activité vers la retraite sont introduites dans une régression logistique. La variable dépendante indique donc s'il y a eu transition (elle est dans ce cas égale à 1) où si une femme est restée active (elle est dans ce cas égale à 0).

Parmi les femmes actives à la première vague de l'enquête, on observe un taux de sortie de l'activité égal à approximativement 19%. Lors de la seconde vague, 81% d'entre elles étaient en effet encore actives, 1% étaient au chômage et 18% étaient professionnellement non-actives. Les femmes passées de la catégorie « actives » en vague 1 à la catégorie « non-actives » en vague 2 ne sont pas pour autant toutes retraitées : ce n'est le cas que de 12,1% des femmes actives en 1999.

Les variables incluses dans le modèle sont en grande partie les mêmes que celles décrites au chapitre 3.3.3. Nous ne relevons donc que celles qui se modifient :

- l'âge est exprimé sous la forme de variables dichotomiques selon le regroupement suivant : 50-54 ans ; 55-59 ans ; 60-64 ans ; 65-69 ans ; 70 ans et plus.
- Le statut matrimonial a été codé en deux groupes : femmes vivant en couple (référence), femmes ne vivant pas en couple.
- La situation du conjoint a été appréhendée en quatre modalités : pas de conjoint, conjoint actif occupé, conjoint au chômage, conjoint non actif.
- Une variable reflétant le prestige de l'emploi a été incluse. Il est mesuré par l'échelle de Treiman. Il s'agit d'une échelle continue construite à partir des codes ISCO des professions (Bergman et Joye, 2002).
- La question du salaire horaire a donné lieu à la même estimation pour les valeurs basses, à partir d'un modèle légèrement différent, puisqu'il inclut les variables niveau de formation, échelle de Treiman, âge (65-69 ans et 70 ans et plus), temps passé dans l'emploi actuel (exprimé en valeur linéaire et au carré), durée totale d'emploi sans interruption (exprimée en valeur linéaire et au carré), taux d'activité, statut du couple, caractéristique socio-professionnelle. Le modèle permet d'imputer les valeurs manquantes ou inférieures à 15 francs (Tableau 29).

Résultats

Les résultats de la régression logistique sont présentés dans le Tableau 30. L'analyse porte sur 503 cas, 23 cas ayant été éliminés pour cause de valeurs manquantes ainsi que, pour des assurer la convergence du modèle, les 3 femmes classées dans la catégorie « conjoint au chômage ». On notera que l'analyse est basée sur un nombre relativement faible d'observations (43 départs à la retraite) et que, par conséquent, il est possible que certaines variables pertinentes n'aient pas été repérées par l'analyse. Inversement, les résultats

concernant certaines variables à la limite du seuil de significativité sont à considérer avec prudence.

Tableau 29 : Modèle de régression utilisé pour imputer les salaires horaires

	Coef.	Std. Err.	t	P> t	Intervalle de confiance (95%)	
Temps emploi actuel	-0.0006	0.0003	-1.8500	0.0660	-0.0012	0.0000
Temps emploi actuel ^2	0.0201	0.0101	2.0000	0.0470	0.0003	0.0399
Durée emploi	-0.0004	0.0002	-2.5300	0.0120	-0.0008	-0.0001
Durée emploi ^2	0.0209	0.0084	2.5000	0.0130	0.0044	0.0375
Groupe d'âge 65-69	0.4600	0.1983	2.3200	0.0210	0.0695	0.8506
Groupe d'âge 70+	0.7693	0.4259	1.8100	0.0720	-0.0696	1.6082
Employé qualifié	-0.1649	0.0682	-2.4200	0.0160	-0.2992	-0.0306
Actif non classifié	0.2478	0.1126	2.2000	0.0290	0.0260	0.4696
Célibataire	0.2081	0.0554	3.7600	0.0000	0.0990	0.3172
Echelle Treiman	0.0072	0.0022	3.3000	0.0010	0.0029	0.0115
Taux activité -20%	0.2640	0.1088	2.4300	0.0160	0.0497	0.4782
Taux activité 20-50%	0.2745	0.0704	3.9000	0.0000	0.1359	0.4130
Taux activité 50-80%	0.1479	0.0650	2.2800	0.0240	0.0199	0.2758
Formation secondaire	0.2557	0.0734	3.4800	0.0010	0.1111	0.4003
Formation tertiaire	0.2423	0.0828	2.9300	0.0040	0.0792	0.4054
Constante	2.4626	0.1286	19.1500	0.0000	2.2093	2.7159

Source: Propres calculs à partir des données PSM

Evidemment, l'âge est un déterminant primordial dans la décision du départ à la retraite. Par rapport aux femmes âgées de 50 à 54, la probabilité de départ augmente pour celles ayant entre 55 et 59 ans. Mais c'est à partir du groupe d'âges 60 à 64 que cette probabilité augmente de manière considérable.

L'augmentation du risque de départ à la retraite pour les femmes résidant dans des communes touristiques ou agricoles périphériques est à considérer avec prudence en raison du faible nombre de cas (n=15). Le résultat concernant les femmes résidant dans les communes périurbaines est moins discutable puisque 8,5% des cas sont classés dans cette catégorie. Il est possible que cette forte propension au départ à la retraite soit liée à l'environnement et au type de logement, l'arrêt de la carrière professionnelle étant l'occasion pour les personnes résidant dans ce type de commune de quitter leur lieu d'habitat pour s'installer ailleurs.

Pour les femmes actives vivant en couple, la décision du départ à la retraite semble liée au statut du conjoint. En effet, on constate dans le modèle que la probabilité de passage à la retraite pour une femme vivant en couple et dont le conjoint est non-actif (on peut considérer qu'il s'agit de retraités dans la plupart des cas) augmente significativement.

La probabilité de transition entre activité et retraite est assez basse pour les femmes classées dans les catégories socio-professionnelles « Professions libérales » et « Autre indépendants », comparée à la catégorie de référence (employées qualifiées). Dans une moindre mesure, les femmes classées dans la CSP « travailleurs non-qualifiés » ont une propension moins forte de partir à la retraite. Il est possible qu'il s'agisse de l'influence d'une situation financière moins favorable.

Le prestige de l'emploi occupé, mesuré par l'échelle de Treiman, est également un paramètre significatif : plus ce prestige est élevé, et plus la probabilité de départ à la retraite diminue. En revanche, ni la durée passée dans l'emploi, ni la durée totale d'emploi sans interruption de longue durée n'ont de rôle significatif dans le modèle.

Les femmes vivant dans les ménages classés dans les trois tranches de revenus les plus élevées connaissent une probabilité de départ en retraite moins forte que la catégorie de référence (revenu équivalent bas). Cette probabilité diminue pour les femmes appartenant à un ménage dont le revenu équivalent est dans la tranche la plus élevée. Il faut noter que la variable « revenu équivalent du ménage non-disponible » n'est pas neutre, ce qui signifie que les femmes vivant dans les ménages dont le revenu n'est pas disponible ont un comportement particulier et qu'il s'agit de ménages dont le revenu n'est pas distribué de manière aléatoire.

Tableau 30 : Résultats d'une régression logistique portant sur la probabilité de départ à la retraite entre les deux vagues de l'enquête.

Variable	Risque relatif	Intervalles de confiance	Signif.	Variable	Risque relatif	Intervalles de confiance	Signif.
<i>Age</i>				<i>Echelle de Treiman</i>	0.95	{0.92 - 0.98}	***
50-54 ans	1.00			<i>Statut dans la profession</i>			
55-59 ans	8.70	{0.75 - 100.59}	*	Dirigeant	7.16	{0.02 - 3319.84}	
60-64 ans	186.38	{12.32 - 2820.14}	***	Profession libérale	0.08	{0.01 - 0.59}	**
65-69 ans	154.66	{6.26 - 3821.25}	***	Profession intellectuelle	2.83	{0.31 - 25.61}	
70 ans et plus	1842.21	{57.81 - 58703.85}	***	Intermédiaire	0.69	{0.06 - 7.94}	
<i>Etat civil</i>				Employé qualifié	1.00		
Célibataire	3.38	{0.69 - 16.60}		Ouvrier qualifié	7.96	{0.06 - 1110.99}	
Mariée	1.00			Travailleur non qualifié	0.14	{0.01 - 1.43}	*
<i>Nationalité</i>				Actif non classifié	1.01	{0.20 - 5.08}	
Suisse	2.03	{0.33 - 12.71}		<i>Salaire horaire</i>	1.02	{1.00 - 1.04}	
Etrangère	1.00			<i>Années dans l'emploi actuel</i>	1.02	{0.97 - 1.08}	
<i>Niveau de formation</i>				<i>Durée totale d'emploi</i>	1.02	{0.98 - 1.07}	
Primaire	1.00			<i>Taux d'activité</i>			
Secondaire	0.25	{0.05 - 1.33}		Moins de 20%	1.00		
Tertiaire	0.65	{0.07 - 5.67}		20-49%	1.39	{0.38 - 5.10}	
<i>Type de commune</i>				50-70%	0.80	{0.14 - 4.43}	
Centre	1.00			80% et plus	0.28	{0.04 - 1.99}	
Commune suburbaine	2.88	{0.55 - 15.16}		<i>Satisfaction état de santé</i>	1.55	{1.09 - 2.22}	**
Commune riche	7.01	{0.54 - 91.78}		<i>Satisfaction avec le travail</i>	0.91	{0.66 - 1.25}	
Commune péri-urbaine	13.42	{2.11 - 85.45}	***	<i>Conciliation vie familiale et privée</i>	4.60	{0.83 - 25.48}	*
Commune périphérique (agr.+tour.)	14.87	{1.36 - 162.81}	**	Problème de santé	4.97	{0.99 - 24.91}	*
Commune industrielle	4.18	{0.62 - 28.20}		<i>Revenu équivalent</i>			
Commune rurale	2.79	{0.17 - 45.53}		Très faible	1.00		
Commune agricole	1.23	{0.13 - 11.87}		Faible	0.50	{0.12 - 1.99}	
<i>Région de domicile</i>				Moyen	0.08	{0.01 - 0.94}	**
Région lémanique	1.00			Elevé	0.15	{0.02 - 1.08}	*
Espace Mittelland	0.58	{0.08 - 4.14}		Très élevé	0.05	{0.01 - 0.28}	***
Nord-Ouest	1.03	{0.16 - 6.74}		Revenu non disponible	9.27	{1.68 - 51.18}	**
Zurich	2.10	{0.30 - 14.57}		<i>Situation conjugale</i>			
Suisse orientale	0.55	{0.08 - 3.76}		Pas de conjoint	1.00		
Suisse centrale	2.24	{0.26 - 19.59}		Conjoint actif occupé	2.53	{0.59 - 10.84}	
Tessin	1.01	{0.08 - 13.23}		Conjoint non actif	8.29	{1.55 - 44.34}	**
				<i>Nombre d'enfants</i>	0.83	{0.58 - 1.20}	

Source : Propres calculs à partir des données PSM.

La survenue d'une maladie, d'un accident ou d'un problème grave de santé est susceptible de « déclencher » le départ à la retraite : les femmes qui ont connu un événement de ce type entre la vague 1 et la vague 2 voient leur probabilité de départ à la retraite augmenter.

La satisfaction quant à l'état de santé agit de manière apparemment inverse : plus elle est élevée et plus la probabilité de départ à la retraite augmente. Ceci est similaire à ce qui a été constaté dans l'analyse des arrêts de l'activité professionnelle pour les femmes âgées de moins de 50 ans. L'explication que l'on peut proposer est la même : les femmes les plus « contraintes » de garder leur activité professionnelle (raisons financières par exemple) et qui par conséquent sont moins susceptibles de partir en retraite ont tendance à être moins satisfaites de leur santé. Il ne faut pas négliger non plus le fait que, la décision de départ en retraite étant programmée suffisamment longtemps à l'avance, les femmes encore actives

qui avaient déjà planifié l'arrêt de leur carrière professionnelle en vague 1 aient été en général plus satisfaites de leur état de santé.

Par ailleurs, le fait de déclarer des difficultés à concilier vie professionnelle ou familiale et activité semble également lié à la décision d'arrêt de l'activité professionnelle.

3.6 Synthèse

Les modèles statistiques testés dans ce chapitre montrent des résultats en règle générale convergents, malgré la diversité des données utilisées et des méthodes employées. Cette convergence dans les résultats caractérise en particulier les résultats obtenus suivant que l'on étudie le statut d'activité au moment de l'enquête, ou les transitions (entrée ou sortie dans la vie active). Les tableaux 31 à 34 synthétisent les résultats obtenus dans les sections 3.2 à 3.5, en traitant successivement les relations entre l'activité professionnelle et la situation familiale, entre l'activité et les caractéristiques socio-économiques, entre l'activité et la situation dans la profession et entre l'activité et les événements de la vie.

Dans une optique prospective, certains des facteurs individuels identifiés au cours du chapitre pourraient connaître des modifications au cours des prochaines décennies, ce qui serait susceptible d'entraîner à l'échelle de la population des modifications dans les taux d'activité. On peut penser en particulier aux changements dans les comportements familiaux, qui ont dans le passé entraîné des modifications dans la structure des ménages : accroissement du nombre de jeunes adultes vivant seuls et de couples sans enfants (en particulier de jeunes couples non mariés), diminution de la fréquence des familles traditionnelles. L'émergence de nouveaux modes de vie familiale a été suivie d'une augmentation de l'activité professionnelle, puisque les changements familiaux ont été provoqués, parmi d'autres facteurs, par des attentes nouvelles des femmes et des couples en matière d'activité professionnelle. La poursuite des tendances familiales observées au cours des quatre dernières décennies pourrait entraîner dans l'avenir un accroissement de l'activité professionnelle des femmes. La diminution de la fécondité et le changement dans les calendriers reproductifs observés en Suisse pourraient également, toutes choses égales par ailleurs, accroître la proportion de femmes actives. Les tendances attendues en matière de famille pourraient donc constituer un facteur de hausse de l'activité professionnelle.

La formation représente un deuxième facteur pouvant intervenir dans le futur sur les taux d'activité. L'accès à la formation tertiaire a rapidement augmenté parmi les femmes nées depuis les générations 1950 environ. Les femmes ayant un niveau de formation tertiaire présentent des caractéristiques professionnelles spécifiques, marquées non seulement par une entrée tardive sur le marché du travail, consécutive à une durée d'études allongée, mais aussi par un plus faible risque de cessation de l'activité en cas de naissance d'enfants. L'accès au temps partiel paraît également plus fréquent pour femmes les plus instruites. On peut cependant penser que, dans le moyen terme, les changements dans les taux d'activité induits par des changements dans les niveaux de formation seront modestes.

Tableau 31 : Synthèse des résultats obtenus concernant le rôle des facteurs sur l'activité féminine : Facteurs familiaux

	<i>Position dans le parcours, chapitre, phénomène étudié</i>									
	Femmes en situation pré-parentale		Femmes en situation de fondation de la famille				Femme en situation d'éducation		Femmes en période de retrait	
	3.2.1	3.2.2	3.3.1	3.3.2	3.3.2	3.3.3	3.4.1	3.4.2	3.5.1	3.5.2
	Statut d'activité	Entrée dans l'activité	Statut d'activité	Fin d'activité en cas de naissance	Fin d'activité pour autre motif	Fin d'activité	Statut d'activité	Retour dans l'activité	Statut d'activité	Fin d'activité
<i>Situation familiale</i>										
Vit chez les parents	Diminue le risque d'être active, accroît la probabilité d'une activité partielle									
Vit en couple marié	Diminue le risque d'être active p.r. vit seule, accroît la probabilité d'une activité partielle	Diminue le risque d'entrer en activité	Diminue le risque d'être active p.r. couple non marié, accroît fortement la probabilité d'un temps partiel				Accroît la probabilité d'un temps partiel			
Vit en couple avec enfant			Diminue le risque d'être active p.r. couple non marié, accroît fortement la probabilité temps partiel				Accroît très fortement la probabilité d'un temps partiel, en particulier lorsqu'il y a plusieurs enfants dans le ménage, et des jeunes enfants			
Vit seule avec enfant			Diminue le risque d'être active p.r. couple non marié, accroît la probabilité d'un temps partiel				Accroît légèrement la probabilité d'un temps partiel			
<i>Age de l'enfant</i>							Plus l'enfant est petit, plus l'activité est faible			

Tableau 32 : Synthèse des résultats obtenus concernant le rôle des facteurs sur l'activité féminine : Formation, région de résidence, nationalité

	<i>Position dans le parcours, chapitre, phénomène étudié</i>									
	Femmes en situation pré-parentale		Femmes en situation de fondation de la famille			Femme en situation d'éducation		Femmes en période de retrait		
	3.2.1	3.2.2	3.3.1	3.3.2	3.3.2	3.3.3	3.4.1	3.4.2	3.5.1	3.5.2
	Statut d'activité	Entrée dans l'activité	Statut d'activité	Fin d'activité en cas de naissance	Fin d'activité pour autre motif	Fin d'activité	Statut d'activité	Retour dans l'activité	Statut d'activité	Fin d'activité
Niveau de formation	La formation tertiaire diminue le risque d'être actif, accroît la probabilité d'un travail à temps partiel	La formation primaire augmente le rythme d'entrée en activité	Un niveau de formation primaire diminue fortement le risque d'être active et la probabilité d'un temps partiel	Un niveau de formation élevé diminue le risque d'une fin d'activité	Un niveau de formation élevé augmente le risque d'une fin d'activité	Un niveau de formation intermédiaire ou élevé augmente le risque d'une fin d'activité	Plus le niveau de formation est de base, plus l'activité est faible, moins le temps partiel est fréquent	Les femmes d'instruction supérieure reprennent plus vite une activité	Les femmes de niveau de formation primaire sont plus souvent non actives	Les femmes sans qualification partent moins rapidement à la retraite (finances)
Milieu de résidence	Le risque d'être active est plus élevé en milieu rural	Le rythme d'entrée en activité est plus élevé en milieu rural	Le risque d'être active est plus élevé en milieu rural			En périphérie, le risque de fin d'activité est augmenté				
Région de résidence	Le risque d'être active est diminué en région francophone, par rapport à la région germanophone		Le risque d'être active est diminué en région francophone, par rapport à la région germanophone			La fin d'activité est plus fréquente en région lémanique par rapport au reste de la Suisse	Le temps partiel semble plus rare en région francophone		Les femmes de région francophone et italophone quittent plus rapidement l'activité et accèdent moins au temps partiel	
Nationalité				La probabilité d'un temps partiel est diminuée parmi les étrangères			La probabilité d'un temps partiel est diminuée parmi les étrangères	Le retour sur le marché de l'emploi est plus rapide pour les étrangères		
Situation du conjoint			Lorsque le conjoint travaille, le risque d'être active diminue						Les femmes dont le conjoint ne travaille pas sont plus fréquemment inactives	Le départ est lié au statut du conjoint

Tableau 33 : Synthèse des résultats obtenus concernant le rôle des facteurs sur l'activité féminine : Activité et salaire

	<i>Position dans le parcours, chapitre, phénomène étudié</i>									
	Femmes en situation pré-parentale		Femmes en situation de fondation de la famille				Femme en situation d'éducation		Femmes en période de retrait	
	3.2.1	3.2.2	3.3.1	3.3.2	3.3.2	3.3.3	3.4.1	3.4.2	3.5.1	3.5.2
	Statut d'activité	Entrée dans l'activité	Statut d'activité	Fin d'activité en cas de naissance	Fin d'activité pour autre motif	Fin d'activité	Statut d'activité	Retour dans l'activité	Statut d'activité	Fin d'activité
Taux d'activité				La fin d'activité est plus forte en cas d'activité partielle	La fin d'activité est plus forte en cas d'activité partielle	La fin d'activité est plus forte en cas d'activité partielle				
Nombre d'emplois au cours de la vie				La fin d'activité est plus faible en cas d'une mobilité professionnelle élevée	La fin d'activité est plus faible en cas d'une mobilité professionnelle élevée			Les femmes mobiles reprennent plus facilement un emploi		
Position dans l'échelle sociale						Plus la position sociale est basse, plus la fin d'activité est fréquente		Les femmes ayant une position professionnelle élevée reprennent plus rapidement l'emploi		
Salaire horaire						Plus le salaire horaire est élevé, plus la fin d'activité est rare				
Satisfaction au travail						Plus la satisfaction est élevée, plus la fin est rare				Plus l'emploi est valorisé, moins le départ est fréquent

Tableau 34 : Synthèse des résultats obtenus concernant le rôle des facteurs sur l'activité féminine : Evenements familiaux et sante

	<i>Position dans le parcours, chapitre, phénomène étudié</i>									
	Femmes en situation pré-parentale		Femmes en situation de fondation de la famille				Femme en situation d'éducation		Femmes en période de retrait	
	3.2.1	3.2.2	3.3.1	3.3.2	3.3.2	3.3.3	3.4.1	3.4.2	3.5.1	3.5.2
	Statut d'activité	Entrée dans l'activité	Statut d'activité	Fin d'activité en cas de naissance	Fin d'activité pour autre motif	Fin d'activité	Statut d'activité	Retour dans l'activité	Statut d'activité	Fin d'activité
Naissance d'un enfant				Diminue fortement le risque de rester active		Diminue fortement le risque de rester active				
Rang de naissance				La fin d'activité est plus forte en cas de première naissance que de seconde				La reprise de l'emploi est plus tardive en cas de naissance du premier enfant		
Mariage				Diminue fortement le risque de rester active	Diminue le risque de rester active	Ne semble pas modifier les comportements				
Maladie								Les femmes en bonne santé sont généralement moins fréquemment actives		Pourrait anticiper le départ à la retraite. Les femmes en retraite se déclarent plus fréquemment en bonne santé

Les comportements différentiels concernant l'activité féminine en fonction du lieu de résidence sont pour leur part bien marqués, mais leur interprétation est rendue difficile compte tenu du fait que chaque région présente des situations différentes concernant le marché de l'emploi.

La situation dans l'emploi joue également un rôle clairement démontré dans le sens où la mobilité professionnelle favorise le maintien des femmes sur le marché du travail. La satisfaction au travail est également un élément déterminant, comme d'ailleurs le salaire horaire et la position sur l'échelle sociale. On ne dispose que de peu d'informations concernant les évolutions possibles de ces dimensions dans l'avenir.

L'accès au temps partiel et son rôle sur l'activité est un autre résultat ayant montré des enseignements intéressants. L'accès au temps partiel est admis comme étant un facteur maintenant le taux d'activité des femmes travaillant initialement à plein temps, et concernées par une grossesse. Cependant, les femmes actives à temps partiel mettent aussi plus fréquemment fin à leur activité en cas de naissance d'un enfant. L'évolution des taux d'activité à temps partiel au cours des prochaines décennies aura donc très certainement pour conséquences d'une part de fidéliser les femmes désirant concilier activité professionnelle et famille, mais aussi de provoquer un changement dans la position que prend l'activité professionnelle dans le cycle de vie : le parcours biographique pourrait en effet prendre des formes plus variées, s'écartant de plus en plus du modèle traditionnel « femme active sans enfant – femme non active » pour rejoindre un schéma où les situations d'activité à temps plein, d'activité à temps partiel ou de non-activité se suivraient⁴⁰. L'impact de cette évolution sur le volume d'activité des femmes est alors difficile à estimer.

Finalement, dans l'optique prospective qui sera discutée dans le chapitre suivant, nous tiendrons compte de deux changements attendus au niveau du comportement individuel :

- les changements dans les comportements familiaux et par conséquent dans les structures des ménages ;
- les changements dans la mobilité professionnelle et dans l'organisation du parcours professionnel pour la femme, avec en particulier l'accès plus fréquent au travail à temps partiel ; ces changements sont expliqués en partie par l'accroissement des opportunités professionnelle suite à l'augmentation du niveau général de formation des femmes.

⁴⁰ Une analyse des données provisoires du module biographique du Panel suisse des ménages, non présentée ici, semble montrer que le nombre de ruptures dans l'activité professionnelle et le nombre d'emplois augmentent à chaque âge pour les générations les plus récentes.

4. Conclusion prospective : les tendances futures de l'activité professionnelle des femmes

4.1 Introduction

Les résultats obtenus et commentés dans les trois premiers chapitres mettent clairement en évidence quels sont les facteurs individuels, environnementaux ou politiques pouvant intervenir positivement ou négativement sur les taux d'activité des femmes. Tous les facteurs évoqués dans la littérature n'ont pas pu être identifiés par l'analyse quantitative, mais leur rôle est souvent suspecté.

Certains facteurs, parmi ceux évoqués, sont très certainement appelés à évoluer au cours des prochaines années : c'est le cas, par exemple, des comportements familiaux, des rôles respectifs de l'homme et de la femme dans la famille, de la répartition des emplois en Suisse selon le secteur d'activité, ou des conditions générales de travail (croissance des opportunités de travail temps partiel, du travail à domicile, etc.). D'autres facteurs se référant au contexte socio-politique pourraient également se modifier au cours des prochaines années, pour autant que certaines interventions plus ou moins ciblées soient mises en place (introduction de l'une ou l'autre politique familiale ou visant à la conciliation entre activité professionnelle et familiale, etc.). Aujourd'hui, il est difficile sinon impossible d'évaluer avec précision l'évolution future des caractéristiques individuelles et du contexte socio-politique intervenant sur le marché du travail ; il est aussi hasardeux de discuter dans quelle mesure les facteurs identifiés à partir des analyses menées dans les chapitres précédents auront toujours le même rôle dans le futur, en d'autres termes si les paramètres des modèles statistiques évolueront de manière stable. Toute analyse prospective nécessite d'être menée avec prudence, et ce chapitre n'échappe pas à cette règle. Nous n'avons en effet aucune information permettant d'affirmer ou d'infirmer que les résultats mis en évidence dans cette étude seront reproduits dans le futur.

Cette remarque liminaire effectuée, l'objectif de ce chapitre est de répondre aux questions suivantes :

Les tendances

- Quelles sont les grandes tendances attendues concernant la participation féminine au marché du travail au cours des prochaines décennies, et quelles seraient les conditions nécessaires pour que ces tendances se réalisent (pour chacune des quatre étapes de la biographie familiale définies dans cette étude) ; Quels sont les grands changements attendus, parmi les facteurs intervenant ;
- Y a-t-il un niveau maximal d'activité professionnelle pour les femmes et, si c'est le cas, quel serait ce niveau maximal ;
- Quel est le rôle des changements familiaux sur l'activité professionnelle des femmes et quel est l'impact de ces changements sur la taille du groupe des femmes exemptes de contraintes familiales.

Les freins et les stimulés

- Quels sont les freins et les stimulés qui peuvent modifier, dans un sens ou un autre, le niveau d'activité professionnelle des femmes ;
- Qui sont les femmes actuellement exclues du marché du travail, comment intervenir pour leur réintégration sur le marché du travail ;

Les politiques et interventions

- Quelles sont les interventions et mesures politiques favorisant l'intégration des femmes sur le marché du travail. Quels sont les coûts de ces interventions, par rapport aux impacts qu'ils auraient sur la participation féminine ;

Dans une dernière partie, ce chapitre relèvera quelques limites et lacunes observées et des pistes de recherche à privilégier dans l'avenir.

4.2 Les tendances de l'activité féminine

Le but de cette section est de formuler, d'une manière prospective, quelques hypothèses concernant l'évolution possible des taux d'activité féminins en fonction des principales tendances attendues concernant la famille et les ménages, la position des femmes sur le marché du travail, et les interventions politiques possibles. L'analyse concerne le moyen terme, soit les deux décennies à venir, toute interprétation des tendances au-delà de cette période nous paraissant très aléatoire.

Nous suggérons quatre scénarios possibles et décrivons d'abord les conditions nécessaires pour que ces scénarios se produisent. Ensuite, nous estimons les tendances dans les taux d'activité féminine qui pourraient résulter de ces scénarios. Pour chaque scénario, la distinction sera effectuée entre les taux d'activité, tels qu'utilisés dans cette étude, et les taux d'activité en équivalence plein temps. La probabilité que les scénarios se produisent sera estimée.

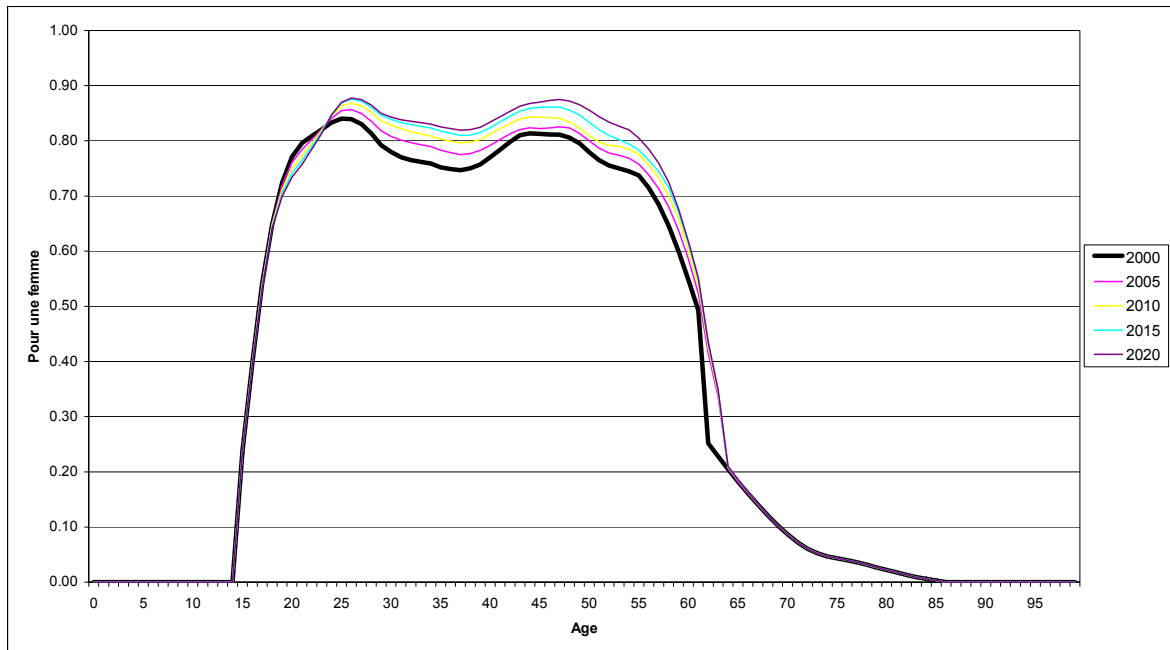
On peut considérer, comme point de départ, les évolutions des taux d'activité féminins attendues par l'Office fédéral de la statistique. Le Graphique 11 décrit les taux d'activité pour la période comprise entre 2000 et 2020, selon les scénarios démographiques de l'OFS (2002) : il s'agit ici de l'hypothèse utilisée au moment de la formulation des scénarios démographiques, plus particulièrement du scénario « tendance ». Cette hypothèse est construite à partir d'une régression reposant sur différents paramètres, notamment le nombre d'enfants. Elle se traduit par un léger accroissement du taux d'activité des femmes à tous les âges, excepté aux jeunes âges (effets liés à l'accroissement de la durée de formation) et aux âges avancés (croissance plus importante, provoquée par l'élévation de l'âge à la retraite). On notera que les taux sont projetés pour les âges compris entre 15 et 85 ans, l'activité professionnelle étant considérée comme nulle après cet âge limite.

L'OFS considère donc que l'activité féminine augmentera globalement, hypothèse qui contraste parfois avec l'observation des tendances par âge. Ainsi, les taux d'activité après l'âge de la retraite ont fortement diminué au cours du temps, notamment dans la dernière décennie. Il est difficile de soutenir l'idée que ces taux puissent se stabiliser durant les 20

prochaines années, compte tenu des tendances récentes et des caractéristiques des personnes arrivant à l'âge de la retraite.

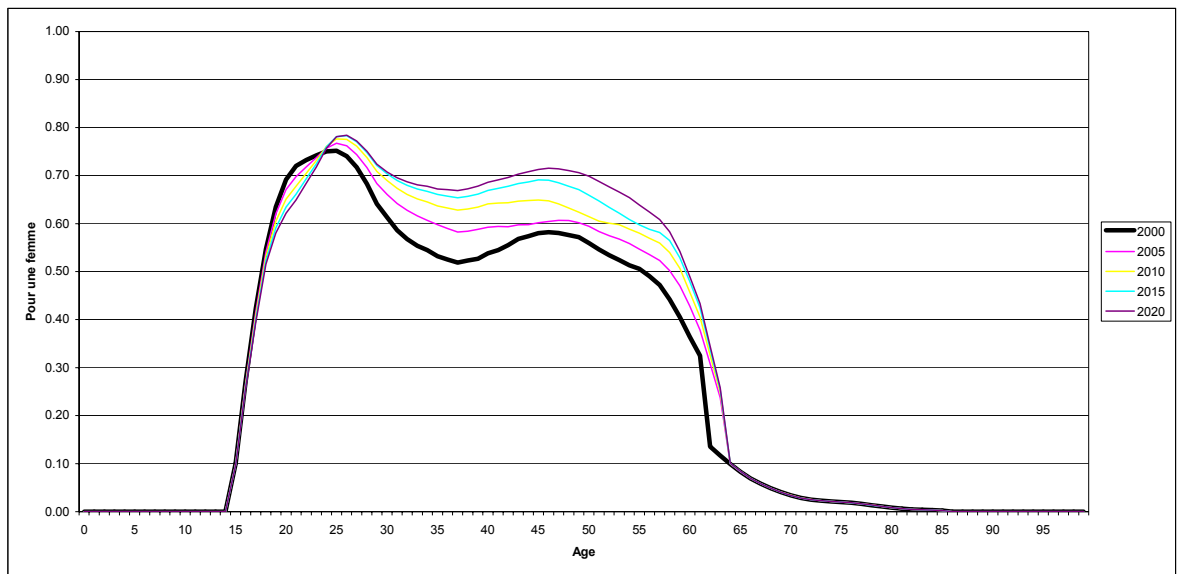
Le Graphique 12 présente pour sa part l'évolution des taux d'activité féminine en équivalence plein temps, entre 2000 et 2020, toujours selon le scénario « tendance ». Par rapport au graphique précédent, la croissance prévue de l'activité féminine est plus marquée aux âges de la vie adulte, signifiant que le taux d'occupation moyen pour une femme augmentera au cours des prochaines décennies. Effectivement, le Graphique 13 présente l'évolution du rapport entre taux d'activité à équivalence plein temps et taux d'activité, montrant que ce taux d'occupation moyen est censé diminuer légèrement au cours des deux prochaines décennies aux jeunes âges (entre 15 et 20 ans), augmenter par la suite (entre 25 et 60 ans approximativement), et montrer quelques fluctuations autour de l'âge de la retraite. On relèvera que la courbe obtenue par le rapport entre taux d'activité et taux d'activité en équivalence plein temps montre une curieuse et inexpliquée augmentation après l'âge de 80 ans.

Graphique 11 : Evolution des taux d'activité, selon la période



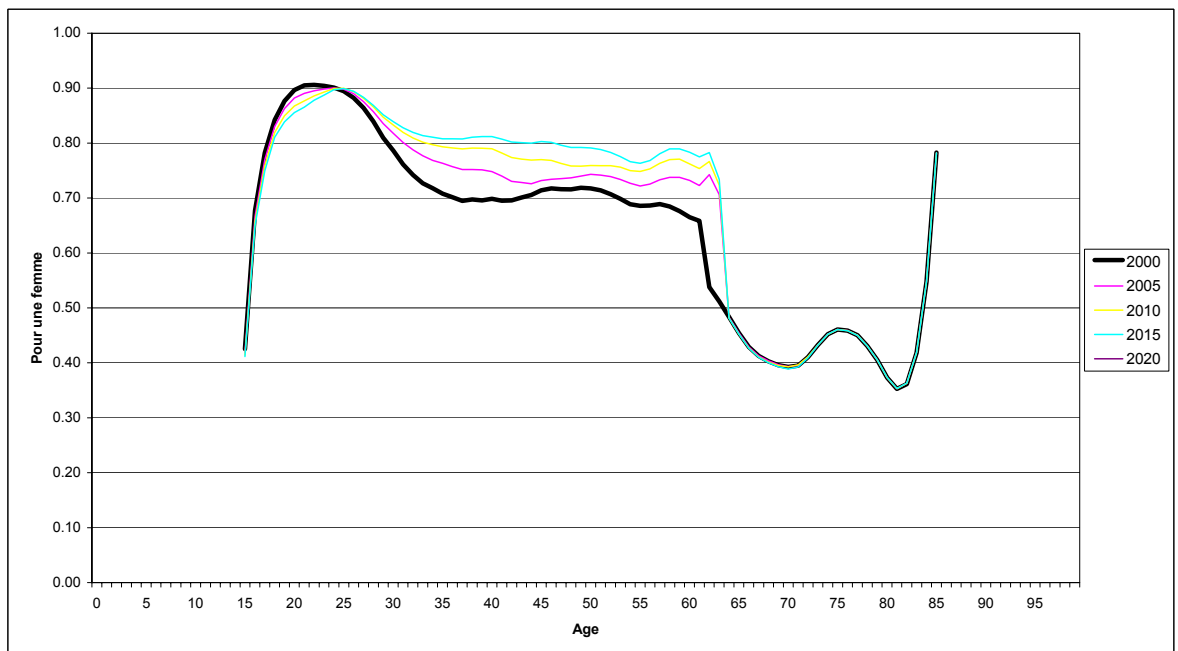
Source : Office fédéral de la statistique (2002)

Graphique 12 : Evolution des taux d'activité en équivalence plein-temps, selon la période



Source : Office fédéral de la statistique (2002)

Graphique 13 : Evolution attendue du taux d'emploi moyen pour une femme (rapport entre le taux d'activité et le taux d'équivalence plein temps)



Source : Office fédéral de la statistique

L'hypothèse présentée ci-dessus représente l'un des scénarios possibles concernant l'activité féminine au cours des années 2000 à 2020. Il n'est très certainement pas le seul, mais peut constituer un point de départ pour une réflexion prospective. Compte tenu des

comportements des femmes sur le marché du travail et des résultats observés dans les chapitres précédents, quatre possibilités d'évolution de l'activité professionnelle des femmes au cours des 20 prochaines années peuvent être identifiées. Elles s'éloignent de manière plus ou moins importante du scénario de l'OFS. Chacune de ces quatre évolutions possibles présentant des probabilités d'occurrence plus ou moins grandes. Ces quatre modèles d'évolution sont les suivants : (1) le modèle de recul des taux d'activité féminins ; (2) le modèle du statu quo ; (3) le modèle d'autonomie accrue (ouverture progressive à une société de conciliation des rôles sans intervention étatique) ; (4) le modèle d'implication étatique. Pour chaque scénario, nous présentons les hypothèses retenues, les conditions nécessaires et les conséquences sur les taux d'activité féminins, et discutons les probabilités d'occurrence.

4.2.1 Modèle de recul des taux d'activité

Ce premier modèle découle du constat qu'il est parfois sinon souvent difficile de concilier l'activité professionnelle et l'activité familiale ; il repose aussi sur l'hypothèse que, pour un certain nombre de femmes, les aspirations familiales sont plus importantes que celles relatives à la vie professionnelle. Autre facteur pouvant intervenir pour la réalisation de ce modèle, un désir d'enfants qui augmenterait dans la population, et qui se concrétiserait par une fécondité plus élevée, par une diminution de la proportion des femmes sans enfant, et par un accroissement de la part des familles avec trois enfants ou plus.

Les Etats-Unis illustrent cette situation, puisque ce modèle paraît s'observer au moins dans certaines catégories de la population où les taux d'activité ont diminué durant la décennie 1990, période où l'on a observé un léger accroissement de la fécondité. Cette diminution a clairement été identifiée comme le résultat d'une difficulté croissante à concilier les deux activités principales de la vie d'une femme, et d'une volonté d'accorder une priorité à la vie de famille et aux tâches d'éducation des enfants (Wittington et al., 2001).

Pour qu'un tel modèle se produise, il est nécessaire que les normes de vie se modifient. La survenance de ce modèle serait plus probable aussi si l'Etat n'intervient pas, ou très peu, dans le domaine de l'activité féminine, et ne met pas en place des interventions allant dans le sens du maintien des taux d'activité féminine.

Si ce modèle était rencontré en Suisse, on observerait alors une diminution des taux d'activité féminins parmi le groupe des femmes en période de natalité et surtout en période d'éducation des enfants. Le retour sur le marché du travail une fois les enfants étant scolarisés serait par ailleurs plus tardif, et il est probable qu'une proportion croissante de femmes ne réintégreraient définitivement pas le marché du travail.

Probabilités d'occurrence

La probabilité qu'un tel modèle se produise peut certes être considérée comme faible, compte tenu des évolutions récentes observées en Suisse, qui vont dans le sens d'un accroissement des taux d'activité féminins durant les périodes consacrées à l'éducation des enfants. Cependant, cette probabilité n'est pas nulle. Différents facteurs militent pour la survenue de ce scénario.

Le premier facteur pouvant jouer un rôle est la difficulté ressentie et déclarée de concilier vie professionnelle et vie reproductive. Cette difficulté ressort parfaitement des données d'enquêtes, en particulier de celles de l'enquête suisse sur la famille, où 58% des femmes interrogées ne désirant pas/plus d'enfants répondaient dans ce sens (Gabadinho, 1998).

Un deuxième facteur pourrait jouer un rôle pour que ce scénario se produise : la multiplication des rôles pour la femme dans un contexte de vieillissement démographique. Cette multiplication des rôles est une réalité, démontrée par de nombreuses études ayant mis en évidence la charge importante de travail dévolue aux femmes, en particulier en présence d'enfants dans la famille (OFS, 1999 ; Bauer, 1998). Selon les données de l'ESPA, une femme consacre entre 20 et 50 heures aux activités domestiques et familiales, chiffre qui varie selon la situation du ménage. Une femme vivant avec un partenaire et au moins un enfant consacre en moyenne plus de 50 heures par semaines aux activités non rémunérées, contre plus de 40 heures pour une femme à la tête d'un ménage monoparental, et 25 heures pour une femme vivant en couple sans enfant (OFS, 1999). Selon la même enquête, les hommes consacrent en moyenne moins de 20 heures par semaine aux activités non rémunérées, quelle que soit leur situation familiale. Il est par ailleurs clairement démontré que les femmes occupent dans le ménage le rôle de gestionnaire des réseaux familiaux hors ménage, et qu'elles répondent à une part importante des demandes d'aide pratique ou de support moral adressées par leurs parents ou les parents des conjoints, par les grands-parents, ou encore par les enfants ne vivant pas dans le ménage. Or, compte tenu du vieillissement de la population, une proportion de plus en plus importante de femmes en âge d'exercer une activité professionnelle se retrouveront progressivement avec des parents et des grands-parents toujours en vie, dont certains parmi eux nécessitent une aide pratique ou un support social. Il est probable que le rôle de soignant va se développer pour les femmes en particulier en fin de vie active, et qu'il pourrait intervenir négativement sur le taux d'activité, comme cela est d'ailleurs observé pour certains hommes (Carr et Sheridan, 1999).

Un troisième facteur pouvant valider ce scénario se réfère à la fécondité et aux transformations de la famille. Il y a toujours en Suisse, comme dans d'autres pays, une différence assez marquée entre la fécondité effective et la fécondité désirée, en d'autres termes entre le nombre d'enfants qu'aimeraient mettre au monde les femmes, déclaré par exemple au moment d'une enquête et la descendance effective. En Suisse, l'enquête sur la famille de 1994/95 a en particulier montré que les désirs de fécondité de la génération 1960-64 étaient de 2,4 enfants (cf. Gabadinho, 1998), alors que la descendance finale de ses femmes sera proche de 1,6 enfant. Parmi les facteurs expliquant cette différence, on peut en relever certains qui resteront toujours importants dans l'avenir : c'est le cas de l'infertilité et l'absence de partenaire pour un certain nombre de femmes. En revanche, un autre facteur – la difficulté de concilier les activités familiales et professionnelles de la femme – pourrait se modifier dans le sens où jusqu'à présent, le courant dominant parmi les femmes était de conserver l'autonomie acquise au cours des décennies. Ce courant pourrait prendre moins d'importance en cas de changement de valeurs. L'histoire du 20^e siècle en Europe montre, avec le baby-boom de l'après-Guerre, qu'un changement de plus ou moins longue durée dans les comportements reproductifs ne peut pas être définitivement exclu. Il

s'accompagnerait alors d'une légère diminution de l'activité professionnelle suite à une importance croissante accordée à la famille.

4.2.2 *Modèle du statu quo*

Ce scénario ne prévoit pas de changements fondamentaux par rapport à la situation observée aujourd'hui en ce qui concerne la position de la femme sur le marché du travail. Il suppose que le contexte démographique et économique reste plus ou moins le même. L'Etat n'intervient pas ou très peu.

Les taux d'activité féminins, si ce scénario était vérifié, seraient alors très proches de ceux suggérés par l'OFS (2002) et présentés dans les graphiques 11 à 13. Cependant, certaines petites corrections seraient probables. Elles seraient dues aux évolutions attendues par rapport à la structure des ménages⁴¹ et par rapport aux niveaux de formation, évolutions qui sont les suivantes :

- *Un léger accroissement de la monoparentalité et un recul de l'âge moyen à la naissance* des enfants vont très certainement avoir lieu au cours des prochaines années. Elles reflètent des tendances à long terme qui se stabiliseront un jour, mais très certainement pas tout de suite. Ces évolutions sont susceptibles de modifier à la hausse l'activité des femmes âgées de 25-34 ans d'une part, de 45-64 ans de l'autre, puisque selon les résultats mis en évidence dans les chapitres précédents, les femmes en âge de pré-maternité vivant seules ou en couple sans enfant et celles à la tête d'un ménage monoparental sont plus souvent professionnellement actives que les femmes vivant dans un ménage familial.
- *Un accroissement des femmes restant définitivement sans enfant.* Un nombre croissant de femmes européennes ne donnent pas naissance à un enfant au cours de leur vie, souvent pour des raisons non volontaires (Toulemon, 1995). Bien qu'il soit difficile de prévoir exactement l'étendue de ce phénomène pour les cohortes de femmes actuellement en âge de procréer, on peut supposer, compte tenu des modifications du calendrier reproductif, que plus de 20% des femmes nées après 1955 resteront sans enfant en Suisse. Ce phénomène concerne en premier lieu le groupe des femmes du niveau de formation tertiaire (Gabadinho, 1998), groupe en augmentation. Il pourrait conduire à une légère croissance des taux d'activité féminins, et surtout à une croissance du volume d'emploi à tous les âges.
- *Un accroissement probable des niveaux de formation des femmes.* Si les niveaux moyens de formation poursuivent leur augmentation, ils pourraient produire à la fois une diminution des taux d'activité aux jeunes âges, et un léger accroissement des taux des femmes vivant en couple avec enfants. Il semble par ailleurs probable que de plus en plus d'employeurs seraient prêts à offrir une certaine souplesse aux femmes (horaires flexibles, travail à domicile) dans le déroulement de l'emploi, dans la mesure où une situation de pénurie de main-d'œuvre était observée. En

⁴¹ Il n'existe pas en Suisse de scénarios démographiques des ménages. On peut cependant se référer aux tendances suggérées par Menthonnex (2000) pour avoir une idée de l'évolution attendue des ménages. L'auteur estime que le nombre de ménages monoparentaux augmentera de 18% en Suisse entre 2000 et 2020, soit plus que le nombre total de ménages (10%).

revanche, l'accroissement des qualifications va de pair avec une spécialisation accrue qui peut, dans un certain nombre de postes de travail, rendre difficile le retour au marché du travail pour les femmes ayant cessé leur activité durant la période consacrée à la maternité.

Si le modèle du statu quo devait se vérifier, les taux d'activité diminueraient donc probablement jusqu'à l'âge de 25 ans, et augmenteraient légèrement pour les âges de la maternité. L'évolution des taux en âge de post-maternité variera très certainement en fonction du marché de la main-d'œuvre et de la conjoncture économique. Dans la mesure où le nombre de femmes exemptes de contraintes familiales augmentait, les taux d'activité pourraient tendre à la hausse en fin de vie active. Le volume de l'emploi pour les femmes pourrait pour sa part rester relativement stable, voire diminuer si l'accès au temps partiel devenait plus systématique.

Probabilités d'occurrence

Différents éléments plaident en faveur de cette lente évolution. D'abord, les tendances observées au cours des 20 dernières années ont certes montré quelques adaptations parfois assez rapides des taux d'activité chez les femmes, mais ces adaptations peuvent être en grande partie expliquées par les changements socio-culturels et démographiques : désir d'autonomie, recul de l'âge à la fondation de la famille, etc. Aucun renversement brusque de la situation n'a été observé en Suisse et les tendances sont surtout caractérisées par une évolution lente. Cette situation laisse supposer que le futur immédiat se caractérisera également par une poursuite régulière des tendances ou une stabilisation des taux.

Les analyses effectuées dans la présente étude montrent par ailleurs que les évolutions en matière d'activité professionnelle féminine arrivent progressivement à des niveaux stabilisés. C'est surtout durant les années 1980 que les taux d'activité des femmes en âge d'avoir des enfants ont varié rapidement (Tableau 4) ; depuis 1990, les taux d'activité ont été caractérisés par des changements de moindre intensité. Le schéma actuel semble se stabiliser vers un niveau maximal d'activité et, compte tenu des facteurs intervenant sur l'activité professionnelle des femmes, une modification fondamentale au cours des prochaines décennies est difficilement imaginable en l'absence d'une intervention étatique.

4.2.3 Modèle de l'autonomie accrue des femmes

Ce modèle suppose un changement important des mentalités et des comportements féminins vis-à-vis du marché du travail, sans pour autant qu'une intervention étatique ne soit nécessaire. Les taux d'activité et leur évolution sont alors modifiés suite à des changements dans des facteurs individuels, notamment suite à de nouvelles aspirations des femmes vers un modèle leur offrant de plus en plus d'autonomie.

Les facteurs permettant la réalisation de ce modèle seraient à rechercher dans les comportements familiaux, en particulier vis-à-vis de la distribution des tâches. La Suisse présente, par rapport à ses pays voisins, des caractéristiques familiales relativement « traditionnelles », avec notamment une faible proportion de naissances hors mariage, une proportion plutôt élevée de personnes vivant en couple marié, surtout lorsque des enfants sont présents dans le ménage, et des rôles entre hommes et femmes encore distribués selon

une approche traditionnelle. L'attachement des Suisses à l'institution du mariage peut être illustré par les résultats de quelques questions d'opinions posées lors de l'enquête suisse sur la famille réalisée en 1994/95 (Gabadinho, 1998) : moins de 10% des femmes interrogées en Suisse considéraient le mariage comme une institution périmée, contre 20% en Allemagne, ou 14% en Italie. Selon la même enquête, moins d'une femme sur deux vivant en Suisse était d'accord avec l'affirmation selon laquelle une femme peut élever seule son enfant, sans avoir de relation stable avec un partenaire. Ce rapport est compris entre 8 et 9 femmes sur dix en Allemagne, en Autriche ou en Espagne. Les mêmes disparités s'observent concernant les réponses des hommes suisses par rapport aux hommes domiciliés dans les autres pays. Ces résultats traduisent parfaitement l'attachement des femmes, mais aussi des hommes, à l'institution du mariage et l'importance accordée au couple. Cependant, il n'est pas impossible que cet attachement diminue au cours des prochaines décennies.

L'hypothèse sous-jacente à ce troisième scénario serait ainsi que les femmes adaptent progressivement leurs comportements vis-à-vis du mariage et de la conjugalité, mais plus généralement aussi vis-à-vis du rôle de la famille dans la biographie individuelle, de manière à s'approcher des modèles observés dans d'autres pays. La conséquence serait une autonomie accrue des femmes par rapport au modèle traditionnel, un détachement plus prononcé par rapport aux tâches familiales, et une plus grande importance accordée à l'activité professionnelle, garante de cette autonomie. Ce scénario pourrait conduire à un léger accroissement des taux d'activité féminins après l'âge de 30 ans. Les disparités observées dans les taux d'activité entre femmes avec ou sans enfant pourraient alors se réduire.

Probabilités d'occurrence

Même s'il a été observé récemment dans quelques pays européens, ce modèle paraît peu probable en Suisse. En effet, les taux d'activité féminins sont déjà plutôt élevés par rapport aux normes familiales actuellement en vigueur dans le pays et aux lacunes dans les assurances familiales. Ainsi, entre 25 et 49 ans, 78% des femmes suisses exercent une activité, soit entre 15 à 20% de plus que les femmes domiciliées en Grèce, en Italie, ou en Espagne, pays qui présentent aussi une conception relativement traditionnelle de la famille. Entre 50 et 64 ans, le taux d'activité féminin se situe pour sa part à un niveau multiplié par deux, par rapport au taux d'activité observé dans ces pays d'Europe du Sud. Les femmes en Suisse présentent clairement une situation dans laquelle elles multiplient les rôles familiaux traditionnels et professionnels, et l'on voit mal comment les taux d'activité pourraient encore augmenter significativement sous prétexte d'un désir d'autonomie.

4.2.4 Modèle de l'implication étatique

Le dernier modèle implique pour sa part une modification fondamentale, puisqu'il suppose une implication beaucoup plus importante de l'Etat dans les questions familiales. Cette implication conduirait à une intervention étatique dans le but soit d'accroître la participation professionnelle des femmes, soit de concilier vie professionnelle et vie familiale. Différents exemples d'un tel modèle sont observés dans d'autres pays européens (cf. chapitre 1).

Ce modèle reposerait ainsi sur la volonté déclarée de modifier la teneur de la politique familiale suisse. Actuellement très peu interventionniste, cette politique subit quelques

évolutions, tant au niveau fédéral (subvention de crèches, congé maternité de 14 semaines, discussions concernant les modèles fiscaux favorables à la famille etc.) que communal ou cantonal. A l'exception peut-être du canton du Jura qui formule dans le cadre d'un programme politique⁴² des mesures fondamentalement différentes de la philosophie actuelle (système de crèches généralisées, système de prise en charge extra-scolaire de l'enfant), la Suisse et ses cantons restent très modestes dans le domaine, et bien éloignés des modèles nordiques ou prévalent dans les pays comme la France (cf. Fux et Baumgartner, 1998). Dans ce quatrième modèle, on suppose l'introduction de mesures pouvant avoir un effet durable sur le marché du travail : accès facilité aux structures d'accueil pour les enfants aux jeunes âgées, aménagement des horaires scolaires de manière à favoriser la conciliation des tâches familiales et professionnelles, possibilité de congé parental de longue durée ; intégration des mères de famille sur le lieu de travail ; politiques visant à la répartition équilibrée des charges entre hommes et femmes (congé parental par ex.).

En Europe, les pays ayant adopté des politiques familiales visant soit à soutenir la fécondité (France), soit à permettre à la femme de travailler en présence d'enfants (Suède, Finlande, Danemark, Norvège) présentent généralement des niveaux de fécondité légèrement supérieurs à la moyenne européenne. Ces pays ont également des taux d'activité féminine élevés pour les femmes en âge d'avoir des enfants. Dans les pays où la politique familiale est soutenue, par exemple les pays nordiques, les femmes sont en outre actives de manière continue le marché du travail, souvent durant l'ensemble de leur vie jusqu'à la retraite. Dans les pays où la politique familiale est moins développée, la fécondité semble moindre, tandis que les ruptures professionnelles au moment de la période consacrée à la natalité sont fréquentes.

La littérature ayant traité de l'impact des politiques familiales a surtout focalisé son attention sur le rôle de ces politiques sur le niveau et l'évolution de la fécondité (cf. par ex. Chesnais, 2002 ; Knudsen, 1999 ; Hantrais 1997). L'effet des politiques familiales sur les taux d'activité des femmes a donné lieu à un nombre moins élevé d'analyses (signalons néanmoins Letablier 2000 ; Hantrais et Letablier, 1996 ; Calhoun, 1994 ; Esping-Andersen, 1990). Les travaux ayant porté sur la question relèvent cependant toutes la complexité des liens entre politiques familiales et taux d'activité, compte tenu des autres facteurs (niveau de formation, nombre d'enfants⁴³, accès au temps partiel, etc.) pouvant également agir dans cette problématique. On relèvera par ailleurs que le rôle d'une politique familiale, exprimée par des allocations en cas de naissance ou de présence d'enfants dans le couple, sur l'activité professionnelle peut être positif dans certains cas et négatif dans d'autres situations : en effet, un accroissement de l'allocation familiale peut conduire à une situation où il est plus intéressant pour la mère de renoncer à son activité professionnelle.

Malgré la complexité des liens entre politique familiale et activité professionnelle, les études portant sur les modèles européens mettent en évidence le fait qu'élever des enfants continue

⁴² Programme « Jura, pays ouvert » www.Jura.ch/pays.ouvert.

⁴³ On suspecte par exemple qu'en cas de politique familiale peut favorable à la conciliation de l'activité professionnelle et de la vie de famille, les femmes – en particulier du niveau de formation tertiaire – désirant travailler renoncent à avoir des enfants ; l'impact de la politique familiale se traduit alors surtout sur le niveau de fécondité, et de manière secondaire sur l'activité professionnelle.

à limiter l'investissement professionnel des mères dans les pays à faible implication étatique. Dans ce contexte, si le contenu des politiques familial était revu à la hausse en Suisse, on pourrait s'attendre à un accroissement des taux d'activité, ceux-ci pouvant rejoindre voire dépasser ceux des pays nordiques mentionnés ci-dessus. Ce scénario aurait surtout un impact sur l'activité féminine durant la période consacrée à la maternité, et réduirait le creux vers 35 ans observé sur le graphique 11.

Probabilité de survenance

Bien sûr, une politique familiale du type de celles prévalant dans les pays nordiques ne semble pas à l'ordre du jour de l'agenda politique, et ne se mettra pas en place au cours des prochaines décennies. Cependant, un consensus se dessine progressivement, visant à l'introduction de nouvelles mesures allant dans la direction des familles, par exemple le congé maternité de 14 semaines pour la femme. L'impact de ces mesures sur l'activité professionnelle des femmes restera malgré tout certainement très limité, sinon insignifiant. Il faudrait un changement net dans les politiques familiales pour que les taux de cessation d'activité durant la période consacrée à la maternité évoluent à la baisse. Pour cette raison, la probabilité qu'un tel scénario se produise est très faible.

La question de la survenance d'un changement d'orientation des politiques familiales fait par ailleurs référence à la notion de coût/bénéfice. Il conviendrait en effet que ce rapport soit largement favorable (bénéfices supérieurs aux coûts) pour qu'un tel changement puisse trouver une justification essentielle. Il suffit cependant d'observer que la proportion du produit intérieur brut consacré à la politique familiale est jusqu'à quatre fois plus élevée dans les pays nordiques par rapport à la Suisse pour avoir une idée du coût que pourrait représenter l'introduction d'une politique visant à favoriser la conciliation entre travail et famille. Quant aux bénéfices économiques, ils feraient certes référence à l'accroissement attendu des taux d'activité suite à l'introduction d'une telle politique, mais devraient aussi inclure d'autres éléments non mesurables (satisfaction suite à une conciliation mieux réussie des domaines de la vie, épanouissement professionnel, etc.). L'analyse exacte des coûts et bénéfices respectifs d'un changement d'orientation politique paraît complexe, et en l'état actuel difficile à établir.

4.2.5 Synthèse

Les quatre scénarios ci-dessus montrent donc quelques tendances possibles pouvant caractériser le marché du travail de la femme au cours des prochaines décennies, suivant la réalisation ou non de certaines conditions politiques ou socio-culturelles. Le tableau 35 résume les évolutions des taux d'activité accompagnant la réalisation de l'un ou l'autre scénario.

Tableau 35 : Récapitulatif des scénarios suggérés et impact estimé sur les taux d'activité, selon la période de vie

Scénario	Probabilité d'occurrence	Impact sur l'activité, selon la période			
		Pré-natale	Natale	Educa-tive	Pré-retraite
Recul des taux d'activité	Faible		↓	↓↓	↓
Statu quo	Forte	↓	↑	↑↓	↑↓
Autonomie accrue des femmes	Faible	↓	↑↑	↑↑	↑↑
Interventions étatiques	Très faible		↑↑↑	↑↑↑	↑

Note de lecture : ↓ faible diminution (par rapport au scénario de référence présenté dans les graphiques 11 à 13) ; ↓↓ diminution moyenne ; ↑↓ variations conjoncturelles ; ↑ faible accroissement ; ↑↑ accroissement moyen ; ↑↑↑ accroissement important.

Le scénario du statu quo est très certainement le plus probable et, dans le cas où il s'observerait, on peut donc s'attendre à une légère évolution des taux d'activité allant dans le sens d'une poursuite des tendances : diminution de l'activité des jeunes femmes, faible accroissement de l'activité aux âges de la maternité, et variations conjoncturelles aux âges de post-maternité. Ces évolutions seraient provoquées par des effets liés aux caractéristiques familiales et au niveau de formation. Les évolutions conjoncturelles à venir et différentes interventions politiques planifiées en matière de famille pourraient également légèrement modifier les taux d'activité actuels. Au terme de l'analyse effectuée, il semble que les niveaux d'activité atteints aujourd'hui en Suisse sont probablement proches du niveau maximal observable compte tenu des politiques actuelles et des caractéristiques socio-économiques.

4.3 Freins et stimulis, groupes spécifiques

Cette étude a non seulement permis de mettre en évidence un certain nombre de facteurs intervenant sur l'activité professionnelle de la femme, mais aussi d'identifier quelques facteurs pouvant faire office de freins à la participation de la femme au marché du travail. D'autres facteurs peuvent être assimilés pour leur part à des stimulis, et interviennent positivement sur le niveau d'activité des femmes. Nous aimerions mettre en évidence dans cette section trois facteurs sur lesquels il est intéressant d'agir, afin de limiter les barrières dans l'activité professionnelle des femmes.

L'accès à l'activité à temps partiel est généralement considéré comme un facteur permettant aux femmes ayant des charges familiales de poursuivre une activité professionnelle. Les résultats observés montrent cependant que les femmes exerçant une activité à temps partiel avant d'entrer dans la période reproductive cessent plus fréquemment leur activité suite à la naissance de son enfant. Ce résultat peut certainement être rattaché à la constatation selon laquelle l'activité professionnelle signifie souvent absence de responsabilité et travail moins valorisant. Il peut aussi signifier une précarité des emplois à temps partiel, pour un certain nombre de femmes. Favoriser l'activité à temps partiel pourrait très certainement accroître

la proportion de femmes actives au moment où la famille est fondée, et garantir par ailleurs une continuité dans l'activité professionnelle (absence de ruptures d'activité nécessitant des cours de remise à niveau). L'activité à temps partiel devrait donc être clairement encouragée, compte tenu des spécificités de la Suisse (congé maternité de courte durée), mais aussi valorisée et contrôlée. Il semble en effet urgent de veiller à ce que ce type d'activités reste une situation satisfaisante pour la femme, et de lutter afin que les abus observés dans certains cas (travail sur appel, licenciement abusif, absence de protection sociale) soient évités.

La mobilité professionnelle est pour sa part un facteur identifié comme favorisant le retour à l'emploi après la période consacrée à la naissance et à l'éducation des enfants. Longtemps stigmatisé, le modèle du travailleur mobile, changeant plusieurs fois d'activité au cours de sa vie, est aujourd'hui de plus en plus fréquent. Les quelques données disponibles semblent en effet montrer que le nombre de places occupées pour une personne active au cours de sa vie augmente. Pour la femme, la capacité de passer d'un poste à l'autre est d'autant plus importante qu'elle doit cesser son activité pour des raisons familiales plus fréquemment que l'homme. Dans le but d'assurer le rôle de stimuli que peut prendre la capacité d'être mobile sur le marché du travail, il conviendrait de vérifier que les remises à niveau et autres cours de formation continue soient disponibles et adaptés au public des femmes ayant des charges familiales. Or, on constate que la formation continue est fréquemment organisée dans le cadre des activités des employeurs et échappe donc souvent aux femmes temporairement exclues du marché du travail. C'est probablement là un frein à l'engagement ultérieur de la mère de famille qu'il conviendrait de prendre en considération.

La valorisation de l'activité et la satisfaction du travail apparaissent par ailleurs comme des facteurs susceptibles de réduire le départ des femmes du marché du travail aux différents moments où le choix de quitter ou non son activité se pose. L'ergonomie sur le lieu du travail, des mesures visant à accroître la satisfaction du travail ou à réduire le stress, à accorder plus d'importance au travail de l'employé et à valoriser son rôle sont très certainement des stimulés susceptibles de fidéliser la femme sur le marché du travail.

L'analyse a également permis de mettre en évidence des groupes spécifiques de femmes exclues du marché du travail, volontairement ou non, au moment de la fondation de la famille. Ce sont en particulier, les femmes de niveau de formation primaire qui paraissent les plus fréquemment exclues, volontairement ou non, du marché du travail à la naissance des enfants et ce sont aussi elles qui retournent le moins souvent dans une activité professionnelle.

Une analyse plus précise des motivations des femmes faisant partie du groupe des professionnellement non actives reste cependant nécessaire dans le but de comprendre comment intervenir sur l'activité professionnelle de ces femmes.

Dans les régions périphériques et dans la partie latine de la Suisse, on retrouve également un nombre important de femmes professionnellement non actives, par rapport aux régions urbaines et dans la partie germanophone. La baisse de l'activité caractérise en particulier les femmes arrivant aux âges de la retraite. Ces différentiels pourraient indiquer un accès plus difficile pour les femmes de ces régions au marché du travail, et une analyse des facteurs

régionaux pouvant intervenir dans ces groupes ne serait probablement pas inutile (cf. à ce propos l'annexe 1).

4.4 Politiques et interventions possibles

Nous avons fait plus haut le constat qu'une politique familiale beaucoup plus engagée serait une condition nécessaire pour accroître les taux d'activité des femmes, en particulier aux âges consacrés aux enfants. En l'absence ou dans l'attente d'une telle politique, certaines interventions pourraient donner des résultats probablement intéressants. Nous distinguons ici trois types de mesures envisagées : celles visant à maintenir la femme active durant la période de fécondité, celles visant à favoriser son retour au marché du travail en cas de cessation, et celles intervenant sur le calendrier du départ à la retraite. La quatrième période analysée dans la présente étude – l'entrée dans l'activité professionnelle pour les jeunes femmes – ne laisse pour sa part guère de place à des interventions, car elle dépend essentiellement de facteurs liés à la formation.

4.4.1 *Le maintien de la femme sur le marché du travail au moment de la fondation de la famille*

Ainsi que cela a été de nombreuses fois mentionné, la question du maintien des femmes sur le marché du travail, au moment où elles projettent de fonder une famille, représente une priorité essentielle. Les tendances récentes montrent certes qu'un nombre croissant de femmes concilient les événements familiaux avec l'activité professionnelle, mais cette conciliation est souvent difficile, passe par une adaptation à la baisse du taux d'occupation et parfois par un renoncement à des tâches de direction. Elle ne concerne par ailleurs de loin pas l'ensemble de la population féminine.

Dire qu'un allongement de la durée de congé maternité est une condition essentielle pour maintenir la femme active au moment de la naissance de son enfant est un lieu commun. L'adoption probable d'un congé maternité de 14 semaines en Suisse pourrait n'avoir qu'un très faible impact sur le marché du travail, compte tenu du fait qu'elle ne couvre qu'une faible partie de la première année de vie de l'enfant (3,5 mois environ). Pour offrir des conditions permettant à la femme de rester professionnellement active, si elle le désire, les politiques devraient nécessairement être plus « généreuses ».

Les aspirations des parents sont en effet profondément ancrées vers un modèle selon lequel l'enfant doit grandir, dans la mesure du possible, au sein de l'environnement familial. Les données d'enquêtes, que ce soit celles de l'enquête sur la famille ou celles du Panel suisse des ménages montrent clairement que les conjoints – et le plus souvent la femme – prennent eux-mêmes en charge les soins à l'enfant, pour ne déléguer à des proches que des tâches annexes (transports à l'école par exemple). Pour cette raison, on peut difficilement discuter des interventions ciblées susceptibles d'augmenter sensiblement l'activité professionnelle de la femme entrée dans cette période de vie, sans relever au préalable la nécessité d'un congé maternel ou parental de longue durée.

En l'absence d'une telle politique, deux interventions pourraient fidéliser la mère au marché du travail. Ces interventions sont plutôt de la responsabilité des employeurs, bien qu'elles pourraient être introduites de manière plus efficace si elles étaient soutenues par le domaine

public. Pour la collectivité, le coût de ces mesures serait très certainement faible, par rapport aux effets attendus.

- l'accès plus fréquent à un *horaire modulable*, autrement dit la possibilité pour les femmes en âge de fonder une famille de réduire temporairement leur activité professionnelle, d'arranger leur horaire de travail en tenant compte des exigences de la maternité ou de travailler à domicile. Il convient cependant de noter qu'une modularité même optimale de l'activité professionnelle ne permet pas de conserver toutes les femmes sur le marché de l'emploi au moment de la naissance d'un enfant, certaines préférant arrêter simplement l'activité plutôt que de diminuer leur taux d'activité. Pour cette raison, des incitations devraient certainement être plus clairement exprimées par l'employeur. Ces incitations pourraient passer par le versement à la mère, sous une forme ou une autre, des gains retirés par l'employeur qui résulteraient de la fidélité de la femme à l'activité professionnelle (financement partiel de la diminution d'activité, financement des structures d'accueil à l'enfant). Pour que cette solution s'impose, il semble nécessaire de mettre plus clairement en évidence les coûts occasionnés au sein des entreprises par le départ des futures mères, et les bénéfices qui résulteraient de la poursuite d'une activité sous une forme allégée ou modifiée.
- *Promouvoir une politique d'entreprise reposant sur une carrière à long terme* : pour les femmes allant donner naissance à un enfant, la cessation de l'activité signifie clairement la perte de l'emploi actuel, sans possibilité assurée de pouvoir retourner dans l'entreprise une fois la période de maternité achevée. Par rapport à d'autres modèles nationaux mis en évidence dans le premier chapitre de cette étude, la maternité est alors vécue en Suisse comme une rupture professionnelle. Fidéliser la femme passerait dans ce contexte par une approche différente du congé maternité et de la période qui suit ce congé, qui devrait être vu comme une absence de type sabbatique pouvant s'étendre sur plusieurs années, plutôt que comme la fin d'un contrat. Certaines entreprises rencontrant des difficultés à trouver du personnel qualifié ayant été formé durant une période plus ou moins longue⁴⁴ pourraient trouver un intérêt à défendre un modèle allant dans ce sens. Cependant, celui-ci présente des limites évidentes dans la mesure où garantir un poste pour une femme durant la période de maternité et d'éducation, période qui peut être plus ou moins longue, n'est pas toujours évident pour l'entrepreneur, en particulier pour les petites entreprises (planification des ressources, difficultés de pouvoir garantir un poste dans quelques mois ou années, difficultés de retrouver des personnes acceptant un remplacement de quelques années, etc.). Pour cette raison, des encouragements sous des formes diverses pourraient s'avérer utiles (encouragement d'une politique familiale à l'échelle des entreprises). Au niveau de la mère, la garantie qu'elle retrouvera son poste de travail une fois ses tâches familiales moins importantes aurait probablement plus d'efficacité si la carrière

⁴⁴ La première naissance survenant en moyenne à plus de 28 ans, la femme peut dans certains cas avoir passé plus de 10 ans dans l'entreprise

était planifiée à long terme (plan de carrière incluant les épisodes de maternité, ceux-ci ne devant pas représenter un frein à l'accès aux postes à responsabilité).

4.4.2 *Le retour de la femme dans l'activité professionnelle*

Pour les femmes ayant cessé leur activité professionnelle au moment de la naissance des enfants, des interventions ciblées pourraient être envisagées, allant dans le sens de rendre plus facile le retour sur le marché du travail. Ces interventions se situent à deux niveaux, puisqu'elles concernent à la fois l'état et les entreprises.

La première intervention, qui aurait très certainement un impact important sur le calendrier du retour sur le marché du travail, serait la mise en place de structures d'accueil pour les jeunes enfants. Allant dans ce sens, la motion Fehr, donne une indication très partielle du coût d'une telle intervention.

En termes de participation de la femme à l'activité professionnelle, cette intervention pourrait avoir plus d'effet si elle était accompagnée des mesures prônées ci-dessus visant à réduire les retraits du marché du travail au moment de la naissance des enfants.

Une deuxième intervention possible se réfère à l'adaptation des horaires scolaires et des horaires de travail des mères. Dans les pays comme la France où la concordance des horaires des parents et des enfants est une priorité, le retour dans l'activité professionnelle après la naissance de l'enfant est très fréquent. Dans le cas de la Suisse, on peut penser qu'une meilleure coordination des horaires pourrait favoriser un retour rapide de la mère sur le marché du travail.

La troisième intervention vise la répartition des tâches liées à l'enfant. Dans pratiquement tous les pays d'Europe, les soins de l'enfant sont traditionnellement le domaine de la femme ; l'homme qui prend congé pour s'occuper de l'enfant (le mener chez le médecin, le soigner durant une maladie, etc.) est souvent montré du doigt au sein de son entreprise. Cependant, les exemples nordiques indiquent que la distribution du congé parental entre l'homme et la femme peut réduire cette stigmatisation et mieux distribuer les tâches entre les deux conjoints. Dans le cas de la Suisse, il conviendrait alors non seulement de favoriser, à l'échelle des entreprises, les congés pour des soins à l'enfant – ceux-ci étant trop peu fréquents – mais aussi de veiller à ce que les deux parents puissent y profiter. Ce genre de mesures aurait pour conséquence de redistribuer de manière plus égalitaire les tâches entre hommes et femmes et, de cette manière, d'assurer une participation professionnelle de la femme moins perturbée par des tâches familiales. L'idée selon laquelle une femme ayant des enfants en bas âge est plus fréquemment absente de son poste de travail par rapport à un homme présentant la même configuration familiale est non seulement courante parmi les employeurs, mais aussi un facteur pouvant limiter les chances d'engagement. Combattre cette inégalité est une condition nécessaire à une bonne intégration des femmes sur le marché du travail.

La dernière intervention est relative au maintien du niveau de qualification. Ainsi que cela a déjà été mentionné, la plupart des cours de formation continue sont organisés par le biais des entreprises, ce qui limite les possibilités d'accès à ces cours pour les femmes n'exerçant pas une activité. Il est pour cette raison indispensable de prévoir d'autres accès pour des cours de perfectionnement.

Pour chacune de ces interventions, le rôle de l'Etat est évident. Il devrait en particulier encourager les entreprises à adopter des politiques du personnel cohérentes avec la réalité de la vie familiale.

4.4.3 *Fidéliser des femmes en âge de pré-retraite*

La problématique des femmes en âge de pré-retraite s'écarte de celle des femmes en période de maternité, dans le sens où les facteurs intervenant sur l'exercice ou non d'une activité sont très différents, et où la problématique n'est pas seulement d'accroître l'activité professionnelle de la femme, mais surtout à moyen terme d'éviter la diminution des taux d'activité.

Les principales mesures pouvant intervenir sur l'activité professionnelle des femmes en âge de pré-retraite et sur les calendriers de départ à la retraite sont proches de celles pouvant être évoquées dans le cas des hommes (cf. Wanner et al., 2002, rapport dans le même programme de recherche). Ces mesures incluent d'une part des programmes de prévention de la santé et l'adaptation de la place de travail, d'autre part des interventions visant à limiter l'image négative que peut avoir la femme âgée sur le marché de l'emploi. En outre, elles se réfèrent aux politiques d'entreprises visant à garantir une « bonne conduite » (formation continue, etc.).

4.5 Conclusion et perspectives de recherche

En conclusion, l'approche quantitative reposant sur des données d'enquêtes a apporté des réponses intéressantes par rapport aux effets de différents facteurs suggérés par une revue de la littérature et des pratiques internationales. En particulier, la confrontation de données de trois enquêtes, couvrant des axes parfois très variés, a été utile et riche en enseignements. L'analyse biographique reposant sur l'enquête suisse sur la famille a montré par exemple des résultats particulièrement intéressants, dans la mesure où ces résultats s'inscrivent dans le parcours de vie. Bien que l'enquête date de quelques années, ces résultats gardent encore très certainement leur pertinence aujourd'hui. Les analyses d'enquêtes ont également confirmé ou infirmé différentes hypothèses émises dans le premier chapitre, et permis d'élaborer quelques recommandations d'un point de vue prospectif.

Au terme de cette étude, il convient de conclure en attirant l'attention du lecteur sur la difficulté de saisir dans leur ensemble les très nombreux mécanismes intervenant sur l'activité professionnelle de la femme. Cela s'explique d'abord en raison de la complexité du phénomène, qui répond à des facteurs pouvant varier très rapidement en fonction de la position de la femme dans son parcours de vie, et en fonction de la chronologie des événements familiaux la concernant. Cela s'explique surtout par le fait que les données d'enquêtes ne traduisent qu'une partie des facteurs intervenant sur l'activité professionnelle des femmes. En particulier, les spécificités de la Suisse sont difficiles à mettre en évidence en l'absence d'analyses comparatives à l'échelle internationale. Les politiques cantonales, les interventions ciblées au niveau des communes ou des cantons, les politiques d'entreprises et les conventions collectives de travail ne sont également pas prises en considération dans les analyses quantitatives effectuées. A ce propos, une tentative d'analyse à l'échelle des cantons a montré des résultats limités qui ont finalement été retirés

du présent rapport. De même, la taille de l'échantillon des enquêtes est généralement trop réduite lorsqu'il s'agit d'analyser les facteurs associés à des événements survenant rarement. La portée des résultats obtenus est alors limitée, et nécessiterait d'être confirmée par d'autres données et d'autres approches.

En particulier, une limite de l'approche a été d'occulter l'aspect « subjectif » du choix entre activité et non-activité de la femme à différentes étapes de son parcours de vie. Pour cette raison, on arrive que très difficilement à se forger une opinion sur le caractère volontaire de la cessation de l'activité au moment de la naissance du premier enfant, et à faire la distinction entre les femmes cessant leur activité (ou plus tard reprenant une activité), par nécessité, ou par choix personnel. La revue de la littérature n'a pas permis de trouver des réponses claires à ces questions pourtant fondamentales pour la compréhension du phénomène étudié. Il semble pour cette raison qu'une piste de recherche particulièrement intéressante serait d'analyser plus en détail, par des analyses qualitatives, les critères subjectifs intervenant sur le comportement de la femme sur le marché du travail, et plus généralement le rôle de la femme, de son conjoint, et de sa famille sur le choix.

L'analyse des facteurs ou des *causes* socio-familiales intervenant sur l'activité professionnelle de la femme ne doit pas non plus faire oublier les *conséquences* que l'activité professionnelle a pour la femme et pour sa famille. Promouvoir l'activité professionnelle de la femme n'a un sens que si elle répond aux aspirations de celle-ci, et non seulement à celles des entreprises et de l'économie. Pour cette raison, les interventions présentées dans le dernier chapitre de cette étude doivent être considérées en premier lieu comme des interventions ayant comme objectifs de supprimer des barrières limitant l'activité de la femme.

Références

- Abe M., Higuchi Y. et Waldfogel J. (1998), *Family leave policies and women's retention after childbirth: Evidence from the United States, Britain, and Japan*, London School of Economics, paper n° 3.
- Anker R. (1997), « Ségrégation professionnelle hommes-femmes: les théories en présence », *Revue internationale du travail*, 136(3), 1-26.
- Astorg J. (2000), *Les femmes et le travail dans l'Europe de demain*, Compte rendu d'un colloque organisé à Berlin les 23-24 juin 2000 (accessible sous l'adresse internet www.europartenaires.info-europe.fr/compte-rendu/femmes-travail.htm).
- Aubin C. et Gisserot H. (1994), *Les femmes en France : 1985-1995*. Rapport établi par la France en vue de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, Paris : La documentation Française.
- Barrow L. (1998), *An Analysis of Women's Return-to-Work Decisions following First Birth*, Federal Reserve Bank of Chicago, September 1998.
- Bauer T. (1998), *Kinder, Zeit und Geld. Eine Analyse der durch Kinder bewirkten finanziellen und zeitlichen Belastungen von Familien und der staatlichen Unterstützungsleistungen in der Schweiz Mitte der Neunziger Jahre*, EDMZ, Berne.
- Bauer T. (1998), "The impact of family structure on time use and potential wage in Switzerland", *International Journal of Manpower*, 19(7), 507-519.
- Beblo M (1999), "Intra-family time allocation", in J. Merz et M. Ehling (eds.), *Time use, research, data and policy*, NOMOS, Baden-Baden, 473-489.
- Becker G.S. (1965), "A theory of the allocation of time", *Economic Journal*, 75, 493-517
- Bergman M. M., Joye D. (2002), *Comparing Social Stratification Schemas: CAMSIS, CSP-CH, Goldthorpe, ISCO-88, Treiman, and Wright* (disponible sur www.swisspanel.ch)
- Bergman, M.M., Lambert, P., Prandy, K., & Joye, D. (2002). "Theorization, construction, and validation of a social stratification scale: Cambridge Social Interaction and Stratification Scale (CAMSIS) for Switzerland". *Swiss Journal of Sociology*, 28(1), 7-25.
- Boskin M. J., Nold F. C. (1975), "A Markov model of turnover in aid to families with dependent children", *The Journal of Human Resources*, X: 467-481.
- Budowski M., Wanner P. (2001), *The Swiss Household Panel : A rich data set for research for household and Family*, Working Paper, Neuchâtel, Swiss Household Panel.
- Bureau International du Travail (1997), *La promotion des femmes aux postes de direction*, Genève : BIT.
- Byrne-Sutton P. (2001), *Le contrat de travail à temps partiel*, Ed. Schulthess, Zurich.

- Calhoun C.A. (1994), "The impact of children on the labour supply of married women : comparative estimates from European and US data", *Revue européenne de démographie*, 10(4), 293-318.
- Candolfi P., Flückiger Y. (2002), *Analyse du comportement de retraite anticipée en Suisse sur la base des données ESPA pour la période de 1991 à 2000*. Rapport provisoire sur mandat de l'Office fédéral des assurances sociales. Genève : LEA.
- Carr D., Sheridan J. (1999), "Family transition at midlife: do they trigger men's and women's career challenges?" *Population association of America*, New York.
- Chesnais J.C. (2002), « L'inversion de la pyramide des âges, ses variantes et les politiques nécessaires », in AIDELF (ed.), *Vivre plus longtemps, avoir moins d'enfants, quelles implications ?*, Colloque international de Byblos, Paris : Aidelf, 659-670.
- Commission Européenne (1998a), *Les hommes entre famille et travail*. Emploi et affaires sociales, Réseau européen « famille et travail », 2/98
- Commission of the European Community (1993), *Social Europe. Second Report on the Application of the Community Charter of the Fundamental Social Rights of the Workers*, Supplement 1/93.
- Courgeau D., Lelièvre E. (1989) *Analyse démographique des biographies*, Paris : Institut National d'Etudes Démographiques.
- Cousins C. (1999), *Society, Work and Welfare in Europe*, London : MacMillan Press.
- Cox R.D. (1972) « Regression Models and Life Tables », *Journal of the Royal Statistical Society*, 34, 187-220.
- Daune-Richard A.-M. (1993), « Activité et emploi des femmes : des constructions sociétales différentes en France, au Royaume-Uni et en Suède », *Sociétés Contemporaines* 16/93 : 125-143.
- Delsen L. (1998), "When do Men Work Part-Time ?", in J. O'Reilly et C. Fagan (ed.), *Part-Time Prospects. An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, London :Routledge : 57-76.
- Domsch M.E. et Ludwig D.H. (1998). « Familles à deux revenus professionnels: Avant propos », *New Ways* (4), p. 3.
- DTI (Departement of Trade and Industry) (2000), *Work and Parents : Competitiveness and Choice : Research and Analysis*, London : DTI.
- Engelhardt H., Kögel T., Prskawetz P. (2001), Fertility and female employment reconsidered: A macro-level time series analysis, *MPIDR Working Paper WP 2001-21*, Rostock.
- Esping-Andersen G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Polity Press.
- Esping-Andersen G. (1999), *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford : Oxford University Press.

Eurostat (différentes années), *Labour Forces Surveys Results*, Luxembourg : Office for Official Publications of the European Community.

Evans J. M. (2001), *Firms' contribution to the Reconciliation between Work and Family Life*, Labour Market and Social Policy Occasional Paper n° 48, Paris : OCDE.

Fisher K. (2000a), *Technical details of time use studies*, Institute for Social and Economic Research, University of Essex

Fisher K. (2000b), *Time use tables for ECDE*, Institute for Social and Economic Research, University of Essex

Fux B., Baumgartner D. (1998), „Papa, Mama und der Staat : Welche familienpolitischen Leistungen brauchen Familien mit Kleinkindern ?“ in Marie Meierhofer-Institut für das Kind (ed.), *Startbedingungen für Familien. Forschungs- und Erlebnisberichte zur Situation von Familien mit Kleinkindern in der Schweiz und sozialpolitische Forderungen*, 296-318.

Gabadinho A. (1998) *L'enquête suisse sur la famille 1994/95*, OFS, Berne.

Gerfin M. (1993), “A simultaneous discrete choice model of labour supply and wages for married women in Switzerland”, *Empirical Economics*, 18, 337-356.

Gertsch M., Gerlings A., Weber K. (2000), *Primo decreto sui posti di tirocinio. Valutazione. Rapporto finale*, Bern : Universität Bern.

Goffinet M. (1998), « Familles à deux revenus professionnels: un groupe cible oublié », *New Ways* (4), p.4-5.

Grignon M., Fagnani J. (1996), « Transferts de revenus et activité féminine en Europe », *L'espace géographique*, 2, 129-144.

Grimm M., Bonneuil N. (2001), “Labour Market Participation of French Women over the Life Cycle, 1935-1990”. *European Journal of Population* 17: 235-260

Grower D. (1997). “Measuring the age of retirement. Perspectives on Labour and Income”. *Statistics Canada*, 9(2): 11-17.

Grower D. (1998). Income transition upon retirement. Perspectives on Labour and Income. *Statistics Canada*, 10(4): 18-23.

Gubéran E. et Usel M (2000), *Mortalité prématurée et invalidité selon la profession et la classe sociale à Genève*, Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT), Genève

Gustafsson S., Stafford F.P. (1992), “Child care subsidies and labour supply in Sweden”, *Journal of Human Resources*, 27(1), 204-230.

Hank K. (2001), Changes in Swedish women's individual activity status and the subsequent risk of giving birth in the 1980s and 1990s: An extension of studies by Gunnar Andersson and Britta Hoem, *Demographic Research* 4(4), Rostock.

Hantrais L. (1997), “Exploring relationships between social policy and changing family forms within the European Union”, *Revue européenne de démographie*, 13, 339-379.

- Hantrais L., Letablier M.T. (1996), *Familles, travail et politiques familiales en Europe*: Paris: CEE, PUF.
- Harker L. (1995), "Towards the family-friendly employer", in J. Shaw et D. Perrons (eds), *Making Gender Work*, Buckingham, Open University Press : 89-107.
- Harkness S., Waldfogel J. (1999), *The family gap in pay: Evidence from seven industrialized countries*, London School of Economics, Centre for Analysis of Social Exclusion, Working paper.
- Höpflinger F. (2001), *Beruf und Familie – zwei Lebensbereiche, ein Leben*, Non publié, consultable sur www.mypage.bluewin.ch/hoepf/fhtop/fhfamil1f.html.
- Hosmer D. W., Lemeshow S. (1989), *Applied logistic Regression*, New York: Wiley.
- Joshi H. (1998), "The opportunity cost of childbearing: More than mother's business", *Journal of Population Economics*, 11(2), 161-183.
- Knudsen L.B. (1999), *Recent fertility trends in Denmark: a discussion of the impact of family policy in a period with increasing fertility*, Odense: Odense University.
- Kreyenfeld M. (2000), Employment careers and the timing of first births in East Germany, *MPIDR Working Paper 2000-004*, March 2000, Rostock.
- Kreyenfeld M., Hank K. (2000), "Does the availability of child care influence the employment of mothers? Findings from western Germany", *Population Research and Policy Review*, 19, 317-337.
- Kurzynowski A. (1997), *Patterns of mothers' behaviour towards work after child birth*, Paper presented in the EAPS Meeting, Crakow, 1997.
- Le Bras H. (1996), « Le hasard matrimonial », *Pour la Science*, no 11, hors série, 42-46.
- Letablier M.T. (2000), « Famille et emploi : une comparaison européenne », in Chauvière et al. (eds), *Les implicites de la politique familiale*, Paris : Dunod.
- Lelièvre E., Gauthier A.H. (1994), « L'emploi des femmes en Europe : inégalités, discontinuité, politiques sociales », in MIRE (Mission recherche du ministère des Affaires sociales, de la Santé et de la Ville) *Rencontres et Recherches, Comparer les systèmes de Protection Sociale en Europe*, Volume 1, Rencontres d'Oxford : 493-518.
- Menthonnex J. (2000), *Rapport sur les perspectives de population et de ménages dans le canton de Vaud. Lausanne* : Scris.
- Menthonnex J., Wanner P. (1998), *Tables de mortalité longitudinales pour la Suisse. Générations 1880-1980*, OFS, Berne
- Muehlberger U. (2000), "Women's Labour Force Attachment in Europe : an analytic Framework and empirical Evidence for the Household", *IRISS Working Paper Series 2000-07*.
- Nations unies (1996), *Equal opportunities for women and men in the European Union (Annual Report)*, New York, United Nations.

- Nations unies (2000), "Replacement migration: Is it a solution to declining and ageing populations?", New York: Nations Unies.
- Noth J. (1996). „Beruf und Familie vereinbaren“, *Demos* 96/3-4, OFS, Berne.
- OCDE (1999), *OECD Country note on early education and care policy in Norway*, consultable sur le site www.oecd.org/education/ecec
- OCDE (2000), *Les impôts sur les salaires*. Edition 1999, Paris.
- OCDE (2001), « Equilibre entre travail et vie familiale : aider les parents à obtenir un emploi rémunéré », *Perspectives de l'emploi 2001*, juin 2001.
- OFS (1999), *Du travail, mais pas de salaire. Le temps consacré aux tâches domestiques et familiales, aux activités honorifiques et bénévoles et aux activités d'entraide*, OFS, Neuchâtel.
- OFS (2000a), *Enquête suisse sur la population active 1991-1999. Les femmes sont toujours plus nombreuses à concilier activité professionnelle et famille*, OFS, Neuchâtel, communiqué de presse, février 2000.
- OFS (2000b), *Egalité des sexes : le chemin est encore long*, Communiqué de presse, Neuchâtel, mars 2000.
- OFS (2000c), *L'enquête suisse sur la population active 2000*, OFS, Neuchâtel.
- OFS (2000d), *Les nouvelles femmes actives en Suisse*, Sake-News 2000/14, OFS, Neuchâtel
- OFS (2001a) *Scénarios de l'évolution démographique de la Suisse 2000-2060*, *Demos* 2001/1+2, OFS, Neuchâtel.
- OFS (2001b). *Enquête suisse sur la population active en 2001. Les femmes travaillent plus souvent dans des conditions atypiques que les hommes*, OFS, Neuchâtel, communiqué de presse, octobre 2001.
- OFS (2002), *Les scénarios de l'évolution démographique de la Suisse*. Série 2000-2060. Neuchâtel : OFS.
- OFPT (1998), *Formation et perfectionnement professionnels des femmes*, Rapport relatif au postulat de la Conseillère nationale Ruth Grossenbacher, Berne : OFPT.
- Panel Suisse des Ménages (2001), « *Vivre en Suisse* », *Panel Suisse des Ménages 1999-2003*, OFS, Neuchâtel.
- Parant A. (1999), « La dépendance du grand âge : un choc à venir, une ardente obligation d'anticipation », *Cahiers de Sociologie et de Démographie Médicales*, 39(2-3), 133-59
- Persson S. (1998), « Le pourcentage le plus élevé de femmes actives au monde », *New Ways* (4), p. 16
- Pfau-Effinger, B. (1998), "Culture or Structure as Explanations for Differences in Part-Time Work in Germany, Finland and the Netherlands", in J. O'Reilly et C. Fagan (eds), *Part-Time Prospects. An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, London : Routledge :177-198.

- Pitzinger-Ryba A. (1998), « Le père une heure et demie », *New Ways* (4), p. 4.
- Plantenga, J. (1994), « Le phénomène du travail à temps partiel : faits, toile de fond et conséquences », in Robert Plasman (ed.), *Les femmes d'Europe sur le marché du travail*, Paris : L'Harmattan : 225-247.
- Plantenga, J. (1995), "Labour-Market Participation of Women in the European Union", in A. van Doorne-Huiskes, J. van Hoof et E. Roelofs (eds), *Women and the European Labour Markets*, London : Paul Chapman Publishing Ltd :1-14.
- Plantenga, J. (1997), "Part-Time Work in the Netherlands : Facts, Figures and Policies", in : M. Klein (eds), *Part-Time Work in Europe. Gender, Jobs and Opportunities*, Frankfurt/Main ; New York : Campus Verlag : 151-167.
- Pot, L. (1995), "Policies for Children and Parents in Four European Countries", in A. van Doorne-Huiskes, J. van Hoof et E. Roelofs (eds), *Women and the European Labour Markets*, London : Paul Chapman Publishing Ltd :163-181.
- Rohwer G., Pötter U. (1999), *TDA User's Manual* Bochum: Ruhr-Universität.
- Rönsen M., Sundström M. (1996), "Maternal employment in Scandinavia: A comparison of the after-birth employment activity of Norwegian and Swedish women", *Journal of Population Economics*, 1996 9 (3) : 267-285.
- Rubery J., Fagan C. et Meier F. (1996), « Occupational Segregation, Discrimination and Equal Opportunity », in G. Schmid, J. O'Reilly et K. Schömann (éd.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar, pp. 431-466.
- Salmi M. (1998), « Familles à deux revenus professionnels : temps de travail et garde d'enfants », *New Ways* (4), p. 8
- Saurel-Cubizolles M.J., Lelong N., Romito P., Escriba V. (1997), *Reprise du travail après une naissance en France, Italie et Espagne*, Non publié.
- Smith M., Fagan C. et Rubery J. (1998), *Where and why is part-time work growing in Europe*, in J. O'Reilly et C. Fagan, *Part-time prospects*, Routledge pp.35-56
- Sommer J. H., Höpflinger F. (1990), *Changements des modes de vie et avenir de la sécurité sociale en Suisse*, Lausanne, Réalités sociales, 160 p.
- Studer A.M. (1998), *Aufteilung von Beruf und Familie und der Arbeitsmarkt Schweiz*, non publié (consultable à l'adresse http://socio.ch/arbeit/t_astuder.htm.)
- Sundstrom M., Duvander A.Z.E (2000), "Family division of Childcare and the Sharing of Parental Leave among New Parents in Sweden", in A.Z.E. Duvander (éd.), *Couples in Sweden : Studies on Family, and Work*, Swedish Institute for Social Research, n° 46, III.
- Toulemon L. (1995), « Très peu de couples restent volontairement sans enfant », *Population*, (4-5), 1079-1109
- Union Européenne (1996), *Equal Opportunity for Women and Men in The European Union (Annual Report)*, Bruxelles : Union européenne.

- Van d'Hoorne-Huiske A. (1998), *Répartition du travail rémunéré et non rémunéré*, *New Ways*, 2, p. 13
- Van Kerm P. (1998), *Low Income Turnover in Wallonia: evidence from the Panel Study on Belgian Households*. Unpublished paper, GREBE, Faculté Universitaire Notre-Dame de la Paix, Namur, Belgium.
- Villeneuve-Gokalp C. (2001), *Conséquences des ruptures familiales sur le départ et la mise en couple des enfants*, Etude présentée lors du Colloque de l'IUSSP, Salvador de Bahia, août 2001.
- Vilmont, C. (2000), « Démographie et emploi », *Panoramiques* 47(3): 150-158.
- Visser J., Hemerijck A. (1997), *A Dutch Miracle*, Amsterdam : Amsterdam University Press.
- Vuille A. (2000), « Maternité, mariage et divorce dans les années 90: quelles conséquences sur la vie professionnelle des femmes ? Une étude basée sur l'enquête suisse sur la population active », *Sake-News* 4/2000, Neuchâtel : OFS.
- Waldfogel J. (1998), "The family gap for young women in the United States and Britain: Can maternity leave make a difference?", *Journal of Labor Economics*, 16(3), 505-545.
- Wanner P. (2001), « L'apport démographique de la migration en Suisse », *Working Papers*, Forum suisse pour l'étude des migrations, Neuchâtel.
- Wanner P. (2002) *Changements familiaux et modifications des modes de vie : une analyse statistique* Démos 2002/1.
- Wanner P. Fibbi R. (2002), *Famille en migration, famille et migration* Berne : Commission fédérale pour les questions familiales.
- Wanner P., Stuckelberger A., Gabadinho A. (2002), *Facteurs individuels motivant le calendrier du départ à la retraite des hommes âgés de plus de cinquante ans en Suisse*, Rapport effectué dans le cadre du Programme de recherche OFAS « L'avenir à long terme de la prévoyance vieillesse ».
- Wittington L., Averett S., Anderson D. (2000) "Choosing children over career? Changes in the postpartum labor force behavior of professional women". *Population Research and Policy Review*, 19: 335-355
- Wunderink-van Veen S. (1997), "New home Economics : Children and the Labour Market Participation of Women", in A. G. Dijkstra et J. Plantenga, *Gender and Economics*, Routledge, 17-35.
- Zarca B. (1990), « La division du travail domestique », *Economie et Statistique* 228, Paris, INSEE.

«Aspects de la sécurité sociale»

Rapports de recherche selon le thème/programme

Fournisseur: Les rapports peuvent être obtenus en utilisant le numéro de commande (cf. N° de commande OFCL) à l'adresse suivante: Office fédéral des constructions et de la logistique OFCL, 3003 Berne ou par voie électronique en cliquant sur le numéro de commande.

Assurance-maladie / Analyse des effets de la LAMal

Nr. N°	Autor/inn/en, Titel auteur/s, titre	Bestell-Nr. BBL N° de commande OFCL
1/94	<i>Fischer, Wolfram (1994):</i> Möglichkeiten der Leistungsmessung in Krankenhäusern: Überlegungen zur Neugestaltung der schweizerischen Krankenhausstatistik.	318.010.1.94d
1/94	<i>Fischer, Wolfram (1994):</i> Possibilités de mesure des Prestations hospitalières: considérations sur une réorganisation de la statistique hospitalière.	318.010.1.94f
4/94	<i>Cranovsky, Richard (1994):</i> Machbarkeitsstudie des Technologiebewertungsregister.	318.010.4.94d
5/94	<i>BRAINS (1994):</i> Spitex-Inventar.	318.010.5.94d
5/94	<i>BRAINS (1994):</i> Inventaire du Spitex.	318.010.5.94f
1/97	<i>Fischer, Wolfram (1997):</i> Patientenklassifikationssysteme zur Bildung von Behandlungsfallgruppen im stationären Bereich.	318.010.1.97d
3/97	<i>Schmid, Heinz (1997):</i> Prämien genehmigung in der Krankenversicherung (Expertenbericht).	318.010.3.97d
3/97	<i>Schmid, Heinz (1997):</i> Procédure d'approbation des primes dans l'assurance-maladie (Expertise).	318.010.3.97f
6/97	<i>Latzel, Günther; Andermatt, Christoph; Walther, Rudolf (1997):</i> Sicherung und Finanzierung von Pflege- und Betreuungsleistungen bei Pflegebedürftigkeit. Band I und II.	318.010.6.97d
1/98	<i>Baur, Rita; Hunger, Wolfgang; Kämpf, Klaus; Stock, Johannes (1998):</i> Evaluation neuer Formen der Krankenversicherung. Synthesebericht.	318.010.1.98d
1/98	<i>Baur, Rita; Hunger, Wolfgang; Kämpf, Klaus; Stock, Johannes (1998):</i> Rapport de synthèse: Evaluation des nouveaux modèles d'assurance-maladie.	318.010.1.98f
2/98	<i>Baur, Rita; Eyett, Doris (1998):</i> Die Wahl der Versicherungsformen. Untersuchungsbericht 1.	318.010.2.98d
3/98	<i>Baur, Rita; Eyett, Doris (1998a):</i> Bewertung der ambulanten medizinischen Versorgung durch HMO-Versicherte und traditionell Versicherte. Untersuchungsbericht 2.	318.010.3.98d
4/98	<i>Baur, Rita; Eyett, Doris (1998b):</i> Selbstgetragene Gesundheitskosten. Untersuchungsbericht 3.	318.010.4.98d
5/98	<i>Baur, Rita; Ming, Armin; Stock, Johannes; Lang, Peter (1998):</i> Struktur, Verfahren und Kosten der HMO-Praxen. Untersuchungsbericht 4.	318.010.5.98d
6/98	<i>Stock, Johannes; Baur, Rita; Lang, Peter; Conen, Dieter (1998):</i> Hypertonie-Management. Ein Praxisvergleich zwischen traditionellen Praxen und HMOs.	318.010.6.98d
7/98	<i>Schütz, Stefan et al. (1998):</i> Neue Formen der Krankenversicherung: Versicherte, Leistungen, Prämien und Kosten. Ergebnisse der Administrativdatenuntersuchung, 1. Teil.	318.010.7.98d
8/98	<i>Känzig, Herbert et al. (1998):</i> Neue Formen der Krankenversicherung: Alters- und Kostenverteilungen im Vergleich zu der traditionellen Versicherung. Ergebnisse der Administrativdatenuntersuchung, 2. Teil.	318.010.8.98d
9/98	<i>Sottas, Gabriel et al. (1998):</i> Données administratives de l'assurance-maladie: Analyse de qualité, statistique élémentaire et base pour les exploitations.	318.010.9.98f
15/98	<i>Greppi, Spartaco; Rossel, Raymond; Strüwe, Wolfram (1998):</i> Der Einfluss des neuen Krankenversicherungsgesetzes auf die Finanzierung des Gesundheitswesens.	318.010.15.98d
15/98	<i>Greppi, Spartaco; Rossel, Raymond; Strüwe, Wolfram (1998):</i> Les effets de la nouvelle loi sur l'assurance-maladie dans le financement du système de santé.	318.010.15.98f
21/98	<i>Balthasar, Andreas (1998):</i> Die sozialpolitische Wirksamkeit der Prämienverbilligung in den Kantonen.	318.010.21.98d
21/98	<i>Balthasar, Andreas (1998):</i> Efficacité sociopolitique de la réduction de primes dans les cantons.	318.010.21.98f
1/99	<i>Spycher, Stefan (1999):</i> Wirkungsanalyse des Risikoausgleichs in der Krankenversicherung.	318.010.1.99d
2/99	Kurzfassung von Nr. 1/99.	318.010.2.99d
2/99	Condensé du n° 1/99.	318.010.2.99f
3/99	<i>Institut de santé et d'économie ISE en collaboration avec l'Institut du Droit de la Santé IDS (1999):</i> Un carnet de santé en Suisse? Etude d'opportunité.	318.010.3.99f
4/99	<i>Faisst, Karin; Schilling, Julian (1999):</i> Inhaltsanalyse von Anfragen bei PatientInnen- und Versichertenorganisationen.	318.010.4.99d
10/99	<i>Faisst, Karin; Schilling, Julian (1999):</i> Qualitätssicherung – Bestandesaufnahme.	318.010.10.99d

3/00	<i>Spycher, Stefan (2000): Reform des Risikoausgleichs in der Krankenversicherung? Studie 2: Empirische Prüfung von Vorschlägen zur Optimierung der heutigen Ausgestaltung.</i>	318.010.3.00d
4/00	<i>Stürmer, Wilhelmine; Wendland, Daniela; Braun, Ulrike (2000): Veränderungen im Bereich der Zusatzversicherung aufgrund des KVG.</i>	318.010.4.00d
5/00	<i>Greppi, Spartaco; Ritzmann, Heiner; Rossel, Raymond; Siffert, Nicolas (2000): Analyse der Auswirkungen des KVG auf die Finanzierung des Gesundheitswesens und anderer Systeme der sozialen Sicherheit.</i>	318.010.5.00d
5/00	<i>Greppi, Spartaco; Ritzmann, Heiner; Rossel, Raymond; Siffert, Nicolas (2000): Analyse des effets de la LAMal dans le financement du système de santé et d'autres régimes de protection sociale.</i>	318.010.5.00f
6/00	<i>Bundesamt für Sozialversicherung (2000): Arbeitstagung des Eidg. Departement des Innern: Massnahmen des KVG zur Kostendämpfung/ La LAMal, instrument de maîtrise des coûts/ Misura della LAMal per il contenimento dei costi.</i>	318.010.6.00
7/00	<i>Hammer, Stephan (2000): Auswirkungen des KVG im Tarifbereich.</i>	318.010.7.00d
11/00	<i>Spycher, Stefan; Leu, Robert E. (2000): Finanzierungsalternativen in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung.</i>	318.010.11.00d
12/00	<i>Polikowski, Marc; Lauffer, Régine; Renard, Delphine; Santos-Eggimann, Brigitte (2000): Analyse des effets de la LAMal: Le «catalogue des prestations» est-il suffisant pour que tous accèdent à des soins de qualité?</i>	318.010.12.00f
14/00	<i>Ayer, Ariane; Despland, Béatrice; Sprumont, Dominique (2000): Analyse juridique des effets de la LAMal: Catalogue des prestations et procédures.</i>	318.010.14.00f
15/00	<i>Baur, Rita; Braun, Ulrike (2000): Bestandsaufnahme besonderer Versicherungsformen in der obligatorischen Krankenversicherung.</i>	318.010.15.00d
2/01	<i>Balthasar, Andreas (2001): Die Sozialpolitische Wirksamkeit der Prämienverbilligung in den Kantonen: Monitoring 2000.</i>	318.010.2.01d
2/01	<i>Balthasar, Andreas (2001): Efficacité sociopolitique de la réduction de primes dans les cantons.</i>	318.010.2.01f
3/01	<i>Peters, Matthias; Müller, Verena; Luthiger, Philipp (2001): Auswirkungen des Krankenversicherungsgesetzes auf die Versicherten.</i>	318.010.3.01d
4/01	<i>Baur, Rita; Heimer, Andreas (2001): Wirkungsanalyse KVG: Information der Versicherten.</i>	318.010.4.01d
5/01	<i>Balthasar, Andreas; Bieri, Oliver; Furrer, Cornelia (2001): Evaluation des Vollzugs der Prämienverbilligung.</i>	318.010.5.01d
5/01	<i>Balthasar, Andreas; Bieri, Oliver; Furrer, Cornelia (2001): Evaluation de l'application de la réduction de primes.</i>	318.010.5.01f
6/01	<i>Hammer, Stephan; Pulli, Raffael; Iten, Rolf; Eggimann, Jean-Claude (2001): Auswirkungen des KVG auf die Versicherer.</i>	318.010.6.01d
7/01	<i>Bundesamt für Sozialversicherung (2001): Persönlichkeitsschutz in der sozialen und privaten Kranken- und Unfallversicherung (Expertenbericht).</i>	318.010.7.01d
7/01	<i>Office fédéral des assurances sociales (2001): Protection de la personnalité dans l'assurance-maladie et accidents sociale et privée (Rapport d'experts).</i>	318.010.7.01f
8/01	<i>Hammer, Stephan; Pulli, Raffael; Schmidt, Nicolas; Iten, Rolf; Eggimann, Jean-Claude (2001): Auswirkungen des KVG auf die Leistungserbringer.</i>	318.010.8.01d
9/01	<i>Battaglia, Markus; Junker, Christoph (2001): Auswirkungen der Aufnahme von präventiv-medizinischen Leistungen in den Pflichtleistungskatalog, Teilbericht Impfungen im Schulalter.</i>	318.010.9.01d
10/01	<i>Sager, Fritz; Rüefli, Christian; Vatter, Adrian (2001): Auswirkungen der Aufnahme von präventiv-medizinischen Leistungen in den Pflichtleistungskatalog. Politologische Analyse auf der Grundlage von drei Fallbeispielen.</i>	318.010.10.01d
11/01	<i>Faisst, Karin; Fischer, Susanne; Schilling, Julian (2001): Monitoring 2000 von Anfragen an PatientInnen- und Versichertenorganisationen.</i>	318.010.11.01d
12/01	<i>Hornung, Daniel; Röthlisberger, Thomas; Stiefel, Adrian (2001): Praxis der Versicherer bei der Vergütung von Leistungen nach KVG.</i>	318.010.12.01d
13/01	<i>Haari, Roland; Schilling, Karl (2001): Kosten neuer Leistungen im KVG. Folgerungen aus der Analyse der Anträge für neue Leistungen und Unterlagen des BSV aus den Jahren 1996-1998.</i>	318.010.13.01d
14/01	<i>Rüefli, Christian; Vatter, Adrian (2001): Kostendifferenzen im Gesundheitswesen zwischen den Kantonen. Statistische Analyse kantonaler Indikatoren.</i>	318.010.14.01d
14/01	<i>Rüefli, Christian; Vatter, Adrian (2001): Les différences intercantoniales en matière de coûts de la santé. Analyse statistique d'indicateurs cantonaux.</i>	318.010.14.01f
15/01	<i>Haari, Roland et al. (2001): Kostendifferenzen zwischen den Kantonen. Sozialwissenschaftliche Analyse kantonaler Politiken.</i>	318.010.15.01d
16/01	<i>Bundesamt für Sozialversicherung (2001): Wirkungsanalyse KVG, Synthesebericht.</i>	318.010.16.01d
16/01	<i>Office fédéral des assurances sociales (2001): Analyse des effets de la LAMal, Rapport de synthèse.</i>	318.010.16.01f
2/02	<i>Zellweger, Ueli; Faisst, Karin (2002): Monitoring 2001 von Anfragen an PatientInnen- und Versicherten-</i>	318.010.2.02d

organisationen.

3/02 *Matenza, Guido et al. (2002): Stationen im Prozess der Anerkennung der psychologischen Psychotherapie.* [318.010.3.02d](#)

Invalidité / handicap

Nr. N°	Autor/inn/en, Titel auteur/s, titre	Bestell-Nr. BBL N° de commande OFCL
6/99	<i>Bachmann, Ruth; Furrer, Cornelia (1999): Die ärztliche Beurteilung und ihre Bedeutung im Entscheidungsverfahren über einen Rentenanspruch in der Eidg. Invalidenversicherung.</i>	318.010.6.99d
7/99	<i>Prinz, Christopher (1999): Invalidenversicherung: Europäische Entwicklungstendenzen zur Invalidität im Erwerbsalter. Band 1 (Vergleichende Synthese).</i>	318.010.7.99d
8/99	<i>Prinz, Christopher (1999): Invalidenversicherung: Europäische Entwicklungstendenzen zur Invalidität im Erwerbsalter. Band 2 (Länderprofile).</i>	318.010.8.99d
10/00	<i>Aarts, Leo; de Jong, Philipp; Prinz, Christopher (2000): Determinanten der Inanspruchnahme einer Invalidenrente – Eine Literaturstudie.</i>	318.010.10.00d

Prévoyance vieillesse / prévoyance professionnelle

Nr. N°	Autor/inn/en, Titel auteur/s, titre	Bestell-Nr. BBL N° de commande OFCL
2/94	<i>Bender, André; Favarger, M. Philippe; Hoesli, Martin (1994) : Evaluation des biens immobiliers dans les institutions de prévoyance.</i>	318.010.2.94f
3/94	<i>Wüest, Hannes; Hofer, Martin; Schweizer, Markus (1994): Wohneigentumsförderung – Bericht über die Auswirkungen der Wohneigentumsförderung mit den Mitteln der beruflichen Vorsorge.</i>	318.010.3.94d
1/95	<i>van Dam, Jacob; Schmid, Hans (1995): Insolvenzversicherung in der beruflichen Vorsorge.</i>	318.010.1.95d
3/96	<i>Bundesamt für Sozialversicherung (1996): Berufliche Vorsorge: Neue Rechnungslegungs- und Anlagevorschriften. Regelung des Einsatzes der derivativen Finanzinstrumente.</i>	318.010.3.96d
3/96	<i>Office fédéral des assurances sociales (1996): Prévoyance professionnelle: Nouvelles prescriptions en matière d'établissement des comtes et de placements. Réglementation concernant l'utilisation des instruments financiers dérivés.</i>	318.010.3.96f
3/96	<i>Ufficio federale delle assicurazioni sociali (1996) : Previdenza professionale : Nuove prescrizioni in materia di rendiconto e di investimenti. Regolamentazione concernente l'impiego di strumenti finanziari derivati.</i>	318.010.3.96i
4/96	<i>Wechsler, Martin; Savioz, Martin (1996): Umverteilung zwischen den Generationen in der Sozialversicherung und im Gesundheitswesen.</i>	318.010.4.96d
2/97	<i>Infras (1997): Festsetzung der Renten beim Altersrücktritt und ihre Anpassung an die wirtschaftliche Entwicklung. Überblick über die Regelungen in der EU.</i>	318.010.2.97d
12/98	<i>Spycher, Stefan (1998): Auswirkungen von Leistungsveränderungen bei der Witwenrente. Im Auftrag der IDA FiSo 2.</i>	318.010.12.98d
16/98	<i>Bundesamt für Sozialversicherung (1998): Forum 1998 über das Rentenalter/ sur l'âge de la retraite (Tagungsband).</i>	318.010.16.98
18/98	<i>Koller, Thomas (1998): Begünstigtenordnung in der zweiten und dritten Säule (Gutachten).</i>	318.010.18.98d
18/98	<i>Koller, Thomas (1998): L'ordre des bénéficiaires des deuxième et troisième piliers (Expertise).</i>	318.010.18.98f
19/98	<i>INFRAS (1998): Mikroökonomische Effekte der 1. BVG-Revision.</i>	318.010.19.98d
19/98	<i>INFRAS (1998): Effets microéconomiques de la 1^{re} révision de la LPP. Rapport final.</i>	318.010.19.98f
20/98	<i>KOF/ETHZ (1998): Makroökonomische Effekte der 1. BVG-Revision. Schlussbericht.</i>	318.010.20.98d
20/98	<i>KOF/ETHZ (1998): Effets macroéconomiques de la 1^{re} révision de la LPP. Rapport final.</i>	318.010.20.98f
2/00	<i>PRASA (2000): Freie Wahl der Pensionskasse: Teilbericht.</i>	318.010.2.00d
9/00	<i>Schneider, Jacques-André (2000) : A-propos des normes comptables IAS 19 et FER/ RPC 16 e de la prévoyance professionnelle en suisse (Expertise).</i>	318.010.9.00f
1/01	<i>Gognalons-Nicolet, Maryvonne; Le Goff, Jean-Marie (2001): Retraits anticipés du marché du travail avant l'âge AVS: un défi pour les politiques de retraite en Suisse.</i>	318.010.1.01f
17/01	<i>Bundesamt für Sozialversicherung (2001) : Zwei Berichte zum Thema Minimalzinsvorschriften für Vorsorgeeinrichtungen. Hauptbericht: Über die Möglichkeit, bei den Minimalzinsvorschriften für Vorsorgeeinrichtungen auf Real- statt Nominalzinsen abzustellen. Ergänzender Bericht: Über den Aspekt der Lebensversicherer im Problemkreis Minimalzinsvorschriften gemäss BVG.</i>	318.010.17.01d
17/01	<i>Office fédéral des assurances sociales (2001): Deux rapports sur le thème prescriptions de taux minimaux pour les institutions de prévoyance. Rapport principal : sur la possibilité de se fonder sur les taux d'intérêts</i>	318.010.17.01f

	<i>réels et non sur les taux nominaux pour fixer les prescriptions de taux minimaux pour les institutions de prévoyance. Rapport complémentaire : sur l'aspect de la problématique de la réglementation du taux d'intérêts minimal LPP du point de vue des assureurs-vie.</i>		
1/03	Gaillard, Antille Gabrielle ; Bilger, Marcel ; Candolfi, Pascal ; Chaze, Jean-Paul ; Flückiger, Yves (2003) : Analyse des déterminants individuels et institutionnels du départ anticipé à la retraite.		318.010.1/03f
2/03	Balthasar, Andreas; Bieri, Olivier; Grau, Peter; Künzi, Kilian; Guggisberg Jürg (2003): Der Übergang in den Ruhestand - Wege, Einflussfaktoren und Konsequenzen.		318.010.2/03d
2/03	Balthasar, Andreas; Bieri, Olivier; Grau, Peter; Künzi, Kilian; Guggisberg Jürg (2003): Le passage à la retraite: Trajectoires, facteurs d'influence et conséquences.		318.010.2/03f
3/03	Bonoli, Giuliano, Gay-des-Combes, Benoît (2003): L'évolution des prestations vieillesse dans le long terme : une simulation prospective de la couverture retraite à l'horizon 2040.		318.010.3/03f
4/03	Jans, Armin; Hammer, Stefan; Graf, Silvio ; Iten Rolf ; Maag, Ueli ; Schmidt, Nicolas; Weiss Sampietro, Thea (2003) : Betriebliche Alterspolitik – Praxis in den Neunziger Jahren und Perspektiven.		318.010.4/03d
4/03.1	Graf, Silvio; Jans, Armin; Weiss Sampietro, Thea (2003) : Betriebliche Alterspolitik – Unternehmens- und Personenbefragung. Beilageband I.		318.010.4/03.1d
4/03.2	Hammer Stefan ; Maag, Ueli; Schmidt, Nicolas (2003): Betriebliche Alterspolitik – Fallstudien. Beilageband II.		318.010.4/03.2d
5/03	Fux, Beat (2003): Entwicklung des Potentials erhöhter Arbeitsmarktpartizipation von Frauen nach Massgabe von Prognosen über die Haushalts- und Familienstrukturen.		318.010.5/03d
6/03	Baumgartner, Doris A. (2003): Frauen in mittleren Erwerbssalter. Eine Studie über das Potenzial erhöhter Arbeitsmarktpartizipation von Frauen zwischen 40 und 65.		318.010.6/03d
7/03	Wanner, Philippe ; Gabadinho, Alexis ; Ferrari, Antonella (2003): La participation des femmes au marché du travail.		318.010.7/03f
8/03	Wanner, Philippe ; Stuckelberger, Astrid ; Gabadinho, Alexis (2003) : Facteurs individuels motivant le calendrier du départ à la retraite des hommes âgés de plus de 50 ans en Suisse.		318.010.8/08f
9/03	Widmer, Rolf ; Mühleisen, Sybille; Falta, Roman, P.; Schmid, Hans (2003): Bestandesaufnahme und Interaktionen Institutioneller Regelungen Beim Rentenritt.		318.010.9/03d
10/03	Schlupe, Kurt (2003) : Finanzierungsbedarf in der AHV (inkl. EL).		318.010.10/03d
11/03	Müller, André; van Nieuwkoop, Renger; Lieb, Christoph (2003): Analyse der Finanzierungsquellen für die AHV. SWISSLOG – Ein Overlapping Generations Model für die Schweiz.		318.010.11/03d
12/03	Abrahamsen, Yngve; Hartwig, Jochen (2003): Volkswirtschaftliche Auswirkungen verschiedener Demographieszennarien und Varianten zur langfristigen Finanzierung der Alterssicherung in der Schweiz.		318.010.12/03d
13/03	Interdepartementale Arbeitsgruppe IDA ForAlt (2003): Synthesebericht zum Forschungsprogramm zur längerfristigen Zukunft der Alterssicherung (IDA ForAlt).		318.010.13/03 d
13/03	Groupe de travail interdépartemental IDA ForAlt (2003): Rapport de synthèse du Programme de recherche sur l'avenir à long terme de la prévoyance vieillesse (IDA ForAlt).		318.010.13/03 f
13/03	Gruppo di lavoro interdipartimentale IDA ForAlt (2003): Rapporto di sintesi del Programma di ricerca sul futuro a lungo termine della previdenza per la vecchiaia (IDA ForAlt).		318.010.13/03 i

Politique sociale, questions familiales et économie

Nr. N°	Autor/inn/en, Titel auteur/s, titre	Bestell-Nr. BBL N° de commande OFCL
2/95	Bauer, Tobias (1995): Literaturrecherche: Modelle zu einem garantierten Mindesteinkommen.	318.010.2.95d
3/95	Farago, Peter (1995): Verhütung und Bekämpfung der Armut: Möglichkeiten und Grenzen staatlicher Massnahmen.	318.010.3.95d
3/95	Farago, Peter (1995) : Prévenir et combattre la pauvreté: forces et limites des mesures prises par l'Etat.	318.010.3.95f
1/96	Cardia-Vonèche, Laura et al. (1996): Familien mit alleinerziehenden Eltern.	318.010.1.96d
1/96	Cardia-Vonèche, Laura et al. (1996): Les familles monoparentales.	318.010.1.96f
4/97	IPSO und Infras (1997): Perspektive der Erwerbs- und Lohnquote.	318.010.4.97d
5/97	Spycher, Stefan (1997): Auswirkungen von Regelungen des AHV-Rentenalters auf die Sozialversicherungen, den Staatshaushalt und die Wirtschaft.	318.010.5.97d
10/98	Bauer, Tobias (1998): Kinder, Zeit und Geld. Eine Analyse der durch Kinder bewirkten finanziellen und zeitlichen Belastungen von Familien und der staatlichen Unterstützungsleistungen in der Schweiz Mitte der Neunziger Jahre.	318.010.10.98d
11/98	Bauer, Tobias (1998a): Auswirkungen von Leistungsveränderungen bei der Arbeitslosenversicherung. Im Auftrag der IDA FiSo 2.	318.010.11.98d
13/98	Müller, André; Walter, Felix; van Nieuwkoop, Renger; Felder, Stefan (1998): Wirtschaftliche Auswirkungen von Reformen der Sozialversicherungen. DYNASWISS – Dynamisches allgemeines Gleichgewichtsmodell	318.010.13.98d

	für die Schweiz. Im Auftrag der IDA FiSo 2.	
14/98	<i>Mauch, S.P., Iten, R., Banfi, S., Bonato, D., von Stokar, T., Schips, B., Abrahamsen, Y. (1998):</i> Wirtschaftliche Auswirkungen von Reformen der Sozialversicherungen. Schlussbericht der Arbeitsgemeinschaft INFRAS/KOF. Im Auftrag der IDA FiSo 2.	318.010.14.98d
17/98	<i>Leu, Robert E.; Burri, Stefan; Aregger, Peter (1998):</i> Armut und Lebensbedingungen im Alter.	318.010.17.98d
5/99	<i>Bundesamt für Sozialversicherung (1999):</i> Bedarfsleistungen an Eltern (Tagungsband).	318.010.5.99d
9/99	<i>OECD (1999):</i> Bekämpfung sozialer Ausgrenzung. Band 3. Sozialhilfe in Kanada und in der Schweiz.	318.010.9.99d
1/00	<i>Ecoplan (2000):</i> Neue Finanzordnung mit ökologischen Anreizen: Entlastung über Lohn- und MWST-Prozente?	318.010.1.00d
8/00	<i>Sterchi, Beat; Egger, Marcel; Merckx, Véronique (2000):</i> Faisabilité d'un «chèque-service».	318.010.8.00f
13/00	<i>Wyss, Kurt (2000):</i> Entwicklungstendenzen bei Integrationsmassnahmen der Sozialhilfe.	318.010.13.00d
13/00	<i>Wyss, Kurt (2000):</i> Évolution des mesures d'intégration de l'aide sociale.	318.010.13.00f
1/02	<i>Schiffbänker, Annemarie; Thenner, Monika; Immervoll, Herwig (2001):</i> Familienlastenausgleich im internationalen Vergleich. Eine Literaturstudie.	318.010.1.02d
4/02	<i>Soland, Rita; Stern, Susanne; Steinemann, Myriam; Iten, Rolf (2002):</i> Zertifizierung familienpolitischer Unternehmen in der Schweiz.	318.010.4.02d

Perspectives et développement de la sécurité sociale

Nr. N°	Autor/inn/en, Titel auteur/s, titre	Bestell-Nr. BBL N° de commande OFCL
10/95	<i>Eidg. Departement des Innern (1995):</i> Bericht des Eidgenössischen Departementes des Innern zur heutigen Ausgestaltung und Weiterentwicklung der schweizerischen 3-Säulen-Konzeption der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge	318.012.1.95d
10/95	<i>Département fédéral de l'intérieur (1995) :</i> Rapport du Département fédéral de l'intérieur concernant la structure actuelle et le développement futur de la conception helvétique des trois piliers de la prévoyance vieillesse, survivants et invalidité.	318.012.1.95f
10/95	<i>Dipartimento federale dell'interno (1995) :</i> Rapporto del Dipartimento federale dell'interno concernente la struttura attuale e l'evoluzione futura della concezione svizzera delle tre pilastri de la previdenza per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità.	318.012.1.95i
1/96	<i>Interdepartementale Arbeitsgruppe „Finanzierungsperspektiven der Sozialversicherungen“ (IDA FiSo 1) (1996):</i> Bericht über die Finanzierungsperspektiven der Sozialversicherungen (unter besonderer Berücksichtigung der demographischen Entwicklung).	318.012.1.96d
1/96	<i>Groupe de travail interdépartemental « Perspectives de financement des assurances sociales » (IDA FiSo 1) (1996) :</i> Rapport sur les perspectives de financement des assurances sociale (en regard en particulier à l'évolution démographique).	318.012.1.96f
1/97	<i>Interdepartementale Arbeitsgruppe „Finanzierungsperspektiven der Sozialversicherungen“ (IDA FiSo 2) (1997):</i> Analyse der Leistungen der Sozialversicherungen; Konkretisierung möglicher Veränderungen für drei Finanzierungsszenarien.	318.012.1.97d
1/97	<i>Groupe de travail interdépartemental « Perspectives de financement des assurances sociales » (IDA FiSo 1) (1997) :</i> Analyse des prestations des assurances sociales ; Concrétisation de modifications possibles en fonction de trois scénarios financiers.	318.012.1.97f