ISBN 978-92-64-03245-3
Bébés et employeurs : Comment réconcilier travail et vie de famille ?
Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE
© OCDE 2007

Chapitre 1

Concilier travail et vie de famille dans les pays de l'OCDE : principaux résultats et recommandations

Ce chapitre récapitule les principaux résultats des études de la série Bébés et employeurs, *consacrées aux politiques qui visent à faciliter l'articulation entre travail et vie de famille dans les pays de l'OCDE. Il présente les principales problématiques inhérentes aux objectifs et approches des politiques publiques ainsi que les différences observées entre les pays de ce point de vue, avant de donner un aperçu concis des tendances de la fécondité et de la situation des parents au regard du marché du travail. Le chapitre se conclut par un examen des principales recommandations issues des différentes études, basées sur l'analyse des régimes d'imposition et de prestations, des régimes de congé, des dispositifs d'accueil des enfants et de garde en dehors des heures de classe et des pratiques sur le lieu de travail qui influencent le comportement des familles.*

1.1. Introduction

Dans tous les pays de l'OCDE, c'est une véritable gageure pour les parents que de réussir à concilier leurs obligations professionnelles et familiales. Si beaucoup d'entre eux trouvent l'équilibre qui leur convient le mieux entre travail et vie de famille, ce n'est pas le cas pour de nombreux autres. Face à ces difficultés, certaines personnes diffèrent la décision d'avoir des enfants, n'ont pas autant d'enfants qu'elles l'auraient souhaité, voire n'en ont pas du tout. D'autres parents ont le nombre d'enfants qu'ils souhaitent, mais en prenant du temps pour s'en occuper eux-mêmes, ils sacrifient leur carrière. D'autres encore déploient des efforts considérables pour assurer le bien-être de leurs enfants tout en exerçant un emploi, mais déplorent de ne pas avoir suffisamment de temps dans la journée pour leur consacrer toute l'attention qu'ils voudraient. D'une manière ou d'une autre, dès lors que des personnes ne sont pas libres de concilier leur travail et leur vie de famille comme elles l'entendent, le résultat peut être doublement pénalisant, avec d'une part un nombre d'enfants insuffisant et d'autre part un niveau d'emploi trop faible ou des carrières insatisfaisantes.

Il existe des parents qui disposent de ressources suffisantes pour pouvoir se permettre d'articuler leur vie professionnelle et leur vie de famille comme ils l'entendent. Certains choisissent de travailler à plein-temps et de payer des professionnels pour faire garder leurs enfants, tandis que d'autres préfèrent s'en occuper eux-mêmes à temps complet, tout au moins jusqu'à l'âge de la scolarité, indépendamment des possibilités d'emploi qui peuvent s'offrir à eux. Néanmoins, de nombreux parents ne sont pas entièrement libres de leurs choix. Certains parents actifs aimeraient travailler moins d'heures pour passer davantage de temps avec leurs enfants, mais n'en ont pas les moyens ou en sont empêchés par les pratiques en vigueur sur leur lieu de travail. *A contrario*, des parents au foyer préfèreraient exercer un emploi rémunéré ou effectuer davantage d'heures de travail pour améliorer le revenu familial, mais ne le peuvent pas parce qu'ils n'ont pas accès à des services de garde d'enfants abordables pendant un nombre d'heures suffisant ou parce qu'ils éprouvent des difficultés à reprendre leur carrière après la naissance d'un enfant. Il s'agit là d'un problème majeur pour les enfants, dont le développement peut être sérieusement entravé tant par la pauvreté que par le manque d'attention personnelle. Il est important pour les parents de trouver le bon équilibre entre travail et vie de famille pour favoriser le développement harmonieux de leurs

enfants et se donner les moyens de réaliser leurs aspirations professionnelles et familiales. En outre, une vie familiale et professionnelle plus équilibrée peut contribuer à réduire le stress et les risques pour la santé et, ce faisant, consolider les relations entre parents et enfants et au sein du couple.

1.2. Objectifs des politiques

Les gouvernements des pays de l'OCDE entendent tous améliorer le bien-être des parents et des enfants, et tous affirment vouloir donner aux parents davantage de choix pour conjuguer à leur convenance vie professionnelle et vie familiale. Dans cette optique, les pouvoirs publics mettent en œuvre des politiques favorables aux familles (encadré 1.1), qui visent à réduire les obstacles à la natalité (octroi d'aides sous forme de temps disponible par exemple) et à l'emploi (aides au titre de la garde des enfants par des professionnels par exemple)[1].

Plusieurs raisons très différentes incitent les pouvoirs publics à investir dans les politiques favorables aux familles : améliorer l'équité entre les différentes catégories de revenu, entre les différents types de famille et entre les hommes et les femmes; promouvoir le développement des enfants; et garantir une offre de main-d'œuvre suffisante pour l'avenir, afin de soutenir la croissance économique et l'évolution future de la société :

- Le déclin des taux de natalité a des implications très sérieuses pour l'avenir de la société. Les **taux de fécondité** sont devenus la toute première préoccupation de la politique de la famille au Japon et Corée – ce qui n'est guère surprenant compte tenu du fait que les Japonaises et les Coréennes en âge d'avoir des enfants ont actuellement moins de 1.3 enfant en moyenne. Si l'on commence à s'inquiéter du niveau des taux de fécondité dans un nombre croissant de pays, la plupart des gouvernements de la zone OCDE n'en font pas un objectif déclaré.
- Dans de nombreux pays de l'OCDE, l'augmentation de **l'offre de main-d'œuvre féminine (en particulier parmi les mères de famille)** est considérée comme une condition importante de la poursuite de la croissance économique et, plus généralement, du maintien de régimes de retraite et de protection sociale viables. L'UE s'est d'ailleurs fixé comme objectif officiel de porter le taux d'emploi féminin dans chaque État membre à plus de 60 % d'ici 2010.
- Dans de nombreux pays, les politiques publiques attachent une importance croissante, chacune à sa façon, à la question du **développement de l'enfant**. L'expérience de la pauvreté pendant l'enfance nuit au développement de l'enfant. Partant de ce constat, plusieurs pays se sont fixés comme objectif explicite de réduire ou même d'éradiquer la pauvreté infantile. Cette préoccupation se manifeste de différentes manières. L'emploi maternel

Encadré 1.1. **Qu'est-ce qu'une politique favorable à la famille?**

Les politiques favorables à la famille sont celles qui permettent de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle, assurent aux familles des ressources suffisantes, favorisent le développement de l'enfant, facilitent le choix des parents entre travail et activités de soin et d'éducation, et promeuvent l'égalité des sexes sur le plan de l'emploi. Ces politiques visent, entre autres, à améliorer l'accès à des services de garde d'enfants abordables et de qualité, à apporter une aide financière au titre des enfants, à permettre aux parents actifs de prendre un congé pour s'occuper de leurs enfants et à promouvoir la flexibilité dans l'organisation du travail pour mieux concilier travail et activités de soin et d'éducation. Elles comprennent également des incitations financières à travailler pour les familles avec enfants ainsi que des mesures d'aide au retour à l'emploi pour les parents chômeurs.

Les parents dont l'activité principale consiste à s'occuper de leurs enfants ou d'un proche âgé travaillent mais ne sont simplement par rémunérés pour le faire. Certaines remarques anodines faisant référence, par exemple, à l'intérêt qu'il y aurait que davantage de mères « travaillent » sont mal perçues au motif qu'elles négligent l'importance de ce travail non rémunéré. Néanmoins, pour éviter de rendre la discussion excessivement complexe et jargonneuse, la définition du terme « travail » recouvre ici toute les formes de travail *rémunéré* (statut de salarié ou de travailleur indépendant). En cas d'ambiguïté, une distinction explicite est faite entre travail rémunéré et non rémunéré.

Les termes « famille » et « politiques visant à concilier travail et vie de famille » sont pour leur part définis comme suit :

- Famille : « tout foyer comportant un ou plusieurs adultes vivant sous le même toit et assumant la responsabilité de la garde et de l'éducation d'un ou plusieurs enfants. »
- Politiques visant à concilier travail et vie de famille : « toutes les mesures contribuant à accroître les ressources familiales (revenus, services et temps consacré aux enfants) et l'intérêt des parents pour le marché du travail. »

étant un moyen efficace d'améliorer le revenu des familles, les politiques qui visent à promouvoir l'emploi parental sont parfois justifiées par l'effet qu'elles produisent sur la pauvreté infantile. Pour éviter que les familles avec enfants ne deviennent tributaires des prestations et ne sombrent dans une pauvreté persistante, les pouvoirs publics mettent en place des politiques **d'encouragement à l'autonomie** à l'attention des parents (isolés) bénéficiaires d'une garantie de revenu. La question du développement de

l'enfant a également une incidence sur l'élaboration des politiques liées aux services de garde des enfants. Par exemple, dans les pays nordiques et en Nouvelle-Zélande, ces politiques mettent l'accent sur l'intérêt pédagogique qu'il y a, pour les enfants, à fréquenter une structure avant l'âge de la scolarité. Aux Pays-Bas, en revanche, les aides financières versées aux parents actifs au titre de la garde des enfants sont dictées essentiellement par des considérations liées à l'offre de main-d'œuvre.

- Lorsqu'il y a de jeunes enfants dans la famille, les mères ont tendance à se retirer du marché du travail ou à réduire leur nombre d'heures, ce qui n'est pas le cas des pères (les hommes ayant même plutôt tendance à travailler davantage lorsqu'ils deviennent pères). Cette situation contribue à la persistance d'écarts salariaux significatifs entre les sexes, et au fait que les femmes éprouvent de grandes difficultés à progresser dans leur carrière. Or, dans la plupart des pays de l'OCDE à l'exception des pays nordiques et du Portugal, la **parité entre les sexes** est un objectif accessoire, et non primordial, des politiques publiques. Avec son système de congés parentaux fortement individualisés, l'Islande est le pays qui met en œuvre le dispositif le plus complet pour **permettre aux pères de passer davantage de temps avec leurs enfants** et rendre plus égal le partage des responsabilités parentales à l'égard des jeunes enfants.

Ces objectifs sous-jacents des politiques n'existent pas isolément les uns des autres et certains sont parfois difficiles à concilier, ce qui complique l'élaboration des politiques. Par exemple, les congés parentaux permettent aux parents de s'occuper de leurs jeunes enfants à l'âge où ils sont le plus vulnérables et, ce faisant, contribuent au bon développement des enfants sans obliger les parents à sacrifier leur carrière. Toutefois, lorsque les parents restent en congé trop longtemps, leur capital humain diminue, les coûts supportés par les employeurs augmentent et les perspectives de carrière peuvent se trouver fortement compromises. L'objectif des politiques publiques doit être de permettre aux parents de trouver le meilleur compromis possible entre les différents objectifs, en tenant compte du fait que tous les parents n'ont pas les mêmes préférences.

Dans bien des cas, cependant, les différents objectifs susmentionnés sont mutuellement compatibles. La politique liée aux services de garde des enfants en est une bonne illustration. La modification du comportement des femmes vis-à-vis de l'emploi au cours des dernières décennies a entraîné une hausse de la demande de services de garde professionnels, à laquelle les pouvoirs publics ont répondu favorablement parce qu'ils voulaient, entre autres, accroître l'offre de main-d'œuvre, promouvoir l'égalité entre les sexes et améliorer l'autonomie des familles monoparentales. Parallèlement, le souci du développement de l'enfant est un facteur auquel les autorités attachent de

plus en plus d'importance et qui les incite à investir davantage dans les structures d'accueil.

1.3. Indicateurs clés sur la famille et la situation des parents au regard du marché du travail dans les pays de l'OCDE

Tout était beaucoup plus simple jadis. Le temps et les responsabilités au sein de la famille étaient clairement répartis : le père, par son travail, subvenait aux besoins de la famille et la mère s'occupait des enfants à la maison. Depuis la fin des années 60, à mesure que les aspirations des femmes et leur comportement sur le marché du travail ont évolué, ce modèle a perdu beaucoup de sa pertinence. Les taux d'emploi féminins ont augmenté partout dans la zone OCDE (chapitre 3), à telle enseigne qu'il n'y a plus guère que quelques pays, dont la Grèce, l'Italie, le Mexique, l'Espagne et la Turquie, où les couples à un seul apporteur de revenu sont presque aussi nombreux que les familles à deux revenus. Dans la majorité des pays de l'OCDE, les couples à deux apporteurs de revenu sont devenus la norme.

L'élévation du taux d'activité de la population féminine s'est accompagnée d'un déclin des taux de natalité dans les pays de l'OCDE. L'examen des taux d'emploi féminins et des taux de natalité globaux donne à penser que travail et parentalité sont particulièrement difficiles à concilier dans de nombreux pays d'Europe centrale et méridionale et les pays asiatiques membres de l'OCDE. Avec des taux de natalité supérieurs à 1.7 enfant par femme et des taux d'emploi féminins de l'ordre de deux tiers, il semble que les pays nordiques, l'Australie, les Pays-Bas, la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni et les États-Unis soient les pays qui obtiennent les meilleurs résultats sur le plan des taux d'emploi et de fécondité, même si ces derniers sont généralement inférieurs aux niveaux de remplacement (chapitre 2).

Malgré la hausse généralisée des taux d'activité chez les femmes, des différences considérables persistent entre les pays (tableau 1.1). En 2006, l'Islande était le pays qui enregistrait le taux d'emploi féminin le plus élevé, à plus de 80 %, et le Danemark, la Norvège, la Suède et la Suisse affichaient tous des taux supérieurs à 70 %, soit bien plus que la moyenne de l'OCDE de 57 %. À l'autre extrémité, les taux d'emploi féminins en Grèce, en Italie, au Mexique, en Pologne et en Turquie étaient inférieurs à 50 %. L'intensité de l'emploi féminin est également variable : l'emploi à temps partiel est très répandu en Australie, en Allemagne, au Japon, en Suisse, au Royaume-Uni et, plus que dans tout autre pays, aux Pays-Bas où 60 % des femmes exerçant un emploi travaillent à temps partiel. Cette forme d'emploi est en revanche rare en République tchèque, en Hongrie et en République slovaque, et concerne moins de 15 % des femmes actives en Finlande, en Grèce, en Corée et au Portugal.

Tableau 1.1. **Indicateurs clés sur les taux de natalité, l'emploi féminin et la pauvreté infantile**

	Indice synthétique de fécondité	Ratio emploi/population par groupe					Pauvreté infantile
	2005[1]	Femmes, 2006[2]		Mères, 2005[3]		Parents isolés, 2005 ou dernière année[4]	Autour de 2005[5]
	Enfants par femme	Total	Temps partiel	Plus jeune enfant < deux ans	Plus jeune enfant âgé de 3-5 ans		Pourcentage
Australie	1.81	65.5	40.7	48.3		49.9	11.6
Autriche	1.41	63.5	31.4	60.5	62.4	75.0	13.3
Belgique	1.72	53.6	34.7	63.8	63.3	62.0	4.1
Canada	1.53	69.0	26.2	58.7	68.1	67.6	13.6
Rép. tchèque	1.28	56.8	5.6	19.9	50.9	63.0	7.2
Danemark	1.80	73.2	25.6	71.4	77.8	82.0	2.4
Finlande	1.80	67.3	14.9	52.1	80.7	70.0	3.4
France	1.94	57.1	22.9	53.7	63.8	70.1	7.3
Allemagne	1.34	61.5	39.2	36.1	54.8	62.0	12.8
Grèce	1.28	47.5	12.9	49.5	53.6	82.0	12.5
Hongrie	1.32	51.2	4.2	13.9	49.9	. .	13.1
Islande	2.05	81.6	26.0	83.6		81.0	. .
Irlande	1.88	58.8	34.9	56.3		44.9	15.7
Italie	1.34	46.3	29.4	47.3	50.6	78.0	15.7
Japon	1.26	58.8	40.9	28.5	47.5	83.6	14.3
Corée	1.08	53.1	12.3	. .	. .	. .	. .
Luxembourg	1.70	53.7	27.2	58.3	58.7	94.0	. .
Mexique	2.20	42.9	27.6	. .	. .	. .	24.8
Pays-Bas	1.73	66.0	59.7	69.4	68.3	56.9	9.0
Nouvelle-Zélande	2.01	68.4	34.5	46.6		53.2	14.6
Norvège	1.84	72.3	32.9	. .	. .	69.0	3.6
Pologne	1.24	48.2	16.3	. .	. .	. .	9.9
Portugal	1.40	62.0	13.2	69.1	71.8	77.9	15.6
République slovaque	1.25	51.9	4.1	23.1	46.6	. .	. .
Espagne	1.34	54.0	21.4	45.1	47.9	84.0	15.6
Suède	1.77	72.1	19.0	71.9	81.3	81.9	3.6
Suisse	1.42	71.1	45.7	58.3	61.7	83.8	6.8
Turquie	2.19	23.8	17.8	. .	. .	. .	21.1
Royaume-Uni	1.80	66.8	38.8	52.6	58.3	56.2	16.2
États-Unis	2.05	66.1	17.8	54.2	62.8	73.8	21.6
OCDE	**1.63**	**56.8**	**26.4**	**. .**	**. .**	**70.6**	**12.0**

1. Année de référence pour l'indice synthétique de fécondité – Canada : 2004.
2. Les données pour le Luxembourg portent sur 2005.
3. Les données sur l'emploi maternel portent sur 1999 pour le Danemark; 2001 pour le Canada et la Nouvelle-Zélande; 2002 pour la Finlande et l'Islande; et le second trimestre de 2006 pour la Suisse.
4. Les données portent sur l'année 2005, sauf pour le Danemark (1999), la Belgique, le Canada, l'Allemagne, la Grèce, l'Italie, le Japon et l'Espagne (2001), la Finlande et le Portugal (2002), l'Islande et la Norvège (2003), les Pays-Bas (2004) et la Suisse (second trimestre de 2006).
5. Le taux de pauvreté infantile est défini comme la proportion d'enfants ayant un revenu équivalent inférieur à 50 % du revenu médian pour la population entière.

Source : Voir chapitres 2 et 3.

Le fait d'avoir des enfants a peu d'incidence sur les taux d'emploi masculins. En revanche, la présence de très jeunes enfants dans la famille tend à réduire le taux d'activité des femmes, en particulier celles qui sont mères de plus de deux enfants ou d'enfants en très bas âge. Les taux d'emploi ne reflètent pas toujours cet effet, car les femmes qui prennent de longs congés parentaux sont recensées comme ayant un emploi durant ces périodes. Cependant, en Australie, au Canada, en République tchèque, en Allemagne, en Hongrie, au Japon, en Nouvelle-Zélande, en République slovaque, en Espagne, en Suisse, au Royaume-Uni et aux États-Unis, les taux d'emploi sont beaucoup plus faibles parmi les mères de très jeunes enfants que dans la population féminine générale. C'est dans les pays nordiques que l'on relève les taux d'emploi les plus élevés chez les mères ayant des enfants de plus de trois ans (près de 80 %). Dans la moyenne des pays de l'OCDE, sur dix parents isolés (des femmes, le plus souvent), sept exercent un emploi rémunéré. Toutefois, en Australie, en Irlande, aux Pays-Bas, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, les taux d'emploi parmi les familles monoparentales sont sensiblement inférieurs, à moins de 60 % (tableau 1.1).

En règle générale, les pays qui enregistrent des taux de pauvreté infantile très bas (moins de 5 % des familles avec enfants en Belgique, au Danemark, en Finlande, en Norvège et en Suède) doivent ce bon résultat au fait qu'ils *conjuguent* des taux d'emploi paternels et/ou maternels élevés avec une redistribution efficace des ressources au travers des régimes d'imposition et de prestations. Sur l'ensemble de la zone OCDE, un enfant environ sur dix vit dans la pauvreté, mais la proportion est supérieure à un sur cinq au Mexique, en Turquie et aux États-Unis (tableau 1.1).

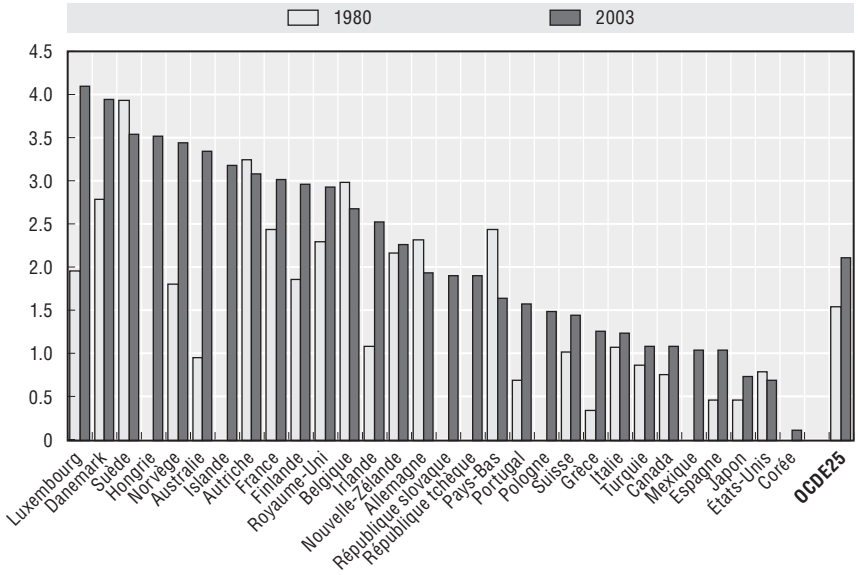
L'évolution du comportement des femmes vis-à-vis du marché du travail a été bénéfique à de nombreux égards. Davantage de parents travaillent aujourd'hui que par le passé, et les femmes et les mères, qui n'avaient pas la possibilité de s'épanouir par le travail et de bénéficier de l'indépendance financière qu'il procure, ont de nos jours des possibilités beaucoup plus étendues. Toutefois, même si les taux d'activité féminins et maternels ont augmenté au cours des dernières décennies, les femmes continuent d'assumer l'essentiel des responsabilités en matière de garde et d'éducation des enfants, les taux d'emploi restent inégaux et les écarts salariaux très importants entre les hommes et des femmes, et les femmes ont plus de probabilités de se trouver « piégées » dans des emplois n'offrant aucune perspective de progression professionnelle (chapitre 3). Sur le plan de la répartition du travail rémunéré et non rémunéré, il semble que l'on soit encore loin de la parité entre les sexes.

1.4. La réponse générale des pouvoirs publics

Compte tenu de l'importance des objectifs poursuivis par les politiques familiales, il n'est pas surprenant que de nombreux pays aient massivement investi dans les mesures d'aide aux familles. Traditionnellement, l'offre de services d'enseignement obligatoire est l'une des formes d'aide les plus importantes dont bénéficient les familles avec enfants. De fait, les dépenses publiques consacrées à l'enseignement primaire et secondaire représentent de 3 à 4 % du PIB dans la majorité des pays de l'OCDE (OCDE, 2006a). Il n'en demeure pas moins que les dépenses affectées aux prestations familiales ont augmenté dans la grande majorité des pays de l'OCDE entre 1980 et 2003 (graphique 1.1)[2]. Dans la moyenne des pays membres, les dépenses publiques *brutes* (avant impôts) consacrées aux prestations familiales ont grimpé de 1.6 % du PIB en 1980 à 2.2 % en 2003, atteignant plus de 3 % du PIB en Australie, en Autriche, au Danemark, en France, en Norvège et en Suède et plus de 4 % au Luxembourg, soit le ratio le plus élevé de la zone OCDE (OCDE, 2007a).

Graphique 1.1. **Les dépenses publiques consacrées à la famille ont augmenté dans de nombreux pays depuis 1980**

Dépenses sociales publiques consacrées aux prestations familiales, 1980 et 2003, en pourcentage du PIB



Les pays sont classés de gauche à droite par ordre décroissant du ratio de dépenses relevé en 2003. Les données pour la Turquie portent sur les années 1980 et 1999.

Source : OCDE (2007a).

1.4.1. Mesures publiques d'appui à l'emploi et à la fécondité

Les systèmes qui offrent aux parents un ensemble d'aides ininterrompues leur permettant de concilier travail et vie de famille sont utiles pour éviter que les taux de natalité ne tombent à des niveaux très bas…

De manière générale, étant donné que les aspirations des femmes vis-à-vis du marché du travail ont changé, toutes les mesures qui visent à encourager l'activité féminine peuvent également contribuer à prévenir la chute des taux de fécondité à des niveaux très bas. Il ressort des différentes études de la série *Bébés et employeurs* que les systèmes qui offrent aux familles un ensemble d'aides ininterrompues couvrant toute la période de l'enfance – aides permettant aux parents de s'occuper de leur enfant à la maison après la naissance, offre de places en structure d'accueil, puis activités préscolaires, scolaires et garde en dehors des heures de classe – sont les plus efficaces pour faciliter l'articulation entre travail et vie de famille. Cette approche stimule la natalité car elle permet aux parents de planifier leurs obligations professionnelles et familiales de façon réaliste. Parallèlement, elle permet aux employeurs de savoir avec une certitude raisonnable si leurs employés reprendront le travail et quand ils le feront.

Seule une minorité de pays de l'OCDE offre aux parents un ensemble d'aides complètes couvrant sans interruption toute la période de l'enfance. Dans de nombreux pays, la continuité n'est pas totale. Par exemple, l'aide au titre de la garde des enfants n'est pas toujours disponible immédiatement à l'expiration du congé parental. Les pays nordiques, la Hongrie et, dans une moindre mesure, la France et la province du Québec au Canada[3], offrent aux parents une panoplie d'aides cohérente. Si la logique inhérente au système varie d'un pays à l'autre, tous ces politiques d'aide prévoient un congé parental (de 9 à 18 mois en Islande, au Danemark et en Suède) et/ou des aides au titre de la garde à domicile des enfants ayant jusqu'à trois ans (Finlande, Hongrie et Norvège), puis des services de garde des tout petits, d'accueil en jardin d'enfant et d'éducation préscolaire, suivis enfin de l'accès à l'enseignement primaire. Au Danemark et en Suède (et, dans une moindre mesure, en France et au Québec), ces aides sont complétées par un ensemble complet de services de garde en dehors des heures de classe, et en Suède, les parents ont la possibilité d'effectuer un nombre d'heures de travail réduit jusqu'à ce que leurs enfants entrent à l'école primaire.

… mais peuvent être très onéreux

Ces aides très complètes ont un prix. Les pays nordiques et la Hongrie consacrent au moins 0.6 % de leur PIB aux prestations de congé parental *et* plus de 0.9 % de leur PIB au financement des services d'accueil des jeunes

enfants et d'éducation préprimaire. Tous les pays de l'OCDE ne sont pas prêts à accepter des niveaux de dépenses publiques et d'imposition aussi élevés que ceux des pays nordiques (au Danemark et en Suède, le rapport impôt/PIB est proche de 50 %). Plutôt que de mettre en place des systèmes d'aide universels, la plupart des pays essaient de restreindre les dépenses (et le poids de la fiscalité) en ciblant l'aide publique sur certains domaines de la politique sociale de préférence à d'autres ou, plus généralement, en concentrant les ressources sur les familles à faible revenu.

1.4.2. Régimes d'imposition et de prestations

Les pouvoirs publics doivent rendre le travail plus avantageux financièrement pour les parents…

Les incitations financières au travail ont leur importance. Il apparaît que les différences introduites par les régimes d'imposition et de prestations influent sur la décision des parents d'exercer ou non une activité rémunérée et de travailler à plein-temps ou à temps partiel. La majorité des pays de l'OCDE appliquent aujourd'hui des régimes d'imposition individualisés. Cependant, presque tous prévoient une forme ou une autre d'allègement fiscal au titre des conjoints inactifs ou versent aux familles des aides dont le montant est calculé en fonction du revenu cumulé des deux conjoints. Ces dispositions ne fournissent guère d'incitations financières à travailler ou à travailler plus aux seconds apporteurs de revenu potentiels ou existants, dans la mesure où le taux d'imposition effectif marginal sur le second revenu est proche de celui appliqué au premier revenu.

Du point de vue budgétaire, les politiques familiales mettent en œuvre leurs objectifs prioritaires en ciblant les maigres ressources publiques disponibles sur les familles qui en ont le plus besoin. Malheureusement, cette approche n'est pas sans défaut car les familles se retrouvent privées d'aide lorsque leur revenu augmente. Lorsque le soutien fourni à travers les régimes d'imposition et de prestations est ciblé sur les familles à bas revenu, l'incitation à travailler est particulièrement faible pour les personnes qui sont les plus susceptibles d'avoir des difficultés à entrer sur le marché du travail ou à effectuer davantage d'heures, par exemple les femmes dont le mari exerce un emploi peu rémunéré et les familles qui perçoivent des prestations d'aide sociale. Il serait souhaitable que les revenus du travail bénéficient d'un taux d'imposition effectif faible et que les régimes d'imposition et de prestations fournissent des incitations financières à travailler aussi solides à l'un et à l'autre conjoint.

… y compris les parents isolés, qui devraient bénéficier d'une aide au retour à l'emploi lorsque leurs enfants sont plus grands

Les choix de politique publique ont une incidence manifeste sur la proportion de parents isolés qui finissent par dépendre des prestations sociales. Lorsque les prestations versées par l'État sont réduites (comme c'est le cas en Europe méridionale), les parents isolés se trouvent dans l'obligation de travailler pour subvenir aux besoins de leur famille, le plus souvent en faisant appel à des réseaux d'aide informels pour garder leurs enfants. À l'autre extrémité, les dispositifs très complets d'aide au titre de la garde des enfants en place dans les pays nordiques permettent à *tous* les parents de travailler, qu'ils soient en couple ou non : à l'expiration du congé pour enfant, les parents bénéficiaires d'une garantie de revenu sont tenus de chercher un emploi ou d'être prêts à participer à une mesure de soutien du marché du travail, comme tout autre demandeur d'emploi. Des problèmes particuliers peuvent se poser dans les pays qui offrent des prestations adéquates mais où les services d'accompagnement dont les parents isolés ont besoin, en particulier pour faire garder leurs enfants, font défaut, et où, en parallèle, les politiques n'envoient pas de signal clair aux parents isolés pour leur indiquer qu'ils sont censés travailler. Par exemple, alors que dans les autres pays de l'OCDE, les parents bénéficiaires d'une garantie de revenu ont l'obligation de chercher un emploi lorsque leurs enfants atteignent l'âge de la préscolarité ou de la scolarité primaire, en Australie, en Irlande, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, les régimes d'imposition et de prestations offrent aux parents isolés une garantie de revenu catégorielle pendant une période prolongée sans leur imposer en contrepartie d'obligation de travail ou de recherche d'emploi (c'était du moins le cas jusqu'à une époque récente). Par conséquent, dans ces pays, les parents isolés qui perçoivent des prestations ont une probabilité faible de reprendre un emploi.

Il n'est dans l'intérêt de personne que les parents isolés deviennent dépendants des prestations pendant de nombreuses années – les parents isolés eux-mêmes, leurs enfants, et les contribuables finissent tous par en payer le prix d'une manière ou d'une autre. Il y a lieu d'intervenir plus tôt et plus activement auprès des parents (isolés) bénéficiaires d'une garantie de revenu pour les amener à travailler, notamment en les aidant pour la garde des enfants, tandis que, pour la clientèle déjà ancienne, des mesures d'ensemble de remise à niveau des qualifications peuvent être indispensables. Les pays qui obtiennent les meilleurs résultats, à cet égard, sont ceux qui proposent aux parents isolés un ensemble d'aides à l'emploi et d'aides à l'utilisation de services de garde de qualité, tout en exigeant d'eux qu'ils tirent avantage des possibilités qui leur sont offertes, comme cela est requis des autres demandeurs d'emploi. En marge des investissements publics dans les mesures d'aide à l'emploi et à la garde des enfants, il faudrait concevoir un

système d'obligations réciproques et le faire respecter, en prévoyant des sanctions modérées sur les prestations à l'encontre des bénéficiaires qui ne prennent pas de mesures actives pour chercher du travail ou améliorer leur aptitude à l'emploi.

1.4.3. Congés parentaux

Les congés rémunérés devraient avoir une durée modérée…

Les congés de maternité, parentaux et d'éducation, assortis d'une protection de l'emploi favorisent le bon développement de l'enfant et peuvent contribuer à améliorer le niveau d'emploi chez les parents, en particulier les mères. Des dispositifs de congés bien conçus doivent laisser aux parents le choix de leur décision en matière de retour à l'emploi et leur permettre d'utiliser leurs droits à congé avec souplesse, par exemple de reprendre le travail plus rapidement, le cas échéant à temps partiel, sans perdre la totalité de leurs droits.

Du strict point de vue du marché du travail, la durée optimale des congés semble se situer aux alentours de quatre à six mois (en équivalent plein-temps), et d'après les employeurs, des congés d'une durée d'environ quatre ou cinq mois après la naissance perturbent moins le fonctionnement de l'entreprise que des congés plus longs. Lorsque le congé est plus court, les mères ne sont généralement pas encore prêtes à retravailler au moment où il arrive à expiration. D'un autre côté, des congés plus longs peuvent compromettre de façon irrévocable les perspectives professionnelles des mères, et se solder par une baisse des taux d'emploi et des niveaux de revenu. Du point de vue du développement de l'enfant, les données disponibles portent à croire qu'un enfant qui ne reçoit pas de soins personnels à plein-temps pendant les 6 à 12 premiers mois de sa vie risque d'être perturbé dans son développement. À partir de l'âge de deux ou trois ans, la fréquentation d'une structure d'accueil professionnelle de qualité (et les contacts avec les pairs) sont favorables au développement cognitif de l'enfant. En ce qui concerne la période intermédiaire, les données sont plus ambiguës. Si les parents avaient la possibilité d'utiliser leurs droits aux congés (lorsqu'ils existent) consécutivement, ou de prendre leurs congés simultanément à temps partiel (comme ils en ont le droit aux Pays-Bas), cela permettrait de couvrir une plus grande partie de cette période.

… et les pouvoirs publics devraient encourager les pères à utiliser davantage leurs droits aux congés

Tant que les droits aux congés seront utilisés en grande majorité par les mères, plutôt que les pères, il y aura des employeurs qui considéreront que les femmes s'impliquent moins dans leur travail que les hommes et qui, pour

cette raison, seront moins enclins à investir dans l'avancement professionnel des femmes, contribuant à affaiblir les salaires féminins dans leur ensemble. Dans une certaine mesure, cette situation engendre un cercle vicieux : étant donné que les femmes qui exercent un emploi sont peu incitées à poursuivre leur carrière lorsqu'elles ont l'impression d'avoir des perspectives d'avancement professionnel plus limitées que les hommes, elles sont aussi plus susceptibles de se retirer du marché du travail et d'être contraintes, en cas de retour à l'emploi, d'accepter un poste où elles n'exploiteront pas tout leur potentiel. Cependant, si les pères prenaient eux aussi des congés, les familles auraient en principe la possibilité de faire garder leurs enfants en bas âge par l'un ou l'autre parent sans que les mères subissent ces effets délétères. Par ailleurs, l'augmentation de la quantité de congés parentaux pris par les pères réduirait la demande de services de garde professionnels pour les très jeunes enfants (qui sont onéreux) et, en stimulant l'offre de main-d'œuvre féminine, améliorerait l'équité hommes-femmes sur le plan de l'emploi et des tâches liées aux enfants.

De nombreux pays européens encouragent les pères à passer davantage de temps avec leurs enfants en réservant un congé légal rémunéré à leur usage exclusif. Ces mesures connaissent un relatif succès, au sens où de nombreux pères utilisent les courtes périodes de congé rémunéré (deux à quatre semaines) qui leur sont accordées. Cependant, le fait de prendre quelques semaines de congés après la naissance ou au moment des vacances d'été et de Noël ne reflète pas un changement de comportement fondamental. Les pères ne sont pas les seuls responsables de cette situation : les mères semblent souvent peu enclines à abandonner leurs droits à congé au profit de leur partenaire. Si l'on excepte le cas de l'Islande (voir chapitre 5), il n'y a pas encore de véritable débat sur l'*individualisation* des droits aux congés parentaux rémunérés, solution qui favoriserait un partage plus équitable des responsabilités au sein du couple concernant les tâches liées aux enfants. Les pays sont encouragés à introduire des mesures permettant de réduire les écarts d'utilisation des congés parentaux entre hommes et femmes, par exemple, en fournissant davantage d'informations aux parents sur les droits des pères aux congés ou en allongeant la durée des droits aux congés rémunérés qui ne sont pas transférables entre les parents.

1.4.4. Accueil des jeunes enfants et garde en dehors des heures de classe

Les autorités doivent veiller à ce que la garde des enfants ne soit pas un obstacle à l'emploi des parents

L'absence de services d'accueil des jeunes enfants et de services de garde en dehors des heures de classe à la fois abordables et de qualité peut limiter sérieusement la possibilité, pour les parents, d'exercer un emploi rémunéré

ou d'effectuer davantage d'heures de travail. Dans les pays nordiques, les subventions accordées aux parents qui font garder leurs enfants dans des structures de qualité sont généralement si généreuses que c'est presque « se voler soi-même » que de ne pas utiliser les structures d'accueil publiques et rester sans emploi. Dans d'autres pays, la situation est très différente. Les tarifs acquittés par les parents sont souvent élevés, et les aides au titre de la garde des enfants dans des structures professionnelles ne sont pas accessibles à tous les parents (qui travaillent). En Irlande et au Royaume-Uni, les frais de garde sont parfois tels que l'emploi n'est pas une option financièrement intéressante pour les seconds apporteurs de revenu de nombreux couples. Le même constat vaut pour les familles monoparentales en Ontario (Canada), en Irlande, en France et dans la ville de Zurich en Suisse.

Le modèle nordique garantit à tous les parents l'accès à des services de garde abordables et de qualité…

Tant le financement de l'offre que celui de la demande peuvent être efficaces pour stimuler l'investissement dans les capacités et la qualité des services d'accueil des enfants – un objectif que partagent désormais de nombreux pays de l'OCDE. Les études de la série *Bébés et employeurs* ont noté favorablement les systèmes de garde subventionnés (en faveur de l'offre) en place dans les pays nordiques, pour diverses raisons : les services sont de bonne qualité, la prise en charge est assurée à plein-temps, et la population couverte est étendue. Cependant, même si l'on fait abstraction de la charge fiscale élevée que suppose ce système, les autres pays de l'OCDE ne bénéficient pas forcément d'une solide tradition de services publics locaux de qualité ou ne confèrent pas de pouvoirs d'imposition étendus aux autorités locales (chapitre 4). Par conséquent, le modèle nordique n'est pas directement transposable aux autres pays de l'OCDE qui sont en train de développer les capacités et la qualité de leurs propres services d'accueil. En outre, bien qu'il soit de plus en plus largement admis que la fréquentation d'une structure d'accueil favorise le bon développement de l'enfant, l'opinion considère encore, dans de nombreux pays, que les services de garde professionnels doivent être financés majoritairement par les parents qui travaillent et les employeurs (voir ci-dessous et chapitre 7).

… mais d'autres combinaisons d'aides publiques et de modes d'accueil peuvent aider les parents à satisfaire leurs besoins en matière de garde…

Les études *Bébés et employeurs* préconisent l'utilisation d'un ensemble diversifié d'instruments de financement. Les subventions directes aux prestataires de services devraient être réservées au financement des dépenses d'équipement, aux prestataires opérant dans des régions défavorisées ou faiblement peuplées et à la prise en charge des enfants ayant des besoins

particuliers. Il est possible également de solliciter le secteur privé pour assurer les services de garde (comme c'est le cas en Australie et aux Pays-Bas). Si, de surcroît, l'on accorde aux parents des subventions réservées à l'achat de services de garde (sous la forme de bons), on peut couvrir une proportion relativement élevée de la population. Cette approche présente l'avantage supplémentaire d'élargir le choix des parents, ce qui permet de diversifier les modes de garde et les prestataires et, le cas échéant, de promouvoir l'efficience en stimulant la concurrence entre les prestataires. Pour maîtriser les coûts budgétaires, les autorités peuvent soumettre ces subventions à des conditions de revenu ou cibler les aides publiques sur les familles qui en ont le plus besoin. Pour préserver la viabilité financière à long terme des dispositifs d'aide à l'accueil des enfants, il importe de ne pas négliger les services d'accueil de jour en milieu familial, qui sont souvent moins coûteux que l'accueil en crèche. Enfin, les aides accordées aux parents au titre de la garde des enfants peuvent être liées aux heures de travail, de manière à soutenir les objectifs de la politique de l'emploi.

… bien que l'aide publique doive toujours être subordonnée au respect de certaines normes de qualité

Pour garantir la qualité des services de garde, il apparaît nécessaire de réglementer les conditions d'exercice des prestataires. Aussi les subventions publiques aux prestataires (privés) devraient-elles être strictement subordonnées au respect de normes de qualité prédéfinies. Ces normes doivent non seulement définir les conditions d'hygiène et de sécurité, les règles de calcul du nombre d'encadrants agréés au sein du personnel et les ratios enfants/personnel, mais elles doivent également fixer des objectifs pour le développement de l'enfant et garantir la participation des parents à la supervision des structures d'accueil.

Les services de garde en dehors des heures de classe doivent être étoffés

Il est quelque peu surprenant, à première vue, qu'il ait fallu aussi longtemps pour que la question de la garde des enfants en dehors des heures de classe devienne une priorité pour les pouvoirs publics. Théoriquement, le coût de ces services devrait être relativement bas, puisqu'il est possible d'utiliser les infrastructures existantes, les écoles (solution qui évite de surcroît de devoir transporter les enfants d'un lieu à un autre). Par ailleurs, contrairement aux services de garde des enfants d'âge préscolaire, la garde des enfants (d'âge scolaire) en dehors des heures de classe peut être assurée avec un ratio enfants/personnel relativement élevé, ce qui réduit les coûts d'exploitation. Cependant, dans de nombreux pays, les autorités éducatives ont toujours été réticentes à ce que l'on utilise les bâtiments scolaires à cette fin. Au Danemark et en Suède (les pays dotés du système le plus complet), les

autorités éducatives se félicitent au contraire que les écoles servent pour des activités périscolaires. Le programme « Extended Schools » au Royaume-Uni et les réformes récemment mises en œuvre aux Pays-Bas, qui obligent les écoles à faciliter l'organisation de services de garde en dehors des heures de classe, vont tous dans le même sens. De nombreux pays de l'OCDE devraient attacher au développement de ces services un degré de priorité plus élevé qu'ils ne le font actuellement.

1.4.5. *Pratiques sur le lieu de travail*

Les pratiques favorables à la famille dans l'entreprise sont essentielles pour permettre aux parents de concilier travail et vie de famille…

Les pratiques professionnelles bénéfiques aux familles sont essentielles pour aider les parents à concilier travail et vie de famille. Même dans les pays qui ont de bonnes politiques publiques, celles-ci produiront peu d'effets si, en parallèle, les entreprises ne mettent pas en place des mesures favorables aux familles. On peut penser que le Japon et la Corée, par exemple, sont dans ce cas : leurs politiques publiques sont analogues à celles de nombreux autres pays, mais les pratiques qui ont cours dans les entreprises des deux pays (longues heures de travail et rémunération basée sur l'ancienneté, qui pénalise les employés qui prennent des congés pour s'occuper de leurs enfants) font qu'il est très difficile pour les parents de concilier travail et garde des enfants (chapitre 7). Les pratiques favorables à la famille les plus répandues, au niveau des entreprises, sont le travail à temps partiel, l'organisation flexible du travail, la possibilité de prendre des jours de congé pour s'occuper d'un enfant malade et, dans une moindre mesure, les allocations de congé parental payées par l'employeur. Le télétravail, le calage du temps de travail sur les périodes scolaires et les aides accordées par l'employeur au titre de la garde des enfants sont moins courants.

… mais l'intérêt qu'ont les entreprises à mettre en place ces mesures n'est pas suffisant pour que toutes adoptent des pratiques favorables à la famille…

Il peut être dans l'intérêt de l'entreprise de mettre en place des mesures en faveur des familles. En effet, ces mesures peuvent contribuer à motiver le personnel existant, réduire le taux de rotation, attirer de nouvelles recrues, réduire le stress sur le lieu de travail et, de manière générale, améliorer la satisfaction et la productivité du personnel. De nombreuses entreprises qui ont adopté des mesures en faveur des familles font état d'une réduction significative du taux de rotation du personnel et de l'absentéisme et constatent que leurs employées sont plus susceptibles de reprendre leur emploi antérieur à l'expiration de leur congé de maternité. Toutefois, rares sont les données statistiques qui démontrent, de façon imparable, que

l'introduction de mesures favorables aux familles sur le lieu de travail améliore la rentabilité des entreprises. Certaines études constatent une telle amélioration, mais tout aussi nombreuses sont celles qui ne relèvent aucun effet.

… certaines externalités dans le processus de négociation collective peuvent amener les pouvoirs publics à intervenir…

L'accès aux mesures en faveur des familles instaurées par les entreprises à titre volontaire ou aux termes d'accords avec les syndicats est inégal. Il n'y a pas de raison de passer outre le résultat des négociations collectives, sauf lorsqu'il existe des « externalités » qui empêchent la réalisation d'objectifs sociaux et économiques plus généraux qui relèvent de la politique publique. Par exemple, les pouvoirs publics peuvent être préoccupés par les tendances démographiques et des taux de natalité, mais comme ces questions ne présentent pas d'intérêt immédiat pour les employeurs et les salariés, elles ne déterminent pas les résultats en milieu de travail. Les décideurs peuvent souhaiter intervenir pour s'assurer que les parents ont suffisamment de temps pour travailler et s'occuper de leurs enfants en parallèle, cela permettant, entre autres, de soutenir la natalité et de consolider l'offre future de main-d'œuvre. Le gouvernement peut également être amené à intervenir pour des raisons d'équité, lorsque les travailleurs à faible revenu n'ont qu'un accès limité aux mesures favorables aux familles mises en place par l'entreprise.

… pour encourager les entreprises à instituer des mesures en faveur des familles…

Les autorités rechignent à intervenir directement dans l'entreprise, car elles veulent éviter d'alourdir les coûts de main-d'œuvre et sont convaincues que les négociations collectives sont le cadre privilégié pour traiter ces questions. Aussi, dans de nombreux pays, les pouvoirs publics se contentent d'encourager les entreprises à adopter des mesures plus favorables aux familles. Il ressort des études de la série *Bébés et employeurs* que les initiatives de conseil personnalisé aux entreprises mises en place dans certains pays avec le soutien de l'État sont un moyen innovant d'encourager l'adoption de mesures favorables aux familles sur le lieu de travail, en particulier lorsqu'elles incluent une procédure de réévaluation garantissant l'engagement à long terme de l'entreprise. Cependant, d'après les données disponibles, il ne semble pas que ces initiatives aient fait beaucoup d'émules.

... ou à légiférer pour étendre la couverture de certaines mesures favorables aux familles à l'ensemble des travailleurs

Certains pays ont, pour leur part, introduit des mesures législatives qui donnent aux salariés le droit d'aménager leurs pratiques de travail. Par exemple, aux Pays-Bas les employés des entreprises comptant dix salariés ou plus peuvent modifier leurs horaires de travail sans avoir se justifier, sauf si les tribunaux jugent les objections de l'employeur recevables. En Suède, les parents qui travaillent peuvent effectuer un nombre d'heures réduit jusqu'à ce que leur dernier enfant entre à l'école primaire. Cependant, il n'est pas toujours nécessaire de légiférer lorsque les marchés du travail sont souples. Aux Pays-Bas, nombre de femmes actives travaillaient déjà à temps partiel avant que la loi n'entre en vigueur, et en Australie et en Nouvelle-Zélande, de nombreuses mères ont la possibilité de travailler à temps partiel lorsque leurs enfants sont en bas âge, puis d'augmenter leur temps de travail lorsque les enfants atteignent l'âge de cinq ans, sans pour cela être obligées de recourir à la voie légale.

Au Royaume-Uni, les parents ayant des enfants de moins de six ans ont le droit de demander à leur employeur des horaires de travail flexibles (y compris un temps de travail réduit). Cette initiative peut se révéler coûteuse pour l'employeur, mais en obligeant le salarié à motiver sa demande et l'employeur à justifier un éventuel refus, elle a au moins le mérite d'engager un débat et une réflexion commune entre les principaux acteurs sur le caractère plus ou moins favorable à la famille du lieu de travail. Cette approche fondée sur le « droit de demander » est une voie médiane qui combine plusieurs avantages : elle encourage la participation des employeurs et des salariés, offre une souplesse suffisante pour permettre l'adoption de mesures adaptées aussi bien à l'entreprise qu'aux salariés, et étend le bénéfice de ces mesures à de nombreux travailleurs à bas revenu ayant un pouvoir de négociation relativement faible. D'autres pays de l'OCDE gagneraient à s'inspirer de cette approche, qui renforce la position des salariés avec enfants dans les négociations avec leur employeur sans pour autant imposer la même solution à tous.

Notes

1. Les études de la série *Bébés et employeurs* ne se sont pas penchées sur les difficultés particulières éprouvées par les parents ayant des enfants en maladie de longue durée ou des enfants handicapés pour concilier travail et vie de famille, ni sur les problèmes des personnes qui s'occupent d'une personne âgée. Les études ont en revanche pris en compte les questions liées au développement de l'enfant. Des travaux ultérieurs traiteront du bien-être et du développement des enfants de manière plus approfondie (OCDE, 2008, à paraître).

2. Les exceptions les plus notables à ce phénomène général d'augmentation des dépenses publiques consacrées aux prestations familiales observé entre 1980 et 2003 sont les Pays-Bas, où le système d'allocations pour enfant a fait l'objet d'une réforme à la fin des années 80, et la Suède, qui a subi des coupes budgétaires après la crise économique du début des années 90.
3. En France, les dispositifs d'aide aux parents actifs ayant des enfants de moins de trois ans ne sont pas dénués d'ambiguïtés, tandis qu'au Québec, qui a calqué sa politique sur celle des pays scandinaves, les dispositifs d'aide au titre de la garde des enfants comportent encore des lacunes (OCDE, 2005a).

ISBN 978-92-64-03245-3
Bébés et employeurs : Comment réconcilier travail et vie de famille ?
Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE
© OCDE 2007

Bibliographie

ABS (2007), « Labour Force Statistics and Family Characteristics, series 6224.0.55.001 » (FA4 – Families by Couple and One Parent family type, Age of parents, Age group of dependents, Labour force status), Australian Bureau of Statistics, Canberra.

Adema, W. (2006a), « Towards Coherent Care and Education Support Policies for New Zealand Families », *Social Policy Journal of New Zealand*, vol. 28, Ministry of Social Development, Wellington, pp. 46 76, juillet.

Adema, W. (2006b), « Social Assistance Policy Development and the Provision of a Decent Level of Income in Selected OECD Countries », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 8, OCDE, Paris, *www.oecd.org/els/workingpapers*.

Adema, W. et M. Ladaique (2005), « Net Social Expenditure, 2005 Edition », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 29, OCDE, Paris, *www.oecd.org/els/workingpapers*.

Adema, W., D. Gray, et S. Kahl (2003), « Social Assistance in Germany », Politique du marché du travail et politique sociale, documents hors série, n° 58, OCDE, Paris, *www.oecd.org/els/workingpapers*.

Adsera (2004), *Labor Market Performance and the Timing of Births. A Comparative Analysis across European Countries*, Population Research Center, Université de Chicago, *www.spc.uchicago.edu/prc/pdfs/adsera03.pdf*.

Ahn, N. et P. Mira (2002), « A Note on the Changing Relationship between Fertility and Female Employment Rates in Developed Countries », *Journal of Population Economics*, vol. 15(4), pp. 667-682.

AIHW (2006), *Australia's Welfare 2005*, Canberra, Australie.

Albrecht, J., A. Björklund et S. Vroman (2001), « Is There a Glass Ceiling in Sweden? », document de séance de l'IZA, n° 282, *Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit* (Institute for the Study of Labour), Bonn.

Algemene Rekenkamer (2003), « Alleenstaande ouders in de bijstand », Tweede Kamer der Staten-Generaal, vergaderjaar 2002-2003, 28875, nos 1-2, SDU Uitgevers, « s-Gravenhage (La Haye) », Pays-Bas.

Algemene Rekenkamer (2005), *Terugblik 2005, elf onderzoeken nader beschouwd*, SDU Uitgevers, « s-Gravenhage (the Hague) », Pays-Bas.

Araki, T. (2002), « Re-examining the Role of Labor Unions in the Era of the Diversified Workforce », *Japan Labor Bulletin*, vol. 41, n° 5, Japan Institute of Labour, Tokyo, pp. 6-14.

Arulampalam, W., A.L. Booth et M.L. Bryan (2006), Is There a Glass Ceiling over Europe?, Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 60, n° 2, The Berkeley Electronic Press.

Aughinbaugh, A. et M. Gittleman (2003), « Maternal Employment and Adolescent Risky Behaviour », BLS Working papers, n° 366, US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, février.

Baker, M., J. Gruber et K. Milligan (2005), « Universal Childcare, Maternal Labour Supply, and Family Well-being », NBER Working Paper n° 11832, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, décembre, *www.nber.org/papers/w11832*.

Bardasi, E. et J. Gornick (2002), « Explaining Cross-National Variation in Part-Time/Full-Time Wage Differentials Among Women », document présenté à l'atelier de travail Comparative Political Economy of Inequality, Université Cornell, New York.

Barnett, R. et K. Gareis (2006), « Antecedents and Correlates of Parental After-school Hours Concerns: Exploring a Newly Identified Work-family Stressor », *American Behavioral Scientist*, vol. 49, pp. 1382-1399.

Batljan, I. (2001), « Focus on Fertility: From a Population Policy to a Child Friendly Society », Ds, vol. 57, Fritzes public publications, Stockholm.

Baum, C.L. (2003), « Does Early Maternal Employment Harm Child Development? An Analysis of the Potential Benefits of Leave taking », *Journal of labor Economics*, vol. 21, n° 2, Université de Chicago, pp. 408-448.

Becker, G. et H.G. Lewis (1973), « On the Interaction between the Quantity and Quality of Children », *Journal of Political Economy*, vol. 81, pp. 279-288.

Behrman, J.R., S.W. Parker et P.E. Todd (2005), Long-term Impacts of the Oportunidades Conditional Cash Transfer Program on Rural Youth in Mexico, Ibero-America Institute for Economic Research (IAI) Discussion Papers, n° 122, Université Georg-August, Göttingen, Allemagne.

Belsky, J. (2005), « Les services à la petite enfance et leurs impacts sur les jeunes enfants (0-2 ans) », in R.E. Tremblay, R.G. Barr et R.deV. Peters (dir. pub.), *Encyclopédie sur le développement des jeunes enfants* [en ligne], Centre d'excellence pour le développement des jeunes enfants (CEDJE), Montréal, Province de Québec, Canada, pp. 1-6.

Belsky, J., E. Melhuish, J. Barnes, A.H. Leyland, H. Romaniuk et la National Évaluation of Sure Start Research Team (2006), « Effects of Sure Start Local Programmes on Children and Families: Early Findings from a Quasi-experimental, Cross Sectional Study », *British Medical Journal*, 16 juin.

Bennett, F. et J. Millar (2005), « Making Work Pay », *Benefits*, vol. 13, n° 1, Colchester, Royaume-Uni, pp. 28-33.

Berger, E., D. Chauffaut, C. Olm et M.-O. Simon (2006), « Les bénéficiaires du Complément de libre choix d'activité : une diversité de profils », *Études et résultats*, n° 510, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), ministère des Affaires sociales, Paris, août, *www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er510/er510.pdf*.

Blanpain, N. (2005), « Accueil des jeunes enfants et coûts des modes de garde en 2002 », *Études et résultats*, n° 422, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), ministère des Affaires sociales, Paris, août, *www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er422/er422.pdf*.

Blau, F.D. et J. Currie (2004), « Preschool, Daycare, and Afterschool Care: Who is Minding the Kids », National Bureau of Economic Research Working Paper, n° 10670, Cambridge, MA.

Blau, F.D. et L.M. Kahn (2003), « Understanding International Differences in the Gender Pay Gap », *Journal of Labor Economics*, vol. 21, pp. 106–144.

Blossfeld, H-P. (1995), « Changes in the Process of Family Formation and Women's Growing Economic Independence: A Comparison of Nine Countries », in H.P. Blossfeld (dir. pub.), *The New Role of Women-Family Formation in Modern Societies*, Westview Press, Oxford.

Bloom, N. et J. van Reenen (2006a), « Management Practices, Work-Life Balance, and Productivity: A Review of Some Recent Evidence », *Oxford Review of Economic Policy,* vol. 22, n° 4, Oxford University Press.

Bloom, N. et J. van Reenen (2006b), « Measuring and Explaining Management Practices across Firms and Countries », Centre for Economic Performance Discussion Paper, n° 716, London School of Economics Research Online, avril, *http://eprints.lse.ac.uk/archive/00000733*.

Bond, J.T., E. Galinsky, S.S. Kim and E. Brownfield (2005), *2005 National Study of Employers, The Families and Work Institute*, New York.

Bradshaw, J. et N. Finch (2002), « A Comparison of Child Benefit Packages in 22 Countries », Department for Work and Pensions Research Report, n° 174, Leeds.

Brewer, M. et A. Shephard (2004), *Has Labour Made Work Pay?*, Joseph Rowntree Foundation, York.

Brewer, M., A. Duncan, A. Shephard et M.J. Suarrez (2003), « Did Working Families' Tax Credit Work? Analysing the Impact of In Work Support on Labour Supply and Programme Participation », Document de travail de l'Inland Revenue, n° 2, Londres.

Brooks-Gunn, J. (2003), « Do You Believe in Magic? What We Can Expect From Early Childhood Intervention Programs », *Social Policy Report*, vol. XVII, n° 1, Society for Research in Child Development, Washington DC, *www.srdc.org/spr.html*.

Burda, M., D.S. Hamermesh et P. Weil (2007), « Total Work, Gender and Social Norms », document de travail n° 13000 du NBER, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, mars, *www.nber.org/papers/w13000*.

Butz, W. et M. Ward (1979): « The Emergence of Countercyclical US Fertility », *American Economic Review*, vol. 69, n° 3, pp. 318-328, juin.

Calhoun, C.A. et T.J. Esenshade (1988), « Childbearing and Wives' Foregone Earnings », *Population Studies*, vol. 42, n° 1, pp. 5-37, mars.

CBS (2007), « Aantallen sociale uitkeringen en percentages ziekteverzuim », Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen, the Netherlands, *www.statline.cbs.nl*.

Carley, M. (2005), « Industrial Relations in the EU, Japan and USA, 2003-04 », *Observatoire européen des relations industrielles* (EIRO) en ligne, *www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/02/feature/tn0502102f.html*.

Carley, M. (2006), « Working Time Developments », *Observatoire européen des relations industrielles* (EIRO) en ligne, *www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/08/update/tn0608101u.html*.

Catalyst (2006a), « Quick Takes, Maternity Leave », actualisé au 9-6-06, *www.catalystwomen.org*.

Catalyst (2006b), « Quick Takes, Working parents », actualisé au 8-30-06, *www.catalystwomen.org*.

Catalyst (2006c), « Beyond a Reasonable Doubt: Lawyers State their Case on Job Flexibility », Catalyst, New York, *www.catalyst.org/files/full/BeyondReasDoubtJobFlexibility.pdf*.

CIPD (2004), *Employee Absence 2004: A Survey of Management Policy and Practice*, Chartered Institute of Personnel and Development, Londres.

Chapman, B., Y. Dunlop, M. Gray, A. Liu et D. Mitchell (2001), « The Impact of Children on the Lifetime Earnings of Australian Women: Evidence from the 1990s », *Australian Economic Review*, vol. 34, n° 4, pp. 373-389.

Claassen, R. (2007), « Kindertijdwerk: Pleidooi voor een dertigurige werkweek », *Socialisme en démocratie*, n° 1/2, Jaargang 64, pp. 57-67.

Cleveland, G. et M. Krashinsky (2003), *Fact and Fantasy: Eight Myths about Early Childhood Éducation and Care*, Childcare Resource and Research Unit, Université de Toronto, Toronto.

Comfort, D., K. Johnson et D. Wallace (2003), *Part-time Work and Family Friendly Practices in Canadian Workplaces*, The Evolving Workplace Series, Human Resources Development Canada and Statistics Canada, Ottawa.

CSO (2006), *Quarterly National Household Survey, Childcare, Quarter 1, 2005*, Central Statistics Office, Dublin, 31 mai.

Cummings, C.,A. Dyson et L. Todd (2004), « Evaluation of the Extended Schools Pathfinder Projects », DfES Research Report n° 530, Department for Education and Skills (DfES) et Université de Newcastle upon Tyne, *www.dfes.gov.uk/research/data/uploadfiles/RR530.pdf*.

Cummings, C., A. Dyson, I. Papps, D. Pearson, C. Raffo, L. Tiplady et L. Todd (2006), « Evaluation of the Full Service Extended Schools Initiative, Second year: Thematic papers », *DfES Research Brief* n° RB795, Department for Education and Skills (DfES), septembre.

Currie, J. (2001), « Early Childhood Education Programs », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 15, n° 2, pp. 213-238, printemps.

Currie, J. (2004), « Viewpoint: Child Research Comes of Age », *Revue canadienne d'économique*, Canadian Economics Association, vol. 37, n° 3, Montréal, pp. 509-527.

D'Addio, A-C. et M. Mira d'Ercole (2005), « Trends and Determinants of Fertility Rates in OECD Countries: The Role of Policies », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 27, OCDE, Paris, *www.oecd.org/els/workingpapers*.

DARES (2004), « La difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale », *Premières synthèses*, n° 50.3, ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, Paris, décembre.

Datta Gupta, N. et N. Smith (2002), « Children and Career Interruptions: the Family Gap in Denmark », *Economica*, vol. 69, n° 276, pp. 609-629.

Datta Gupta, N, R. Oaxaca et N. Smith (2003), « Swimming Upstream, Floating Downstream: Comparing Women's Relative Wage Positions in the US and Denmark », document de séance de l'IZA, n° 756, Bonn.

Deding, M.C., M. Lausten et A. Rosenstjerne Andersen (2007), « Starting School: The Effect of Early Childhood Factors on Child Well-being », document de travail n° 2-2007 du SFI, Danish National Institute of Social Research, Copenhague.

Del Boca, D. (2003), « Low Fertility and Labour Force Participation of Italian Women: Evidence and Interpretations », Politique du marché du travail et politique sociale, documents hors série, n° 61, OCDE, Paris, *www.oecd.org/els/workingpapers*.

Dex, S. et K. Ward (2007), « Parental Care and Employment in Early Childhood », documents de travail de l'Equal Opportunities Commission, n° 57, Institute of Education, Université de Londres/Equal Opportunities Commission, Londres.

DfES (2004), *Every Child Matters: Next Steps*, Department for Education and Skills, Londres.

Dingeldey, I. (2001), « European Tax Systems and Their Impact on Family Employment Patterns », *Journal of Social Policy*, vol. 30, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 653-672.

DREES (2005), « Les bénéfiaires de l'Allocation parentale d'éducation : trajectoires d'activité et retour à l'emploi », *Études et résultats*, n° 399, ministère de l'Emploi, du Travail, et de la Cohésion sociale, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, Paris, mai.

DTI (2004), « Achieving Best Practice in Your Business: Maximising Potential through Work-life Balance. Case Studies from the IT, Electronics and Communications Industries », Department of Trade and Industry, Londres.

Duxbury, L. et C. Higgins (2003), « Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : État de la question », Santé Canada, octobre, *www.phac aspc.gc.ca/publicat/work-travail/pdf/rprt_2_e.pdf*.

Duxbury, L., C. Higgins et K. Johnson (1999), « Un examen des répercussions et des coûts du conflit travail-famille au Canada », soumis à *Santé Canada*, *www.phac aspc.gc.ca/dca dea/publications/duxbury_e.html*.

Dwyer, G. (2005), *Dissecting the Working for Families Package*, New Zealand Business Roundtable, Wellington.

Edwards, P., M. Ram and J. Black (2003), « The Impact of Employment Legislation on Small Firms: A Case Study Analysis », *Employment Research Series*, n° 20, Department of Trade and Industry, Londres.

EFILWC (2004), *Fertility and Family Issues in an Enlarged Europe*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin.

EFILWC (2006), *Working Time and Work-life Balance in European Companies: Establishment Survey on Working Time 2004-2005*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin, *www.eurofound.europa.eu*.

EFILWC (2007), *Fourth Survey on European Working Conditions 2005*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin, *www.eurofound.europa.eu*.

Einarsdóttir, p. avec G.M. Pétursdóttir (2004), *Culture, Custom and Caring: Men's and Women's Possibilities to Parental Leave, Centre for Gender Equality*, Centre for Women's and Gender Studies, Akureyri, Islande.

EIRO (2007), *Industrial relations developments in Europe 2006*, Observatoire européen des relations industrielles, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin.

Engelhardt, H., T. Kögel, et A. Prskawetz (2001), « Fertility and Women's Employment Reconsidered: A Macro level Time Series Analysis for Developed Countries,

1960-2000 », document de travail du MPIDR, n° WP 2001 021, Max Planck Institute for Demographic Research (MPIDR), Rostock.

Engström, P., P. Hesselius et M. Pearson (2007), « Excess Use of Temporary Parental Benefit », IFAU Working Paper, n° 19, Institute for Labour Market Policy Evaluation, Uppsala, Suède.

Ermish, J. et M. Francesconi (2001), « The Effects of Parents' Employment on Children Lives », Joseph Rowntree Foundation, Family Policy Studies Center, York.

Evangelou, M., G. Brooks, S. Smith et D. Jennings (2005), *The Birth to School Study: A longitudinal Evaluation of the Peers Early Education partnership (PEEP) 1998-2005*, Department of Education and Sciences, publications du DfES, Nottingham, Royaume-Uni, *www.dfes.gov.uk/research*.

Eydoux, A. et M-T Letablier (2007), « Les familles monoparentales en France », Centre d'études de l'emploi, rapport de recherche, n° 36, juin.

FaCSIA (2006), « Child Care », Department of Family, Community Services and Indigenous Affairs, Canberra, *www.facs.gov.au/internet/facsinternet.nsf/childcare/nav.htm*.

Fagnani, J. et M.-T. Letablier (2004), « Work and Family Life Balance: The Impact of the 35-hours Laws in France », *Work, Employment and Society*, vol. 10, n° 3, pp. 551-572.

Families and Work Institute (2004), *Generation and Gender in the Workplace*, American Business Collaboration, New York.

Examen des normes du travail fédérales (2006), *Équité au travail : des normes du travail fédérales pour le* XXI*e siècle*, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Gatineau, Québec, Canada.

Ford, R., D. Gyarmati, K. Foley, D. Tattrie et L. Jimenez (2003), « Les incitations au travail peuvent-elles s'autofinancer ? », Rapport final du projet d'autosuffisance à l'intention des requérantes de l'aide sociale, Société de recherche sociale appliquée, Ottawa.

Förster, M. et M. Mira d'Ercole (2005), « Income Distribution and Poverty in OECD Countries in the Second Half of the 1990s », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 22, OCDE, Paris, *www.oecd.org/els/workingpapers*.

Fitzgerald, J. et T. Maloney (2007), « The Impact of Changes in Family Assistance on partnering and Women's Employment in New Zealand: A preliminary Look », document présenté à la conférence annuelle de la New Zealand Association of Economists, 25 juin 2007.

Francesconi, M. et W. van der Klaauw (2007), « The Socioeconomic consequences of 'In Work' Benefit Reform for British Lone Mothers », *Journal of Human Resources*, vol. XLII, n° 1, pp. 1-31.

Freud, D. (2007), *Reducing Dependency, Increasing Opportunity: Options for the Future of Welfare to Work – An Independent Report to the Department of Work and Pensions*, HMSO, Londres.

Galtry, J. (2003), « The Impact on Breastfeeding of Labour Market Policy and Practice in Ireland, Sweden and the USA », *Social Science and Medicine*, vol. 57, Elsevier, Pays-Bas, pp. 167-177.

Gauthier, A.H. et J. Hatzius (1997), « Family Benefits and Fertility: An Econometric Analysis », *Population Studies*, vol. 51, n° 3, pp. 295-306.

Gíslason, I.V. (2007), *Parental Leave in Iceland, Bringing the Fathers in*, Jafnréttisstofa, Reykjavik, Islande.

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

Gornick, J. et A. Heron (2006), « The Regulation of Working Time as Work-Family Reconciliation Policy: Comparing Europe, Japan and the United States », *Journal of Comparative Analysis*, vol. 8, n° 2, pp. 149-166, juin.

Gouvernement de l'Australie (2006), « Work and Family, The Importance of Workplace Flexibility in Promoting Balance between Work and Family », document préparé pour le ministère de l'Emploi et des Relations sur le Lieu de Travail, septembre, *www.workplace.gov.au/workplace/Individual/Employee/WorkFamily*.

Gouvernement de l'Irlande (2006), *Government Discussion Paper: Proposals for Supporting Lone Parents*, Department of Social and Family Affairs, Dublin, Irlande.

Gray, M. et B. Chapman (2001), « Foregone Earnings from Child Rearing: Changes between 1986 and 1997 », *Family Matters*, n° 58, pp. 4-9, automne.

Gray, H. (2002), « Family Friendly Working: What a Performance! An Analysis of the Relationship between the Availability of Family Friendly Policies and Establishment Performance », Centre for Economic Performance, document de scéance, n° 529, London School of Economics, Londres.

Gregg, P. et L. Washbrook (2003), « The Effects of Early Maternal Employment on Child Development in the UK », document de scéance n° 03/70 du CMPO, Leverhulme Centre for Market and Public Organisation, Université de Bristol.

Grubb, D., J.-K. Lee et P. Tergeist (2007), « Addressing Labour Market Duality in Korea », documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, OCDE, Paris, *www.oecd.org/els/workingpapers*, à paraître.

Gustafsson, S.S., E. Kenjoh et C.M.M.P. Wetzels (2002), « Postponement of Maternity and the Duration of Time Spent at Home after First Birth: Panel Data Analysis Comparing Germany, Great Britain, the Netherlands and Sweden », Politique du marché du travail et politique sociale, documents hors série, n° 59, OCDE, Paris, *www.oecd.org/els/workingpapers*.

Hagoort, K., M. Hersevoort et M. Goedhuys (2007), « De arbeidsmarkt- en inkomenspositie van moeders met jonge kinderen in 2004 », Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen, Pays-Bas.

Hewitt, P. (2004), *Unfinished Business: The New Agenda for the Workplace*, Institute for Public Policy Rresearch (IPPR), Londres.

HM Treasury (2004), *Choice for Parents, The Best Start for Children: A Ten Year Strategy for Childcare*, Her Majesty's Treasury, Londres.

Hofferth, S. et S. Curtin (2003), « The Impact of Parental Leave on Maternal Return to Work after Childbirth in the United States », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 7, OCDE, Paris, *www.oecd.org/els/workingpapers*.

Hullen, G. (2000), « The Effects of Education and Employment on Marriage and First Birth », FFS Flagship Conference, Partnership and Fertility – A Revolution, Bruxelles, 29-31 mai.

Immervoll, H., H.J. Kleven, C.T. Kreiner, et E. Saez (2005), « Welfare Reform in European Countries: A Microsimulation Analysis », Documents de travail de l'OCDE sur les

affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 28, OCDE, Paris, *www.oecd.org/els/workingpapers*.

INEGI (1996), « Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares – ENIGH » (Résultats de l'Enquête nationale sur les revenus nationaux et les dépenses des ménages), Instituto Nacional de Estadistica Geografia e Informatica, Mexique.

INEGI (2002), « Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares – ENIGH » (Résultats de l'Enquête nationale sur les revenus nationaux et les dépenses des ménages), Instituto Nacional de Estadistica Geografia e Informatica, Mexique.

INEGI (2004), « Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares – ENIGH » (Résultats de l'Enquête nationale sur les revenus nationaux et les dépenses des ménages), Instituto Nacional de Estadistica Geografia e Informatica, Mexique.

INSP (2006), « Encuesta Nacional de la Salud y Nutricion – ENSANUT » (Résultats de l'Enquête nationale sur la santé et la nutrition), Instituto Nacional de la Salud Publica, Mexique.

Jaumotte, F. (2003), « Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries », Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 376, OCDE, Paris.

Jeon, S. H. (2004), « The Impacts of the 1988 Tax Reform on Married Women's Labour Supply in Canada », document de travail du Department of Economics, vol. 19, Université McMaster, Hamilton, Ontario.

Joshi, H. (1990). « The Cash Opportunity Costs of Childbearing: An Approach to Estimation Using British Data », *Population Studies*, vol. 44, n° 1, pp. 41-60.

Joshi, H. et H. Davies (1992), « Child Care and Mothers' Lifetime Earnings: Some European Contrasts », Discussion Paper, n° 600, Centre for Economic Policy Research, Londres, janvier.

Joshi, H. et H. Davies (2002), « Women's Incomes over a Synthetic Lifetime », in E. Ruspini et A. Dale (dir. pub.), *The Gender Dimension of Social Change*, The Policy Press, Bristol, pp. 111-131.

Kamerman, S., M. Neuman, J. Waldfogel et J. Brooks-Gunn (2003), « Social Policies, Family Types and Child Outcomes in Selected OECD Countries », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 6, OCDE, Paris, *www.oecd.org/els/workingpapers*.

Kapsalis, C. et P. Tourigny (2002), « Profils et transitions de groupes à risque d'exclusion sociale : les parents seuls », Ressources humaines et Développement social Canada, novembre.

Kezuka, K. (2000), « Legal Problems Concerning Part-time Work in Japan », *Japan Labor Bulletin*, vol. 39, n° 9, Japan Institute of Labour, Tokyo.

KNSO (2005), *Social Indicators in Korea – 2005*, Korean National Statistical Office, Séoul, Corée.

Koutzis, G. et L. Kretzos (2003), « L'annualisation du temps de travail en Europe », *Observatoire européen des relations industrielles* (EIRO) en ligne, *www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/08/study/tn0308101s.html*.

Kögel, T. (2001), « Did the Association Between Fertility and Female Employment within OECD Countries Really Change its Sign? », document de travail du MPIRD, n° 34, Max Planck Institute for Demographic Research, Rostock, Allemagne.

Kohler, H.P. et J. A..Ortega (2002), « Tempo-adjusted Period Parity Progression Measures, Fertility Postponement and Completed Cohort Fertility », *Demographic Research*, vol. 6, article 6.

Lanfranchi, A, J. Gruber et J. Gay (2003), « Succès scolaire des enfants d'immigrés : effets des espaces transitoires destinés à la petite enfance », Programme national de recherche 39, Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation, Aarau, Suisse.

Langen, A. van et M. Hulsen (2001), *Schooltijden in het Basisonderwijs: Feiten en Fictie*, ITS, Nijmegen.

La Valle, I.S., C. Arthur, J. Scott Millward et M. Clayden (2002), « The Influence of Atypical Working Hours on Family Life », Findings, n° 982, Fondation Joseph Rowntree, York, Royaume-Uni, *www.jrf.org.uk/knowledge/findings/socialpolicy/982.asp*.

Lefebvre, P. et P. Merrigan (2002), « The Effect of Childcare and Early Education Arrangements on Developmental Outcomes of Young Children », Canadian Public Policy, vol. 28, n° 2, University of Toronto Press, Downsview, Ontario, pp. 159-186.

Lei, Y. et C. Michalopoulos (2001), « Le PAS-plus après 36 mois : Effets de l'ajout de services en matière d'emploi sur les incitatifs financiers à l'emploi », Société de recherche sociale appliquée, Ottawa.

Ludwig, J. et D. A. Phillips (2007), « The Benefits and Costs of Head Start », Document de travail du NBER, n° 12973, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, mars, *www.nber.org/papers/w12973*.

Lutz, H. (2003), « Auswirkungen der Kindergeldregelung auf die Beschäftigung von Frauen mit Kleinkindern », Institut autrichien de recherche économique (WIFO), Vienne

Manning, A. et B. Petrongolo (2004), *The Part-Time Pay Penalty*, Department of Trade and Industry, Londres.

Meyer, C.S., S. Mukerjee et A. Sestero (2001), « Work Family Benefits: Which Ones Maximise Profits? », *Journal of Managerial Issues*, vol. 13, n° 1, Université d'État de Pittsburgh, Pittsburgh, pp. 28-44.

Michalopoulos, C., D. Tattrie, C. Miller, P.K. Robbins, P. Morris, D. Gyarmati, C. Redcross, K. Foley, et R. Ford (2002), « Rendre le travail payant : Rapport final du Projet d'autosuffisance à l'intention des prestataires de l'aide sociale de longue date », Société de recherche sociale appliquée, Ottawa.

Millar, J. et K. Gardiner (2004), *Low Pay, Household Resources and Poverty*, Fondation Joseph-Rowntree, York, Royaume-Uni.

Mincer, J. (1985), « Inter-country Comparisons of Labor Force Rrends and of Related Developments: An Overview », *Journal of Labor Economics*, vol. 3, pp. 1-32.

Ministerie van Financiën (2007), Werkgeversbijdrage in de kosten van kinderopvang, Ministry of Finance, 's-Gravenhage (La Haye), Pays-Bas, *www.minfin.nl/nl/onderwerpen,belastingen/belastingplannen/belastingplan-2007/werkgeversbijdrage-kinderopvang/index.html*.

Ministry of Internal Affairs and Communication (2001), Survey on Time Use and Leisure Activities, Tokyo, *www.stat.go.jp/english/data/shakai/2001/shousai/yoyaku.htm*.

MOL et JIWE (2000), *Employment Management Study Group on Part-time Work Report*, ministère du Travail (Bureau des femmes), Tokyo et Japan Institute of Workers' Evolution, Tokyo.

Morris, P. et C. Michalopoulos (2000), *The Self-Sufficiency Project at 36 Months: Effects on Children of a Program that Increased Parental Employment and Income*, Social Research and Demonstration Corporations, Ottawa.

Moss, P. et M. O'Brien (2006), « International Review of Leave Policies and Related Research 2006 », Employment Relations Research Series, n° 57, Department of Trade and Industry, Londres, Crown copyright.

Morishima, M. (2002), « Pay Practices in Japanese Organisations: Changes and Non-changes », *Japan Labor Bulletin*, vol. 41, n° 4, Japan Institute of Labour, Tokyo, pp. 8-13.

NAO (2004), *Early Years: Progress in Developing High Quality Childcare and Early Education Accessible to All*, National Audit Office, Londres.

NOSOSCO (2005), *Social Protection in the Nordic Countries 2005*, Nordic Social Statistical Committee, Copenhague, Danemark.

Nelson, A., K. Nemec, P. Solvik et C. Ramsden (The Tavistock Institute) (2004), « The Évaluation of the Work Life Balance Challenge Fund », *Employment Relations Research Series*, n° 32, Department of Trade and Industry, Londres.

New Zealand Ministry of Education (2006), *Growing Independence: A Summary of the Key Findings from the Competent Learners @ 14 Project*, ministère de l'Éducation, Wellington, Nouvelle-Zélande.

NICHD Early Child Care Research Network (2005), *Child Care and Child Development – Results from the NICHD Study of Early Child Care and Youth Development*, National Institute of Child Health and Human Development, the Guilford Press, New York/ Londres.

Nielsen, H., M. Simonsen et M. Verner (2004), « Does the Gap in Family-Friendly Policies Drive the Family Gap? », *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 106, n° 4, Oxford, pp. 721–744.

Nishi, F. et M. Kan (2006), « Current Situation of Parasite-singles in Japan » (résumé), Statistical Research and Training Institute, Ministry of Internal Affairs and Communication, Japon, mars, *www.stat.go.jp/training/english/reseach/r-index.htm*.

NS (2006), « Work and Worklessness among Households », National Statistics, First Release, 28 juillet, Londres.

OCDE (1984), *La situation des ouvriers au regard de l'impôt et des transferts sociaux*, 1979-1983, OCDE, Paris.

OCDE (1997), *La situation des salariés au regard de l'impôt et des transferts sociaux*, 1995-1996, OCDE, Paris.

OCDE (1999a), *Statistiques rétrospectives de l'OCDE*, 1960-1997, OCDE, Paris.

OCDE (1999b), *Combattre l'exclusion, vol. 2 : L'aide sociale en Belgique, en Norvège, aux Pays-Bas et en République tchèque*, OCDE, Paris.

OCDE (1999c), *Combattre l'exclusion, vol. 3 : L'aide sociale au Canada et en Suisse*, OCDE, Paris.

OCDE (2001a), *Perspectives de l'emploi*, OCDE, Paris.

OCDE (2001b), *Petite enfance, grands défis : Éducation et structures d'accueil*, OCDE, Paris.

OCDE (2002a), *Bébés et employeurs – Comment réconcilier travail et vie de famille, vol. 1 : Australie, Danemark et Pays-Bas*, OCDE, Paris.

OCDE (2002b), *Perspectives de l'emploi*, OCDE, Paris.

OCDE (2003a), *Bébés et employeurs – Comment réconcilier travail et vie de famille, vol. 2 : Autriche, Irlande et Japon*, OCDE, Paris.

OCDE (2003b), *Les impôts sur les salaires*, 2001-2002, OCDE, Paris.

OCDE (2004a), *Bébés et employeurs – Comment réconcilier travail et vie de famille, vol. 3 : Nouvelle-Zélande, Portugal et Suisse*, OCDE, Paris.

OCDE (2004b), *Apprendre aujourd'hui, réussir demain : Premiers résultats de PISA 2003*, OCDE, Paris.

OCDE (2004c), *Prestations et salaires*, OCDE, Paris.

OCDE (2005a), *Bébés et employeurs – Comment réconcilier travail et vie de famille, vol. 4 : Canada, Finlande, Suède et Royaume-Uni*, OCDE, Paris.

OCDE (2005b), *Accroître les chances de chacun : Pour une politique sociale active au bénéfice de tous*, OCDE, Paris.

OCDE (2005c), *Les impôts sur les salaires 2003-2004*, OCDE, Paris.

OCDE (2005d), *Études économiques de l'OCDE : Nouvelle-Zélande*, OCDE, Paris.

OCDE (2006a), *Regards sur l'éducation : Les indicateurs de l'OCDE*, OCDE, Paris.

OCDE (2006b), *Analyse des politiques d'éducation : Regards sur l'enseignement supérieur*, Édition 2005-2006, OCDE, Paris.

OCDE (2006c), *Women and Men in OECD Countries*, OCDE, Paris.

OCDE (2006d), *Statistiques des recettes publiques 1965-2005*, OCDE, Paris.

OCDE (2006e), *Petite enfance, grands défis II : Éducation et structures d'accueil*, OCDE, Paris.

OCDE (2007a), Base de données de l'OCDE sur les dépenses sociales 1980-2003, OCDE, Paris, *www.oecd.org/els/social/expenditure*.

OCDE (2007b), *Panorama de la société : Les indicateurs sociaux de l'OCDE*, OCDE, Paris, *www.oecd.org/els/social/indicators*.

OCDE (2007c), *Perspectives de l'emploi*, OCDE, Paris.

OCDE (2007d), *Facing the Future: Korea's Family, Pension and Health Policy Challenges*, OCDE, Paris.

OCDE (2007e), *Les impôts sur les salaires 2005-2006*, OCDE, Paris.

OCDE (2007f), *Prestations et salaires*, OCDE, Paris.

OCDE (2007g), *Études économiques de l'OCDE : Hongrie*, OCDE, Paris.

OCDE (2008), « Child Well-being and Child Policy Across the OECD » (titre provisoire), OCDE, Paris, à paraître.

Ogawa, T., C.-F, Ko et K. Y.-M., Oh, (2004), « Implications of Population Ageing in East Asia: An Analysis of Social Protection and Social Policy Reforms in Japan, Korea and Taiwan », document présenté à la conférence de l'International Sociological Association, Ageing Societies and Ageing Sociology: Diversity and Change in a Global World, Royaume-Uni.

Oliveira Martins, J., F. Gonand, P. Antolin, C. de la Maisonneuve, et K.-Y. Yoo (2005), « The Impact of Ageing on Demand, Factor Markets and Growth », Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE, n° 420, OCDE, Paris.

Oreopoulos, P. (2003), « The Long-run Consequences of Living in a Poor Neighbourhood », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, MIT Press, Cambridge, MA, pp. 1533 1575.

Osawa, M. (2001), « People in Irregular Modes of Employment: Are they really not subject to discrimination », *Social Science Japan Journal*, vol. 4, n° 2, pp. 183-199.

Parker, S. (2003), « Evaluation of Impact of Oportunidades Program on School Registration, School Failure and School Leaving » (Titre en espagnol), Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), Mexique.

Perry, B. (2004), « Working For Families: The Impact on Child poverty », *Social Policy Journal of New Zealand*, vol. 22, juillet.

Prognos (2005), « Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik », Kasimir Meyer AG, Wohlen, Suisse, *www.seco.admin.ch*.

Puide, A. (2001), *Recipients and Social Assistance Dependency*, STAKES, Helsinki, Finlande.

Riele, S. (2006), « Gebruik van kinderopvang », *Sociaal-economische Trends*, aflevering 3, Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen, Pays-Bas.

Robertson, J. (2007), *Parental Decision Making in Relation to the Use of Early Childhood Education Services*, Ministry of Education, Wellington, Nouvelle-Zélande.

Román, A.A. (2006), *Deviating from the Standard: Effects on Labor Continuity and Career Patterns*, Proefschrift aan de Universiteit van Utrecht, Dutch University Press, Amsterdam, Pays-Bas.

Roy, L. et J. Bernier (2007), *Family Policy, Social Trends and Fertility in Quëbec: Experimenting with the Nordic Model?*, ministère de la Famille, des Aînés et de de la Condition féminine, Québec, Canada.

Ruault, M. et A. Daniel (2003), « Les modes d'accueil des enfants de moins de 6 ans : Premiers résultats de l'enquête réalisée en 2002 », *Études et résultats*, n° 235, Direction de la recherche, des études de l'évaluation et des statistiques (DREES), ministère des Affaires sociales, Paris, avril, *www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er235/er235.pdf*.

Ruhm, C. (1998), « The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons From Europe », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 113, pp. 285-317.

Ruhm, C.J. (2004), « How Well do Parents with Young Children Combine Work and Family Life », document de travail du NBER, n° 10247, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.

Riesenfelder, A, C. Sorger, P. Wetzel et B. Willsberger (2006), *Evaluierung der Einfuhrung des Kinderbetreuungsgeldes*, Lechner, Reiter und Riesnfelder Sozialforschung OEG, Vienne, Autriche.

Sceviour, R. et R. Finnie (2004), « Prévalence de l'aide sociale :Tendances de l'incidence et des taux d'adhésion et d'abandon », *Observateur économique canadien*, août, Statistique Canada, Ottawa.

SECO (2007), *KMU-Handbuch Beruf und Familie-massnahmen zur Vereinbahrkeit von beruf und Familie in Kleine und mittleren Unternehmen*, Eidgenössisches

Volkswirtschaftsdepartment EVD, Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO, Bern, *www.seco.admin.ch*.

Sigle Rushton, W. et J. Waldfogel (2006), « Motherhood and Women's Earnings in Anglo American, Continental European and Nordic Countries », Document présenté à la conférence Cross national Comparisons of Expenditures on Children, Université de Princeton, 7-9 janvier, Princeton.

Sleebos, J. (2003), « Low Fertility Rates in OECD Countries: Facts and Policy Responses », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 15, OCDE, Paris, *www.oecd.org/els/workingpapers*.

Spiess, C.K, et K. Wrohlich (2006), « The Parental Leave Benefit Reform in Germany: Costs and Labour Market Outcomes of Moving towards the Scandinavian Model », document de séance de l'IZA, n° 2372, Bonn, *www.iza.org*.

Statistisches Bundesamt (2005), « Tabellenband, Kinderlosigkeit von Frauen », Statistisches Bundesamt Deutschland, Berlin, *www.destatis.de*.

Statistics Bureau (2006), « Report on the Annual Report on the Labour Force Survey », tableau 15, Ministry of Internal affairs and Communications, Tokyo, *www.stat.go.jp*.

Stevens, J., J. Brown et C. Lee (2004), « The Second Work Life Balance Study: Results from the Employees' Survey », Department of Trade and Industry, Employment Relations Research Report, n° 27, Londres.

Stevenson, B. et J. Wolfers (2007), « Marriage and Divorce: Changes and their Driving Forces », document de travail n° 12944 du NBER, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, mars, *www.nber.org/papers/w12944*.

Sutherland, H., T. Sefton et D. Piachaud (2003), *Poverty in Britain: The Impact of Government Policy since 1997*, Fondation Joseph Rowntree, York, Royaume-Uni.

Sylva, K., E. Melhuish, P. Sammons, I. Sirja-Blatchford et B. Taggart (2004), « The Effective Provision of Pre-school Éducation Project: Final Report Results », DfES, novembre, Londres, *www.ioe.ac.uk/projects/eppe*.

SZW (2006), *Beleidsdoorlichting Arbeid en Zorg*, September 2006, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, « s-Gravenhage (La Haye) », Pays-Bas.

Thibault, F., F. Legendre, J-P Lorgnet et R. Mahieu (2004), « De l'APE à la PAJE : Comment appréhender les effets sur l'emploi des femmes ? », *Revue de l'OFCE*, vol. 90, pp. 276-282.

Torres, A., T. Monteiro, F. Vieira da Silva et M. Cabrita (2000), « Men and Women between Family and Work in Portugal », Work and Organisation Research Center, Tilburg, Pays-Bas.

Tougas, J. (2002), « Les services de garde à l'enfance : Au cœur de la politique familiale québécoise », Centre for Urban and Community Studies, document hors série n° 17, Université de Toronto, Canada.

Valdimarsdóttir, F.R. (2006), *Nordic Experiences with Parental Leave and its Impact on Equality between Women and Men*, Nordic Council of Ministers, Copenhague.

Weichselbaumer et Winter-Ebmer (2005), « A Meta-Analysis on the International Gender Wage Gap », *Journal of Economic Surveys*, vol. 19, n° 3, pp. 479-511.

Weichselbaumer et Winter-Ebmer (2007), « International Gender Wage Gaps », *Economic Policy*, avril, pp. 235-287.

Whiteford, P. et W. Adema (2007), « What Works Best in Reducing Child Poverty: A Benefit or Work Strategy? », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 2, OCDE, Paris, *www.oecd.org/els/workingpapers*.

Willis, R.J. (1973), « A New Approach to the Economic Theory of Fertility Behavior », *Journal of Political Economy*, pp. 14-64, mars.

Woodland, S., N. Simmonds, M. Thornby, R. Fitzgerald et A. McGee (2003), « The Second Work Life Balance Study: Results from the Employers' Survey », National Center for Social Research, Department of Trade and Industry, Employment Relations Research Report, n° 22, Londres.

Woolley, F. (2004), « Why Pay Child Benefits to Mothers? », *Canadian Public Policy*, vol. XXX, n° 1, pp. 47-69.

World Values Survey Association (2004), *World Values Survey*, Stockholm.

Table des matières

Chapitre 1. **Concilier travail et vie de famille dans les pays de l'OCDE : principaux résultats et recommandations** 11

1.1. Introduction 12
1.2. Objectifs des politiques 13
1.3. Indicateurs clés sur la famille et la situation des parents au regard du marché du travail dans les pays de l'OCDE 16
1.4. La réponse générale des pouvoirs publics 19

Notes 29

Chapitre 2. **L'environnement démographique et familial** 31

2.1. En quoi les structures familiales ont-elles changé? 32
2.2. Évolution des schémas en matière de formation des familles. . . 32
2.3. Modification des comportements en matière de fécondité 36

Notes 44

Chapitre 3. **Parents au travail : les progrès accomplis et les défis qui restent à relever** 47

3.1. Principales avancées au regard du marché du travail. 48
3.2. Les défis qui restent à relever 56
3.3. Conclusions 75

Notes 77

Chapitre 4. **Régimes d'imposition et de prestations et choix des parents en matière d'emploi** 79

4.1. Aperçu concis de la portée et de la nature des régimes d'imposition et de prestations et des aides aux familles 80
4.2. Incitations financières au travail pour les couples n'ayant pas de frais de garde d'enfants 89
4.3. Les mesures qui aident les parents isolés à concilier travail et obligations familiales 99
4.4. Conclusions 114

Notes 116

Chapitre 5. **Les congés parentaux** 119
5.1. Les politiques en matière de congé parental sont très hétérogènes d'un pays à l'autre. 120
5.2. Objectifs et effets des politiques de congé 125
5.3. Conclusions 137
Notes 139
Annexe 5.A1. Caractéristiques principales des aides en matière de congé parental 140

Chapitre 6. **Aide formelle à la garde des enfants et à la garde en dehors des heures scolaires** 151
6.1. Évolution des politiques publiques et objectifs actuels des pouvoirs publics 152
6.2. Diversité des services de garde d'enfants et à la petite enfance . 156
6.3. Dépenses publiques et taux de participation des enfants dans les services d'accueil et d'éducation préprimaire. 160
6.4. Conclusions 189
Notes 190
Annexe 6.A1. Qualifications du personnel dans les services d'accueil de jour et préscolaires 193

Chapitre 7. **Pratiques au travail favorables à la famille** 201
7.1. Temps passé au travail. 203
7.2. Pratiques flexibles au travail 215
7.3. Rationalité économique de conditions de travail favorables à la famille 219
7.4. Conclusions 226
Notes 228
Annexe 7.A1. Information quantitative sur les niveaux de conflit travail/vie privée et sur la flexibilité au travail 230
Annexe 7.A2. Sélection d'informations nationales sur la prévalence de l'aide apportée par l'employeur dans l'entreprise . . 234

Bibliographie 239

Encadrés

1.1. Qu'est-ce qu'une politique favorable à la famille ? 14
3.1. Les mères qui occupent un emploi ne sont pas toujours au travail 54
3.2. Malgré des progrès marqués, les femmes ne sont toujours pas à égalité avec les hommes en termes de profil d'études 62
3.3. Les pères et la famille 67
3.4. Pourquoi les femmes qui ont des enfants gagnent moins bien leur vie 69

4.1. Le programme de soutien conditionnel aux familles à faible revenu « Oportunidades » au Mexique. 90
4.2. Le projet d'autosuffisance au Canada 105
4.3. La réforme des politiques en Nouvelle-Zélande. 108
4.4. Réforme du Parenting Payment en Australie, 2006 112
5.1. Les différents types de congé pour enfant dans les pays de l'OCDE 122
5.2. Parents au travail et développement de l'enfant 128
5.3. Certaines communes finlandaises paient les parents pour qu'ils n'utilisent pas les services de garde publics. 132
5.4. Mesures adoptées par l'Islande pour promouvoir l'équité hommes-femmes et un partage plus égal des congés parentaux 137
6.1. Une approche plus holistique de l'aide aux familles : Sure Start et les Children's Centres en Angleterre. 155
6.2. L'allocation de garde d'enfants en Australie. 166
6.3. Qualité de l'accueil et développement de l'enfant. 169
6.4. Les services de garde en dehors des heures de classe au Danemark, en Suède et dans la province canadienne de Québec 178
7.1. Au Japon et en Corée, les institutions du marché du travail et les pratiques dans l'entreprise restreignent l'emploi des mères et contribuent à la faiblesse des taux de natalité 207
7.2. Les hommes, les femmes et le temps consacré à s'occuper des enfants. 213
7.3. Le stress sur le lieu de travail 220

Tableaux

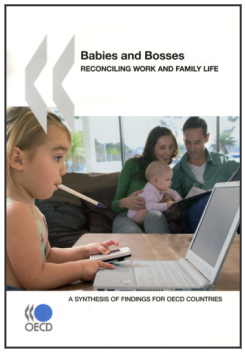
1.1. Indicateurs clés sur les taux de natalité, l'emploi féminin et la pauvreté infantile 17
2.1. Peu de familles comptent plus de deux enfants 33
2.2. Quelques indicateurs sur la famille dans les pays de l'OCDE. . . . 35
3.1. Quelques statistiques sur la situation des hommes et des femmes au regard du marché du travail dans les pays de l'OCDE, 2006 51
3.2. La plupart des mères de famille exercent un emploi rémunéré, en particulier lorsque leurs enfants sont en âge d'aller à l'école, 2005 52
3.3. Les disparités d'emploi entre les sexes diminuent lorsque le niveau d'études augmente 61
3.4. Les enfants qui vivent dans des familles monoparentales sont exposés à un risque de pauvreté relativement élevé 74

4.1. Les dépenses sociales publiques dépassent un quart du PIB en Allemagne, en Autriche, en Belgique, au Danemark, en France, en Norvège et en Suède 81
4.2. L'aide financière aux familles avec enfants varie selon le niveau de revenu 88
4.3. En général, la transition vers l'emploi est avantageuse pour les parents dont le conjoint a déjà un revenu 92
4.4. Effectuer davantage d'heures de travail n'est pas toujours une option rentable pour les parents en couple. 94
4.5. Les régimes d'imposition et de prestations favorisent souvent les couples à deux revenus 98
4.6. En Australie, en Irlande, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, les parents isolés peuvent théoriquement toucher les prestations pendant de longues périodes 101
4.7. Au Danemark, en Norvège et en Suisse (ville de Zurich), les incitations financières en faveur du travail adressées aux parents isolés sont relativement faibles, 2004 103
4.8. En Australie, en Irlande, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, l'emploi des parents isolés a augmenté au cours des dix dernières années, en partant de niveaux bas . . 109
5.A1.1. Dispositions relatives au congé de maternité légal assorti d'une protection de l'emploi, 2005-06 141
5.A1.2. Allocations de maternité et primes de naissance versées en lieu et place ou en complément des prestations de maternité légales, 2005-06 143
5.A1.3. Dispositions relatives au congé de paternité légal, 2005-06 145
5.A1.4. Dispositions relatives au congé parental légal, 2005-06 147
6.1. Typologie des services de garde d'enfants 158
6.A1.1. Qualifications des professionnels de la petite enfance certifiés et principal lieu de travail 195
6.A1.2. Qualifications des enseignants préscolaires et principal lieu de travail. 198
7.1. Les travailleurs européens ont souvent sept semaines de congé payé par an 212
7.2. Accès aux pratiques flexibles dans l'entreprise aux États-Unis. . 217
7.A1.1. Conflit travail/vie privée chez les travailleurs de pays européens . 231
7.A2.1. Pratiques flexibles dans l'entreprise en Australie 234
7.A2.2. Pratiques flexibles dans l'entreprise au Canada. 235
7.A2.3. Pratiques flexibles dans l'entreprise au Japon 236
7.A2.4. Évolution des pratiques flexibles dans l'entreprise au Royaume-Uni 236
7.A2.5. Congés prévus par l'employeur au Royaume-Uni 237
7.A2.6. Congés prévus par l'employeur aux États-Unis 237

Graphiques

1.1. Les dépenses publiques consacrées à la famille ont augmenté dans de nombreux pays depuis 1980 19
2.1. Les mariages sont de moins et moins nombreux et de plus en plus susceptibles de se conclure par un divorce 34
2.2. Les tendances de la fécondité sont variables au sein de la zone OCDE 38
2.3. Les pays à fort taux d'emploi féminin sont aussi ceux qui enregistrent les taux de fécondité les plus élevés 41
2.4. La fécondité désirée a baissé, mais elle reste supérieure à la fécondité observée dans la plupart des pays 42
2.5. Dans de nombreux pays de l'OCDE, les femmes dans la quarantaine ont moins d'enfants qu'elles le voudraient 43
3.1. De plus en plus de femmes exercent un emploi rémunéré 49
3.2. La plupart des couples sont des familles à deux apporteurs de revenu 56
3.3. Évolution du taux d'emploi selon l'âge, hommes et femmes 58
3.4. L'emploi féminin est concentré dans un nombre de professions relativement restreint 66
3.5. Dans de nombreux pays, les écarts de revenu entre hommes et femmes sont plus marqués au sommet de l'échelle des rémunérations 71
3.6. Les épouses contribuent beaucoup moins au revenu du couple que leur conjoint 72
3.7. C'est en Australie, en Irlande, en Nouvelle-Zélande, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni que les taux d'emploi des parents isolés sont les plus bas 73
4.1. La France et les pays nordiques consacrent une part importante de leurs dépenses en faveur des familles aux services de garde d'enfants 82
4.2. La Suède concentre les dépenses publiques sur la toute petite enfance 87
5.1. En comparaison des prestations de congé de maternité, les garanties de revenu versées au titre des congés parentaux sont limitées 124
6.1. Les dépenses publiques pour la garde des enfants sont les plus élevées dans les pays nordiques et en France 160
6.2. Pour les enfants âgés de trois ans et plus, les taux de fréquentation des structures d'accueil sont généralement élevés 162
6.3. Le Danemark a de faibles ratios d'encadrement des enfants dans les services d'accueil et d'éducation préprimaire des enfants 172

6.4. Les tarifs de garde des enfants varient de 5 % du salaire moyen en Europe centrale et orientale et en Suède à un tiers du salaire moyen au Luxembourg et en Suisse. 181
6.5. Les coûts nets de garde des enfants sont les plus élevés en Irlande 183
6.6. Les gains nets de revenu procurés par le passage à l'emploi aux familles à deux apporteurs de revenu faisant garder leurs enfants sont les plus faibles en Irlande et au Royaume-Uni 185
6.7. Le passage à l'emploi n'entraîne pas de gain net de revenu pour les parents isolés gagnant un salaire modeste et faisant garder leurs enfants, en France, au Canada (Ontario), en Suisse (Zürich) et en Irlande 188
7.1. Travailler de longues heures est plus fréquent en Australie, Autriche, Corée, Grèce, Japon, Mexique, Nouvelle-Zélande, Pologne, Royaume-Uni et Turquie 205
7.2. La majorité des travailleurs estime que leur travail n'entre pas gravement en conflit avec leur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale 210



Extrait de :

Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life

A Synthesis of Findings for OECD Countries

Accéder à cette publication :

https://doi.org/10.1787/9789264032477-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2008), « Concilier travail et vie de famille dans les pays de l'OCDE : principaux résultats et recommandations », dans *Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life : A Synthesis of Findings for OECD Countries*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/9789264032460-2-fr

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.