

Concours d'entrée 2023

Concours interne

2^{ème} épreuve d'admissibilité

Economie

Durée : 5 heures – coefficient 4

Une épreuve d'économie consistant en la rédaction d'une note d'analyse et de propositions à partir d'un dossier.

L'épreuve vise à apprécier, à partir d'une mise en situation au sein d'une administration, l'aptitude du candidat à formuler un diagnostic économique s'appuyant sur les données statistiques figurant dans le dossier et, le cas échéant, sur des calculs simples, et à proposer des orientations argumentées de politique publique. Cette note d'analyse et de propositions suppose, outre des connaissances en micro-économie et macroéconomie et la capacité de les mobiliser pour analyser des situations concrètes, une aptitude à décrire les enchaînements économiques, à faire le lien entre les outils de l'économiste et les problèmes économiques et à construire des propositions de politiques publiques.

La mise en situation place le candidat en position de responsabilité dans une administration. Elle comporte un contexte, un commanditaire, une motivation de la commande et une formulation de la ou des questions auxquelles la note doit répondre de manière précise, sans emprunter la forme d'une dissertation. Le candidat doit appréhender la problématique au regard des concepts et outils économiques, analyser les propositions figurant éventuellement dans le dossier et les compléter au besoin par des recommandations élaborées à partir de ses connaissances et réflexions personnelles. Les propositions doivent mettre en évidence les avantages et les inconvénients des différentes options envisageables. La dimension historique, la dimension comparative et les enjeux européens doivent apparaître chaque fois que nécessaire. Le dossier ne dépasse pas vingt-cinq pages.

Sujet

Dans la perspective de la 21^{ème} Conférence Internationale des Statisticiens du Travail (CIST) qui se tiendra du 11 au 20 octobre 2023 au siège de l'Organisation Internationale du Travail, il vous est demandé, à partir de vos connaissances et des éléments du dossier, en tant que chef(fe) de bureau au sein de la Sous-Direction Politiques Sociales et Emploi (Polsoc) de la DG Trésor, de rédiger une note d'analyse et de propositions à l'attention du directeur de cabinet du ministre de l'Économie sur les enjeux du travail non rémunéré et les défis à relever pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dossier

N°	Documents joints	Pages
1	Participation des femmes mariées à la vie active – Une étude de l'offre de travail, Jacob Mincer, <i>Aspects of labor economics</i> , Princeton University Press, 1962, www.nber.org (extrait – traduit de l'anglais par le jury)	1
2	Capital humain, effort, et la division sexuée du travail, Gary S. Becker, <i>Journal of Labor Economics</i> , 1985, https://inequality.stanford.edu (extrait – traduit de l'anglais par le jury)	2
3	Rapport de la conférence – 19 ^{ème} Conférence Internationale des Statisticiens du travail (ICLS), 2013, www.ilo.org (extraits)	3 à 5
4	Panorama de la société 2011 – Les indicateurs sociaux de l'OCDE, Éditions OCDE, www.oecd.org (extraits)	6 à 9
5	La contribution du travail domestique au bien-être matériel des ménages : une quantification à partir de l'enquête Emploi du Temps, Delphine Roy, Document de travail F1104, 2011, www.insee.fr (extraits)	10 à 13
6	Travail domestique et parental au fil des confinements en France : comment ont évolué les inégalités socio-économiques et de sexe ?, Ariane Pailhé, Anne Solaz, Lionel Wilner et l'équipe EpiCov, <i>Economics and Statistics</i> , 2022, www.insee.fr (extraits)	14 et 15
7	Le travail invisible, une lutte sans fin pour les femmes, Laurence Charton, <i>The Conversation</i> , 5 avril 2023, www.theconversation.com (extraits)	16
8	Le congé de paternité réservé augmente le bien-être des parents, Max Vab Lent et Pontus Korsgren, <i>VoxEU CEPR</i> , 19 février 2022, www.cepr.org (extraits – traduit de l'anglais par le jury)	17 et 18
9	Le « travail invisible », un terme hérité des années 1970 qui est toujours une réalité, Julien Vincent, <i>Le Monde</i> , 7 septembre 2022, www.lemonde.fr (extraits)	19 et 20
10	Conciliation difficile entre vie familiale et vie professionnelle. Quels sont les salariés les plus concernés ?, Maryline Bègue, <i>DARES Analyses n°045</i> , 25 septembre 2019 www.dares.travail-emploi.gouv.fr (extraits)	21 à 25

Liste des sigles :

- AUS : Australie
- AUT : Autriche
- BEL : Belgique
- CAN : Canada
- CEPR : Centre for Economic Policy Research (Centre de recherche sur les politiques économiques)
- CHN : Chine
- CIST : Conférence internationale des statisticiens du travail
- CNRS : Centre national de la recherche scientifique
- DARES : Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques
- DEU : Allemagne
- DG Trésor : Direction générale du Trésor
- DGAFP : Direction générale de l'administration et de la fonction publique
- DNK : Danemark
- DREES : Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
- EpiCov : Epidémiologie et Conditions de vie liées au Covid-19
- ESP : Espagne
- EST : Estonie
- FIN : Finlande
- FRA : France
- GBR : Royaume-Uni
- HUN : Hongrie
- ILO : International Labour Organization (Organisation internationale du Travail)
- INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques
- INSERM : Institut national de la santé et de la recherche médicale
- IRL : Irlande
- ITA : Italie
- JPN : Japon
- KOR : Corée
- MEX : Mexique
- NLD : Pays-Bas
- NOR : Norvège
- NZL : Nouvelle-Zélande
- OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques
- ONU : Organisation des Nations Unies
- Oxfam : Oxford Committee for Famine Relief (organisation internationale de développement mobilisant le pouvoir citoyen contre la pauvreté)

- PIB : Produit intérieur brut
- POL : Pologne
- PRT : Portugal
- SCN : Système de Comptabilité Nationale
- SEC-SNA : Système européen des comptes – System of national accounts
- SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance
- SVN : Slovénie
- SWE : Suède
- TUR : Turquie
- UE : Union européenne
- USA : Etats-Unis
- ZAF : Afrique du Sud

Document 1 : Participation des femmes mariées à la vie active – Une étude de l'offre de travail, Jacob Mincer, Aspects of labor economics, Princeton University Press, 1962, www.nber.org (extrait – traduit de l'anglais par le jury)

Choix de travail

Considérons que les choix pertinents des femmes mariées sont à faire entre les loisirs, le travail à domicile et le travail sur le marché. Nous supposons que le revenu a un effet positif sur la demande de loisirs, et donc un effet négatif sur la quantité totale de travail. Les prix pertinents étant fixés, une augmentation du revenu familial entraînera une diminution du nombre total d'heures de travail. Étant donné que l'effet du revenu sur la demande de biens et de services domestiques n'est vraisemblablement pas négatif, il pourrait sembler que l'augmentation des loisirs se traduise exclusivement par une diminution des heures de travail sur le marché. Une telle conclusion nécessiterait toutefois une absence totale de substituabilité entre l'épouse et d'autres facteurs de production (mécaniques ou humains) à domicile, ainsi qu'une absence de substitution entre les consommations de biens domestiques et de biens produits sur le marché. Les domestiques, les appareils permettant d'économiser du travail et les aliments surgelés contredisent ces hypothèses. La substituabilité est, bien entendu, une question de degré. On peut donc conclure que, compte tenu de l'élasticité de la demande de biens domestiques et de loisirs par rapport au revenu, la mesure dans laquelle le revenu affecte différemment les heures de travail dans les deux secteurs dépend de la facilité avec laquelle la substitution entre production et consommation domestiques peut s'effectuer. Plus la substituabilité est faible, plus l'effet négatif du revenu sur les heures de travail à domicile est faible, et plus l'effet du revenu sur les heures de travail sur le marché est fort.

La modification de ce degré de substituabilité peut avoir joué un rôle dans l'évolution historique. À un moment donné, le degré de substituabilité est susceptible de varier en fonction du contenu de la production domestique. Ainsi, il est beaucoup plus difficile de trouver des substituts pour les soins prodigués par la mère aux jeunes enfants que pour la préparation de la nourriture ou l'entretien physique du ménage. Il est donc probable qu'un même changement de revenu affectera les heures de travail sur le marché de la mère plus fortement en présence d'enfants en bas âge qu'à d'autres moments du cycle de vie.

Alors que le revenu familial affecte la quantité totale de travail, le taux de salaire du marché affecte la répartition des heures entre les loisirs, le foyer et le marché. Une augmentation du taux de salaire réel, compte tenu de la productivité du foyer, se traduit par une augmentation des prix (coûts alternatifs) de la production domestique et des loisirs en termes de prix des biens de consommation courante. Dans la mesure où il existe une substitution entre les biens domestiques et les biens de consommation courante, un tel changement conduira à une augmentation du travail fourni sur le marché. Là encore, l'ampleur de l'effet dépend du degré de substitution entre les biens de consommation courante et la production domestique.

**Document 2 : Capital humain, effort, et la division sexuée du travail, Gary S. Becker, Journal of Labor Economics, 1985, <https://inequality.stanford.edu>
(extrait – traduit de l'anglais par le jury)**

Résumé et conclusions

Cet article fait valoir que les rendements croissants du capital humain spécialisé sont une force puissante entraînant une division du travail dans l'allocation du temps et des investissements en capital humain, y compris entre des personnes fondamentalement identiques. Toutefois, les rendements croissants n'expliquent pas à eux seuls la division sexuée traditionnelle du travail, où les femmes assument la responsabilité principale de nombreuses activités ménagères, à moins que les hommes et les femmes ne tendent à être différents dans leurs avantages comparatifs entre activités ménagères et activités de marché. Quelle que soit la raison de la division traditionnelle - peut-être une discrimination à l'égard des femmes ou une fécondité élevée -, les responsabilités domestiques font diminuer les revenus et affectent les emplois des femmes mariées en réduisant leur temps de travail sur le marché et en décourageant leur investissement dans le capital humain marchand.

Cet article développe également un modèle d'allocation individuelle de l'énergie entre différentes activités. Plus d'énergie est dépensée pour chaque heure d'activité à plus forte intensité énergétique, et le ratio de l'énergie par heure dans deux activités quelconques ne dépend que de leurs intensités en termes d'effort et pas du tout du stock d'énergie, de la fonction d'utilité, du revenu monétaire, de l'allocation du temps ou du capital humain. D'autres implications sont tirées du modèle concernant le coût du temps pour les différentes activités, l'effet des heures travaillées sur les revenus horaires, l'effet des revenus sur l'investissement dans la santé et l'effet d'une augmentation de l'énergie dépensée par heure de travail sur les bénéfices tirés de l'investissement dans le capital humain marchand.

Étant donné que les tâches ménagères sont plus intensives en énergie que les loisirs et les autres activités ménagères, les femmes mariées dépensent moins d'énergie par heure de travail marchand que les hommes mariés travaillant le même nombre d'heures. Par conséquent, les femmes mariées ont des revenus horaires inférieurs à ceux des hommes mariés ayant le même capital humain marchand, et elles économisent l'énergie dépensée pour leur travail marchand en recherchant des emplois moins exigeants. En outre, leurs revenus horaires inférieurs réduisent leur investissement dans le capital marchand, même lorsqu'elles travaillent le même nombre d'heures que les hommes mariés.

Par conséquent, la responsabilité des femmes mariées en matière de garde d'enfants et d'autres tâches ménagères a des implications majeures sur les revenus et les différences professionnelles entre hommes et femmes, en dehors de l'effet sur la participation des femmes mariées au marché du travail. Cela explique en grande partie pourquoi les revenus des femmes mariées sont généralement très inférieurs à ceux des hommes mariés et pourquoi une ségrégation professionnelle substantielle persiste, même dans des pays comme l'Union soviétique où les taux d'activité des hommes et des femmes mariés sont peu différents.

La persistance de ces responsabilités dans l'ensemble des sociétés avancées n'est peut-être qu'un héritage de forces puissantes du passé et pourrait disparaître ou s'atténuer considérablement dans un avenir proche. Non seulement les impressions occasionnelles, mais aussi les preuves tirées des enquêtes budgets-temps indiquent que la contribution relative des hommes mariés aux tâches ménagères aux Etats-Unis a augmenté de manière significative au cours de la dernière décennie (Stafford 1980 ; communication personnelle de Stafford à propos d'une enquête réalisée en 1981). La fréquence de la garde partielle ou totale des enfants pour des pères divorcés a également augmenté. La poursuite de ces tendances augmenterait l'énergie et le temps consacrés par les femmes aux activités marchandes, ce qui augmenterait leurs revenus et leurs incitations à investir dans le capital humain marchand. Il pourrait en résulter une augmentation sensible des revenus relatifs des femmes mariées et une diminution sensible de leur ségrégation professionnelle pendant le reste de ce siècle.

[...]

Résolution I

Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre

[...]

Concepts de référence

6. Le **travail** comprend toutes les activités effectuées par des personnes de tout sexe et tout âge afin de produire des biens ou fournir des services destinés à la consommation par des tiers ou à leur consommation personnelle.
 - a) La définition du travail est indépendante du caractère formel ou informel ou de la légalité de l'activité.
 - b) Le travail exclut les activités qui n'impliquent pas la production de biens ou de services (par exemple, la mendicité et le vol), le fait de prendre soin de soi (par exemple, la toilette personnelle et l'hygiène) et les activités qui ne peuvent pas être réalisées par une autre personne que soi-même (par exemple, dormir, apprendre et les activités de loisirs).
 - c) Le concept de travail est conforme au domaine de la production générale tel que défini dans le système de comptabilité nationale de 2008 (SCN 2008) et son concept d'unité économique qui distingue:
 - i) les unités du marché (c'est-à-dire les sociétés, les quasi-sociétés, et les entreprises familiales du marché non constituées en sociétés²);
 - ii) les unités hors du marché (c'est-à-dire les gouvernements et les organismes à but non lucratif servant les ménages); et
 - iii) les ménages qui produisent des biens ou des services pour leur usage final propre.
 - d) Le travail peut être réalisé dans tout type d'unité économique.
7. Pour atteindre divers objectifs, cinq **formes de travail** qui s'excluent mutuellement ont été identifiées pour être mesurées séparément. La distinction entre ces formes de travail repose sur la destination prévue de la production (c'est-à-dire pour usage final propre, ou pour utilisation par des tiers qui désigne par d'autres unités économiques) et sur la nature des transactions (les transactions monétaires ou non monétaires et les transferts) de la façon suivante:
 - a) le *travail de production pour la consommation personnelle* qui comprend la production de biens et de services pour usage final propre;
 - b) l'*emploi* comme forme de *travail* réalisé pour des tiers en échange d'une rémunération ou d'un profit;
 - c) le *travail en formation non rémunéré* accompli pour des tiers sans rémunération en vue d'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences sur le lieu de travail;
 - d) le *travail bénévole* qui comprend le travail non obligatoire et non rémunéré réalisé pour des tiers;
 - e) d'*autres activités productives* (non définies dans la présente résolution).

² Ces dernières englobent, en tant que sous-groupe, les unités du secteur informel.

8. Ces «autres activités de travail productives» comme le service communautaire non rémunéré ou le travail non rémunéré réalisé par des prisonniers lorsque imposés par un tribunal ou autorité semblable, et le service militaire ou le service civil alternatif non rémunérés, peuvent être traitées comme une forme distincte de travail pour la mesure (tel que travail obligatoire non rémunéré réalisé pour des tiers).
9. Les personnes peuvent s'engager dans une ou plusieurs formes de travail en parallèle ou de façon consécutive, c'est-à-dire que les personnes peuvent être en emploi, être bénévoles, réaliser du travail en formation non rémunéré et/ou produire pour leur consommation personnelle ou toute combinaison de ces activités.
10. Le travail de production de biens pour la consommation personnelle, l'emploi, le travail en formation non rémunéré, une partie des activités du travail bénévole et les «autres activités de travail productives» constituent la base qui sert à l'élaboration des comptes nationaux de la production à l'intérieur du domaine de la production du SCN 2008. Le travail de fourniture de services pour la consommation personnelle et la partie restante des activités du travail bénévole complètent les comptes nationaux de la production, c'est-à-dire au-delà du domaine de la production du SCN 2008, mais qui relèvent du domaine de la production générale du SCN (diagramme 1).

Diagramme 1: Formes de travail et Système de comptabilité nationale 2008

Destination envisagée de la production	Pour usage final propre		Pour utilisation par des tiers					
	Formes de travail	Travail de production pour la consommation personnelle		Emploi (travail réalisé en échange d'une rémunération ou d'un profit)	Travail en formation non rémunéré	Autres activités de travail productives	Travail bénévole	
de services		de biens	dans des:					
					unités du marché et hors du marché	ménages pour produire	des biens	des services
Lien avec le SCN 2008	Activités à l'intérieur du domaine de la production du SCN							
	Activités qui relèvent du domaine de la production générale du SCN							

[...]

Travail de production pour la consommation personnelle

22. Les **personnes dans le travail de production pour la consommation personnelle** sont définies comme toutes les personnes en âge de travailler qui, durant une courte période de référence, ont effectué toute activité destinée à produire des biens ou fournir des services pour leur usage final propre, où:
 - a) «toute activité» fait référence au travail effectué dans les différentes activités sous les paragraphes 22 b) et c) pendant une durée accumulée d'une heure au moins;
 - b) la production de «biens» (à l'intérieur du domaine de la production du SCN 2008) comprend:
 - i) produire et/ou transformer, en vue du stockage, les produits issus de l'agriculture, la pêche, la chasse et la cueillette;
 - ii) rassembler et/ou transformer, en vue du stockage, les produits de la mine ou la forêt, y compris le bois à brûler et autres combustibles;
 - iii) la collecte de l'eau de sources naturelles ou autres;
 - iv) fabriquer des produits pour le ménage (comme les meubles, les textiles, l'habillement et les chaussures, la poterie ou autres produits durables, y compris les bateaux et canoës);
 - v) la construction ou les réparations majeures de sa propre habitation ou ferme, etc.

- c) la fourniture de «services» (au-delà du domaine de la production du SCN 2008 mais qui relèvent du domaine de la production générale) comprend:
 - i) la comptabilité et la gestion du ménage, acheter et/ou transporter des biens;
 - ii) préparer et/ou servir des repas, évacuer les déchets du ménage et le recyclage;
 - iii) nettoyer, décorer et entretenir l'habitation ou des locaux du ménage, des produits durables du ménage et d'autres biens, et jardiner;
 - iv) éduquer et prendre soin des enfants, transporter et prendre soin des membres âgés, dépendants ou autres membres du ménage et des animaux domestiques ou de compagnie, etc.;
 - d) «pour usage final propre» s'interprète comme la production dont la destination prévue est *principalement* pour l'utilisation finale par le producteur en tant que formation de capital fixe, ou pour la consommation finale par les membres du propre ménage ou les membres de la famille vivant dans d'autres ménages:
 - i) la destination prévue de la production est établie par rapport aux biens produits ou aux services fournis spécifiques, telle qu'elle est auto-déclarée (c'est-à-dire principalement pour la consommation personnelle);
 - ii) dans le cas des produits issus de l'agriculture, la pêche, la chasse ou la cueillette, principalement destinés à la consommation personnelle, une partie ou l'excédent peut cependant être vendu ou troqué.
23. Les éléments essentiels à collecter, en utilisant différentes sources telles que spécifiées au paragraphe 67, pour contribuer à la comptabilité nationale et pour les analyses au niveau des ménages et sectorielles de la production pour la consommation personnelle sont les suivants:
- a) le temps de travail des producteurs pour la consommation personnelle associé à chaque grappe d'activités pertinente, collecté en utilisant de petites unités de temps (comme les minutes ou les heures, en fonction de la source utilisée);
 - b) la valeur estimée de la production (de biens et de services), et/ou le volume des biens, consommés ou retenus par le ménage et par les membres de la famille dans d'autres ménages;
 - c) la quantité et/ou la valeur estimées d'une partie ou de l'excédent de la production vendu ou troqué, le cas échéant; et
 - d) les dépenses liées à cette production.
24. Les **producteurs d'aliments de subsistance** constituent un sous-groupe important de personnes dans le travail de production pour la consommation personnelle. Ils sont définis comme suit:
- a) Toutes les personnes qui ont effectué des activités précisées au paragraphe 22 b) i) afin de produire des aliments issus de l'agriculture, la pêche, la chasse ou la cueillette qui contribuent aux moyens d'existence du ménage ou de la famille.
 - b) Sont exclues les personnes réalisant cette production à titre d'activités de loisirs ou de récréation.
25. A des fins opérationnelles, un test important pour vérifier si l'activité est bien une production de subsistance est qu'elle est effectuée sans recourir à des travailleurs engagés en échange d'une rémunération ou d'un profit.
26. Afin de surveiller les performances des marchés du travail en ce qui concerne l'insuffisance de l'accès ou de l'intégration aux marchés ou à d'autres facteurs de production, il faudrait identifier et diffuser séparément les statistiques de ce groupe pour répondre aux besoins en matière de politiques, comme le recommande le paragraphe 73 a) et b).

[...]

Chapitre 1

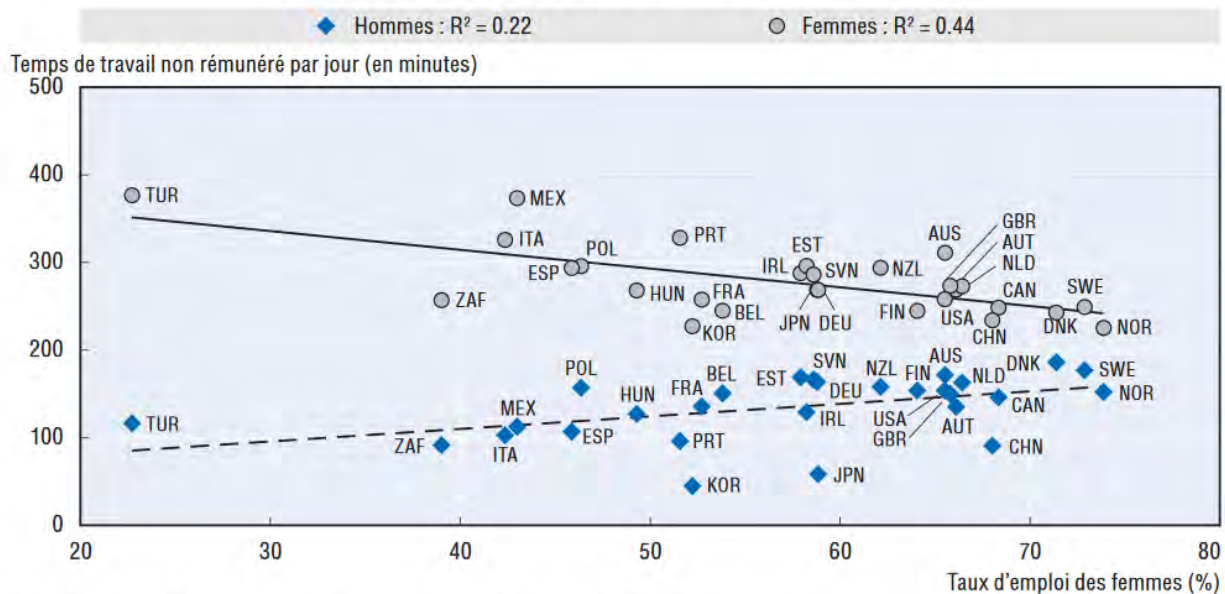
Cuisiner, s'occuper des enfants, construire ou réparer : le travail non rémunéré à travers le monde

[...]

Disparités entre hommes et femmes

[...]

Graphique 1.6. **Le temps de travail non rémunéré des hommes augmente au fur et à mesure que celui des femmes diminue et que leur temps de travail rémunéré progresse**



Note : Les taux d'emploi des femmes couvrent la tranche d'âge 15-64 ans et correspondent à l'année où a été réalisée l'enquête sur l'emploi du temps. Voir le graphique 1.1 pour les notes par pays.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE fondées sur les enquêtes nationales sur l'emploi du temps (voir Miranda, 2011) et enquêtes de l'OCDE sur la population active (taux d'emploi des femmes).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932382482>

[...]

S'occuper des adultes

Le fait de s'occuper des adultes fait partie intégrante de la fonction d'assurance des familles et revêt une importance particulière dans l'environnement actuel, caractérisé par le vieillissement rapide des populations. Or les enquêtes sur l'emploi du temps accordent moins d'attention aux soins dispensés aux adultes qu'à la garde des enfants. De nombreux questionnaires ne contiennent même pas de catégorie réservée aux soins aux personnes âgées. En outre, les soins aux adultes ne sont pas sous-divisés en fonction de l'âge de la personne qui les reçoit, ce qui signifie qu'il est souvent impossible de faire la distinction entre les soins à un conjoint malade ou invalide et les soins prodigués à d'autres membres de la famille. Seule l'enquête coréenne propose différentes catégories pour les soins aux parents, aux conjoints et à d'autres membres de la famille. Les différences existantes en termes de définition et de présentation rendent donc très difficile toute comparaison des soins aux adultes entre différents pays.

Le tableau 1.1 répertorie le temps moyen passé à s'occuper des adultes dans les pays, en fonction des différentes classifications utilisées. Dans les dix premiers pays, les soins aux membres de la famille adultes sont séparés des

soins aux enfants, ainsi que des soins aux personnes extérieures à la famille. Dans ces pays, le temps passé à s'occuper des adultes est compris entre 0.2 et 6 minutes par jour. Les résultats sont similaires au Japon et en Corée, où les chiffres englobent aussi les membres de la famille qui ne vivent pas dans le foyer. Dans les questionnaires de l'Australie et de l'Irlande, les soins aux adultes vivant dans le foyer ne peuvent être distingués des soins dispensés aux adultes non membres du foyer et le temps moyen passé à s'occuper des adultes est sensiblement plus important.

S'agissant des douze pays qui composent les Enquêtes européennes harmonisées emploi du temps (Harmonised European Time Use Survey – HETUS), les soins aux adultes sont classés avec les activités liées à la tenue de la maison dans la catégorie « Autres travaux domestiques ». Dans la plupart des pays, le temps total consacré à ces activités est nettement plus élevé que dans les pays évoqués précédemment. Toutefois, en Pologne et en Slovénie, et dans une moindre mesure en Finlande, en France, en Italie et au Royaume-Uni, le total des minutes allouées aux autres travaux domestiques est très faible (une à quatre minutes par jour), ce qui laisse à penser qu'on passe très peu de temps à prendre soin des adultes. Enfin, les femmes consacrent en moyenne plus de temps que les hommes à s'occuper des adultes, quelle que soit la classification utilisée (à l'exception de l'Estonie). Néanmoins, l'écart est beaucoup plus faible que pour la garde des enfants.

[...]

Tableau 1.1. Les différences dans la classification des soins aux adultes entre les pays compliquant les comparaisons¹

Minutes consacrées chaque jour à s'occuper des adultes (hors déplacements)

	Total (♂)	Hommes	Femmes
Soins aux membres adultes du foyer			
Pays-Bas	0.2	0.2	0.2
Afrique du Sud	0.6	0.2	1.0
Danemark	0.8	0.9	0.8
Autriche	1.2	0.5	1.8
Inde	1.3	0.6	2.1
États-Unis	1.9	1.5	2.4
Canada	2.0	1.0	3.0
Portugal	2.0	0.0	3.0
Turquie	3.4	3.3	3.6
Mexique	6.0	3.0	8.8
Soins aux membres adultes de la famille²			
Japon	2.9	1.0	5.0
Corée	4.0	2.0	5.0
Soins aux adultes³			
Irlande	8.0	3.1	13.0
Australie	9.0	7.0	11.0
Autres travaux domestiques⁴			
Pologne	1.0	1.0	2.0
Slovénie	2.0	2.0	3.0
Finlande	4.0	4.0	5.0
France	4.0	4.0	4.0
Italie	4.0	3.0	4.0
Royaume-Uni	4.0	4.0	4.0
Estonie	5.0	6.0	5.0
Belgique	8.0	7.0	9.0
Allemagne	9.0	7.0	11.0
Espagne	11.0	5.0	16.0
Suède	11.0	10.0	13.0
Norvège	12.0	11.0	13.0

1. Voir les graphiques 1.1 et 1.8* pour les notes par pays.


2. Les soins aux membres adultes de la famille englobent aussi les soins dispensés aux membres de la famille qui ne vivent pas dans le foyer.

3. Les soins aux adultes couvrent à la fois ceux qui vivent dans le foyer et ceux qui n'y vivent pas.

4. Les autres travaux domestiques comprennent la tenue de la maison et les soins aux adultes.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE fondées sur les enquêtes nationales sur l'emploi du temps (voir Miranda, 2011).

[...]

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932383109>

* non fournis

insp.gouv.fr

Evaluer le travail non rémunéré

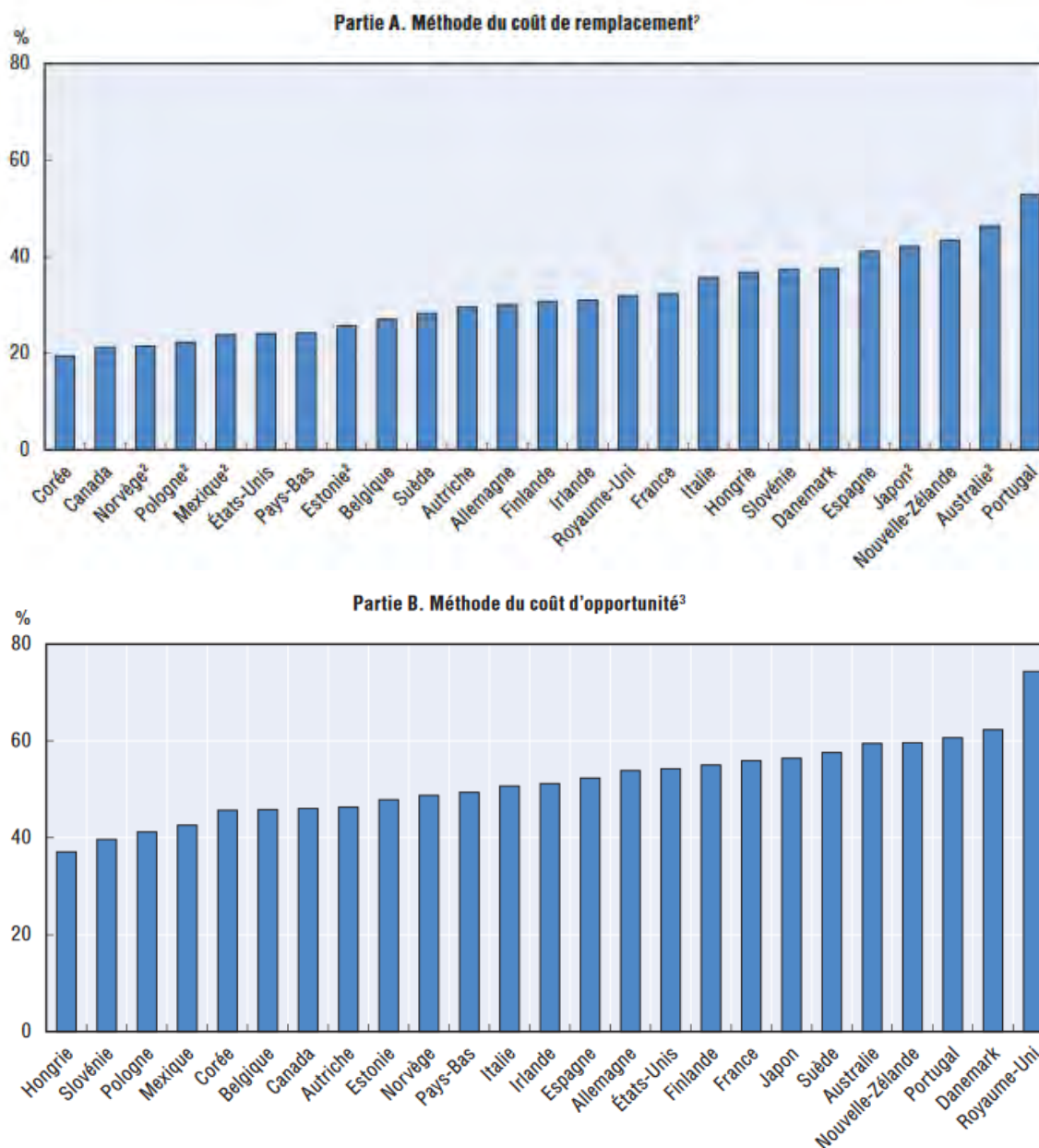
Il existe deux méthodes pour attribuer une valeur monétaire au travail non rémunéré.

La méthode du coût d'opportunité valorise le travail effectué sur la base du salaire du membre du ménage concerné sur le marché, en s'appuyant sur l'hypothèse selon laquelle ce dernier subit un manque à gagner en raison du travail non rémunéré. Cette méthode peut toutefois aboutir à une surestimation dans la mesure où la plus grande partie de la production des ménages ne demande pas de compétences élevées. Par exemple, si l'on utilise le salaire d'un neurochirurgien pour évaluer le temps passé à promener le chien, on attribue un prix très élevé à une activité nécessitant peu de qualifications. Par ailleurs, une partie de la production des ménages est réalisée par des individus qui ne perçoivent pas de salaire. Même si leur taux de rémunération peut être calculé en s'appuyant sur les taux salariaux des travailleurs qui présentent une formation et d'autres caractéristiques similaires, le fait que ces individus ne travaillent pas signifie qu'ils peuvent présenter certaines caractéristiques les empêchant de percevoir ce salaire. La deuxième méthode, celle du coût de remplacement, estime le coût représenté par l'embauche d'un travailleur pour réaliser l'activité. L'utilisation d'un salaire de spécialiste pour chaque tâche domestique – par exemple celui d'un plombier pour réparer une fuite d'eau – conduit à surestimer la contribution dans la mesure où les spécialistes travaillent plus efficacement et plus rapidement. L'approche salariale généraliste consiste à appliquer le taux salarial d'un domestique ou d'un homme à tout faire pour évaluer le temps consacré à toutes les activités domestiques non rémunérées.

[...]


Graphique 1.13. Le travail non rémunéré représente un tiers du PIB dans les pays membres de l'OCDE¹

Mesuré en pourcentage du PIB



1. Les chiffres s'appuient sur les estimations de l'emploi du temps de la population âgée de 15 à 64 ans sur la période 1998-2009 et ne tiennent compte que des activités principales. Voir le graphique 1.1 pour les notes par pays.
2. Le travail domestique non rémunéré est évalué à l'aide du coût salarial horaire moyen du pays pour les activités informelles. Dans plusieurs pays, cette information n'est pas disponible. Dans ce cas, les coûts salariaux suivants sont utilisés : coûts salariaux des activités formelles après ajustement pour tenir compte des impôts et des cotisations de sécurité sociale (Australie et Japon) ; 50 % du salaire net moyen pour l'ensemble de l'économie (Estonie, Mexique et Pologne) ; salaire horaire moyen d'un travailleur du secteur de l'accueil et de la garde des jeunes enfants après déduction des impôts et des cotisations sociales (Norvège).
3. Le travail domestique non rémunéré est évalué à partir du salaire horaire moyen dans le pays.

Source : Estimations du Secrétariat de l'OCDE fondées sur les enquêtes nationales sur l'emploi du temps (voir Ahmad et Koh, 2011).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932382615>

[...]

Document 5 : La contribution du travail domestique au bien-être matériel des ménages : une quantification à partir de l'enquête Emploi du Temps, Delphine Roy, Document de travail F1104, 2011, www.insee.fr (extraits)

Résumé

[...]

Définir le travail domestique ne va pas de soi. Selon que l'on y inclut ou non les activités de semi-loisir comme le bricolage et le jardinage, ou encore les trajets, il représente entre 15 et 32 heures par semaine.

Au niveau national, le nombre d'heures annuelles consacrées au travail domestique est égal à une à deux fois le temps de travail rémunéré : entre 38 et 78 milliards d'heures, en 1998.

Valorisé au SMIC et mesuré avec la définition la plus restreinte, il apporterait une contribution à la production nationale équivalente à 17,5% du PIB, comparable à la valeur ajoutée de l'ensemble de l'industrie française. En retenant une définition intermédiaire du travail domestique, sa valeur atteint 27% du PIB, plus de la moitié de la valeur ajoutée de tous les services marchands.

L'inclure dans le revenu des ménages aurait toutefois un effet modéré sur les écarts de niveau de vie : il n'y a pas de « rattrapage » massif du niveau de vie médian par les ménages les plus pauvres du fait de la production domestique.

Enfin, plus on restreint l'analyse aux tâches ménagères et parentales les plus éloignées du loisir, et plus la part réalisée par les femmes apparaît importante : elles réalisent 75% du « cœur » du travail domestique, contre 60% avec la définition la plus extensive.

[...]

Définition des « activités domestiques productives »

[...]

La définition donnée par Fouquet et Chadeau (1981), reprenant celle de Hill (1979) qui avait délimité la production domestique en se fondant sur la possibilité de la déléguer à autrui, était la suivante : « concourt à la production domestique toute activité non rémunérée, exercée par un membre du ménage pour le ménage, et résultant en la création d'un bien ou d'un service nécessaire au déroulement de la vie quotidienne et pour lequel il existe un substitut marchand (service disponible sur le marché ou personne rémunérée) dans les normes sociales actuelles ».

Ainsi, une activité est productive si, comme le formule l'institut statistique canadien, « on peut concevoir que son produit soit l'objet d'un échange ». Le fait que le produit puisse être objet d'échange implique le caractère « délégable » de l'activité. Pour qu'un service puisse être acheté, il faut bien qu'il puisse être accompli par une personne à la place d'une autre. Le producteur du service le réalise et le vend au consommateur, qui s'épargne ainsi ce travail. Le système international de comptabilité nationale (SNA - SEC) donne également comme définition de la production « l'ensemble des biens et services susceptibles d'être vendus sur un marché, ou au moins fournis par une unité à un autre contre rémunération ou gratuitement » (SNA 1993, 1.20). Par exemple, on peut payer quelqu'un pour faire le ménage chez soi, mais le sommeil ne peut être délégué.

Cette définition de la production est donc intimement liée à la notion de marché : ce qui ne peut pas être échangé n'est pas « productif » en ce sens. Or, la frontière de ce qui peut être ou non acheté et vendu fluctue avec les normes culturelles et sociales, d'autonomie en particulier, et selon les capacités des individus. Les activités les plus strictement physiologiques (manger, dormir, aller aux toilettes...) sont, techniquement, les seules à ne pas pouvoir être déléguées. L'exemple récurrent dans la littérature est celui du noble du XVIIIème siècle qui rémunérait un domestique pour le laver, l'habiller, le coiffer, le maquiller... Cet exemple peut paraître anecdotique car en France aujourd'hui seuls les enfants ou les personnes dépendantes ne le font pas eux-mêmes. Mais une conséquence non triviale de la norme sociale dominante est que se laver soi-même n'est pas considéré comme de la production domestique, alors que laver autrui, oui (par exemple ses enfants, son conjoint dépendant ou ses parents âgés). Cela apparaît logique car il existe des services marchands (gardes d'enfants, aides à domicile...) qui peuvent être achetés pour réaliser ces tâches, ce qui prouve qu'elles sont « déléguables » dans certains cas.

Mais alors pourquoi ne pas les considérer comme productives quand chacun les réalise seul ? A la limite, à moins de connaître l'état de santé des personnes, un couple dans lequel les conjoints se laveraient et s'habilleraient l'un l'autre se verrait compter une production domestique, là où un couple où chacun se lave et s'habille seul ne « produirait » rien.

Certains auteurs, comme Alesina et Ichino (2009), incluent par conséquent la catégorie « soins personnels et habillement » dans le travail domestique - ce qui explique en partie la magnitude de leurs résultats. En France, 48 minutes par jour seraient ainsi ajoutées au temps de production domestique, ce qui est considérable.

La question se pose également au sujet des actes médicaux et paramédicaux : les soins faits à soi-même, inclus dans les soins personnels, doivent-ils être comptés dans la production au même titre que s'ils étaient réalisés par un tiers (médecin, infirmière, kinésithérapeute...) ?

[...]

Tableau 1 : Les trois périmètres du « travail domestique »

Champ		Activité	Durée moyenne		
			mn/jour	H:	MN
Activités pour son propre ménage					
Max: définition extensive de la prod. dom.	Med: activités généralement incluses dans prod. dom.	Min: le cœur de la prod. dom.	Cuisine	37,20	0: 37
			Vaisselle	12,72	0: 13
			mettre la table, servir le repas	3,63	0: 04
			ménage, rangement	35,30	0: 35
			entretien du linge (lessive, repassage...)	12,80	0: 13
			entretien, déménagement	3,31	0: 03
			gestion du ménage (comptes, factures, listes...)	3,36	0: 03
			recours aux administrations	1,36	0: 01
			soins aux animaux domestiques productifs	2,26	0: 02
			soins aux enfants	10,38	0: 10
			accompagner les enfants chez médecin	0,10	0: 00
			soins médicaux aux enfants	0,03	0: 00
			surveillance des devoirs des enfants	2,05	0: 02
			soins aux adultes du ménage	0,56	0: 01
			trajets pour les enfants	3,24	0: 03
			achats de biens	28,08	0: 28
			achats de services	0,73	0: 01
			Bricolage	14,19	0: 14
			réparations de voitures et 2 roues	1,85	0: 02
			Jardinage	13,10	0: 13
			Couture	4,58	0: 05
			autres activités domestiques	0,36	0: 00
			interactions diverses avec les enfants	0,12	0: 00
			jeux avec les enfants	3,42	0: 03
			chasse, pêche	2,32	0: 02
			soins aux animaux de compagnie	4,54	0: 05
			trajets domicile-travail	19,68	20
		autres trajets	30,34	0: 30	

Activités pour autrui (autre ménage ou association)					
Max: définition extensive	Med: activités gît incluses	Min: le cœur	cu cuisine bénévole	0,65	0 : 01
			ménage, rangement bénévole	0,43	0 : 00
			linge bénévole	0,30	0 : 00
			entretien bénévole	0,94	0 : 01
			services administratifs, bénévole	0,18	0 : 00
			soins à des enfants, bénévole	1,10	0 : 01
			soins à des adultes d'autres ménages, bénévole	0,11	0 : 00
			conduire des enfants d'un autre ménage	0,78	0 : 01
			achats bénévoles	0,68	0 : 01
			semi loisirs (bricolage, jardinage...) bénévoles	2,36	0 : 02
			jeux avec des enfants, bénévoles	0,23	0 : 00
			réunions, participation associations bénévoles	4,87	0 : 05
			autre entraide, visites à des malades	2,77	0 : 03
trajets pour une association	1,15	0 : 01			

[...]

Tableau 9. Temps de travail domestique hebdomadaire pour soi et pour autrui selon la tranche d'âge

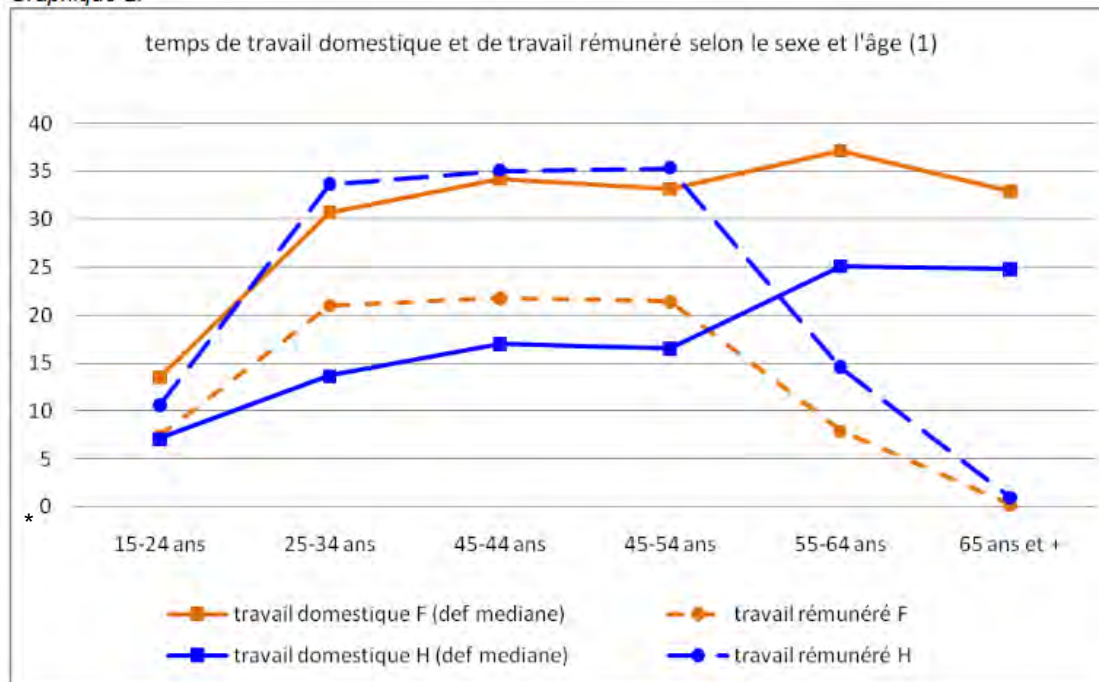
	N	temps hebdomadaire total			dont: pour autrui			travail rémunéré
		def max	def med	def min	def max	def med	def min	
15-24 ans H	1179	16	7	3	1,3	0,5	0,2	11
15-24 ans F	1230	22	14	10	0,9	0,6	0,4	7
25-34 ans H	1188	24	14	7	1,4	0,7	0,3	34
25-34 ans F	1291	39	31	24	1,1	0,6	0,5	21
45-44 ans H	1391	26	17	8	2,1	0,9	0,4	35
45-44 ans F	1542	41	34	27	1,4	0,7	0,5	22
45-54 ans H	1354	25	17	6	1,8	0,8	0,3	35
45-54 ans F	1377	41	33	25	1,8	1,0	0,7	21
55-64 ans H	875	34	25	9	4,0	1,9	0,8	15
55-64 ans F	968	44	37	28	3,1	1,9	1,4	8
65 ans et + H	1297	31	25	10	3,1	1,1	0,5	1
65 ans et + F	1749	38	33	25	2,1	0,9	0,6	0
ENSEMBLE	15441	32	24	15	1,9	0,9	0,5	18

Lecture : en moyenne, un homme dont l'âge est compris entre 15 et 24 ans réalise en moyenne 16 heures hebdomadaires de travail domestique selon la définition la plus large, 7 selon la définition médiane, 3 selon la définition la plus restreinte (dont respectivement 1h20, 30mn et 12mn pour autrui) contre 11 heures de travail rémunéré.

Source : enquête Emploi du Temps 1998.

[...]

Graphique 2.

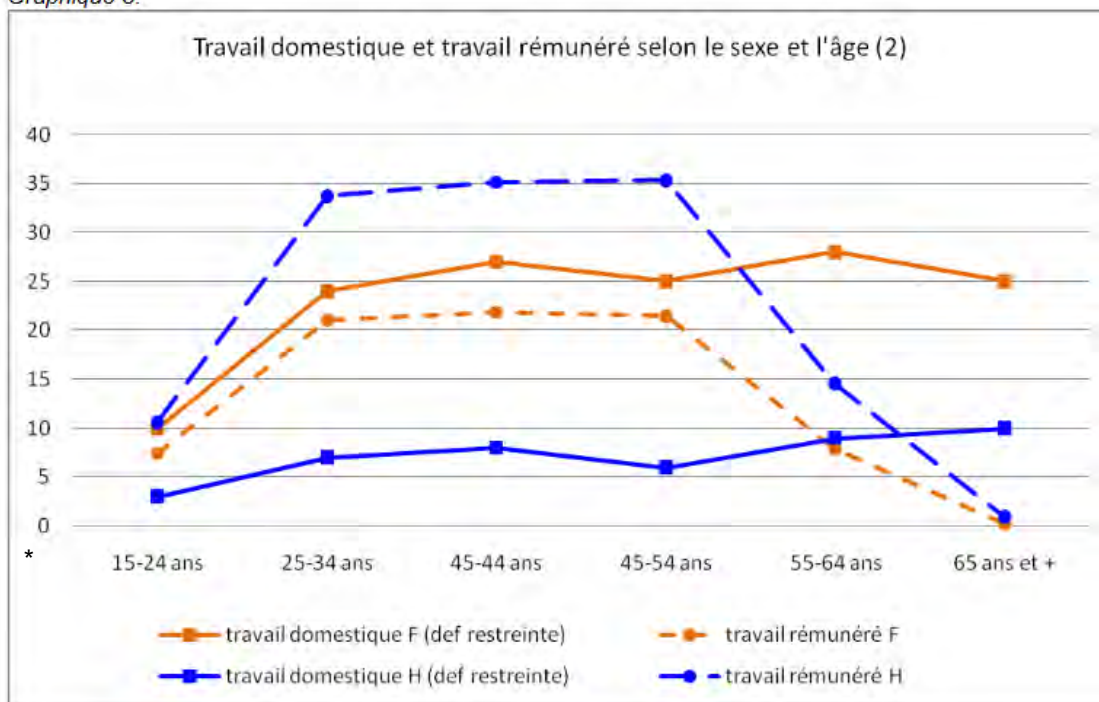


* les valeurs de l'axe des ordonnées sont exprimées en heures par semaine.

Source : enquête Emploi du Temps 1998.

[...]

Graphique 3.



Source : enquête Emploi du Temps 1998.

* les valeurs de l'axe des ordonnées sont exprimées en heures par semaine.

[...]

Références [...]

Alesina A., et A. Ichino. (2009). *L'Italia fatta in casa. Indagine sulla vera ricchezza degli italiani* 154 p., Mondadori.

[...]

Chadeau A., et A. Fouquet. (1981). *Le travail domestique - essai de quantification*, INSEE, Paris.

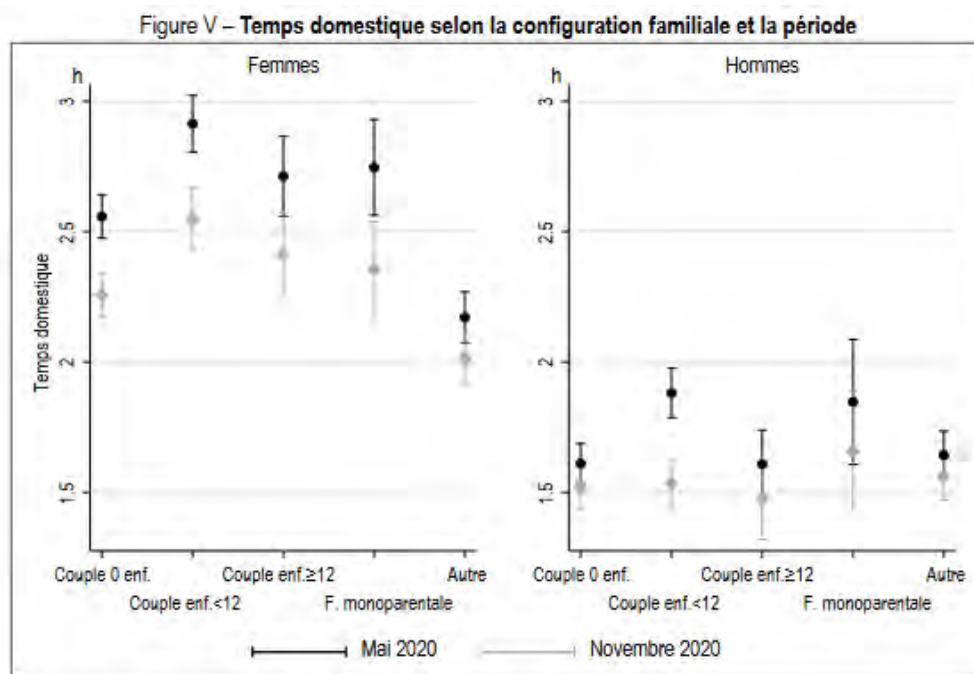
Hill T.P. (1979), Do-it-Yourself and GDP. *Review of Income and Wealth*, n°31, pp 31-40

[...]

Document 6 : Travail domestique et parental au fil des confinements en France : comment ont évolué les inégalités socio-économiques et de sexe ?, Ariane Pailhé, Anne Solaz, Lionel Wilner et l'équipe EpiCov, Economics and Statistics, 2022, www.insee.fr (extraits)

[...]

Lors du premier confinement, le temps consacré aux tâches domestiques courantes est important : 28 % des hommes et 51 % des femmes y passent plus de deux heures quotidiennes, près d'un cinquième des femmes déclarant même y passer plus de quatre heures. Le temps de travail domestique est alors particulièrement long pour les parents, 58 % des mères et 32 % des pères y consacrant plus de deux heures quotidiennes. Ce temps a diminué de façon importante et significative entre mai et novembre 2020. Ainsi, 28 % des hommes y passent plus de deux heures quotidiennes en mai contre 23 % en novembre et ils sont plus nombreux à y passer moins d'une heure en novembre (45 % contre 40 % en mai). C'est aussi le cas pour les femmes, avec des durées courtes plus fréquentes lors du deuxième confinement (23 % contre 16 % lors du premier). La baisse du temps domestique entre les deux périodes est cependant moindre pour les femmes que pour les hommes : la proportion de celles y consacrant plus de deux heures par jour est passée de 51 % à 44 %.



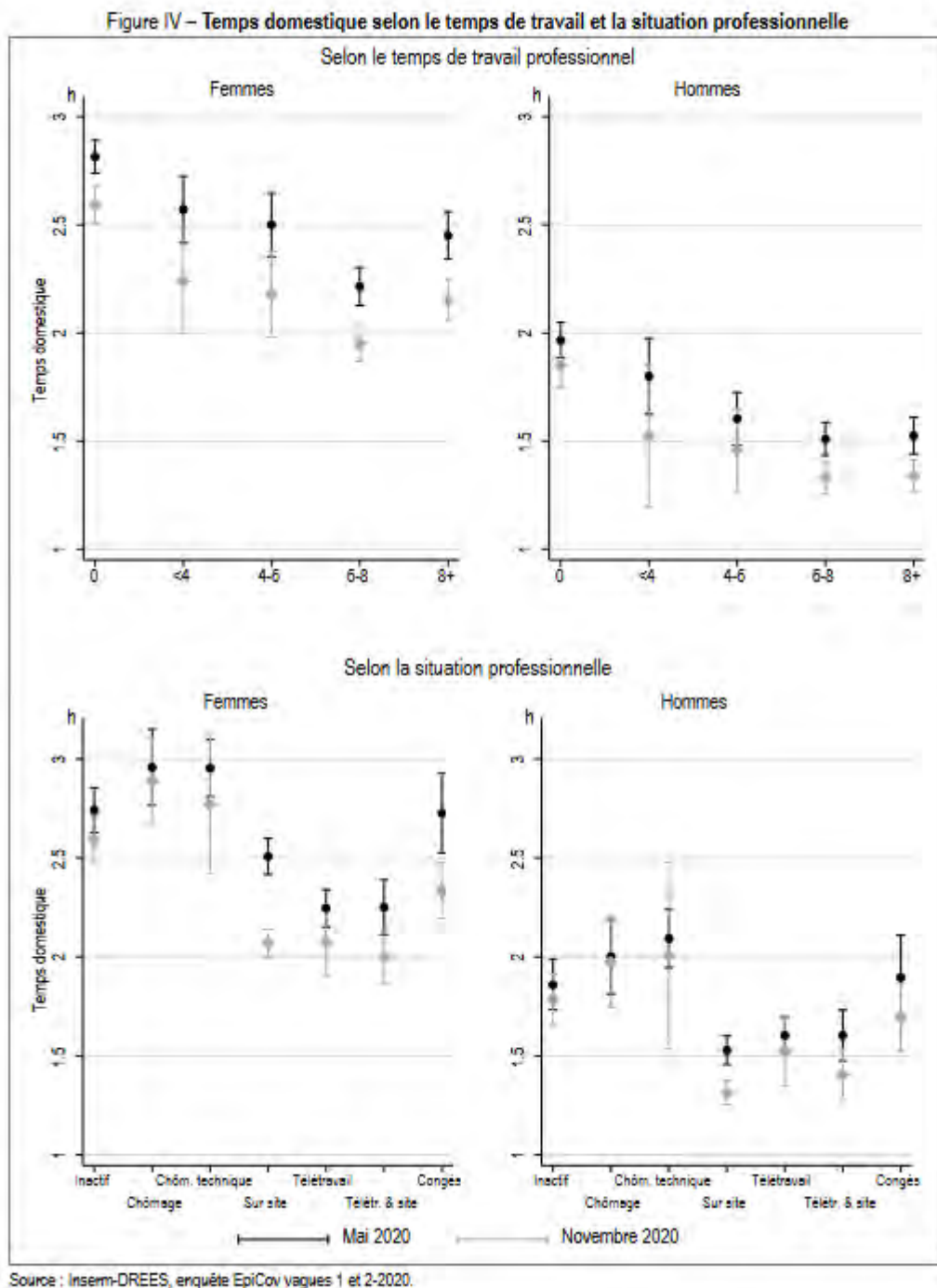
Source : Inserm-DREES, enquête EpiCov vagues 1 et 2-2020.

[...]

Toutes choses égales par ailleurs, le temps consacré aux tâches domestiques décroît avec le temps professionnel, pour les hommes comme les femmes, et quelle que soit la période. La disponibilité en temps est habituellement positivement associée au temps des activités ménagères, parce que ceux qui travaillent davantage sont plus productifs (et passent moins de temps que la moyenne pour réaliser une tâche identique), moins exigeants en termes de qualité de production domestique, ont recours à des formes d'externalisation (aide-ménagère ou achat de produits de substitution comme des plats cuisinés), soit parce que d'autres caractéristiques inobservées sont simultanément liées aux deux types de temps. En mai comme en novembre 2020, à temps de travail rémunéré équivalent, les femmes ont en moyenne un temps domestique plus élevé que les hommes. Ainsi, lors du premier confinement, les femmes qui consacrent entre six et huit heures par jour à leur activité professionnelle ont un temps domestique de plus de deux heures, les hommes dans la même situation d'une heure et demie.

Quel que soit le temps professionnel, mais surtout s'il dépasse les six heures quotidiennes, le temps domestique est plus élevé lors du premier confinement que lors du deuxième. Cet écart révèle clairement le surplus de travail domestique au domestique au printemps 2020, notamment la cuisine, en raison de la fermeture des cantines et des restaurants, et le ménage, en raison de la présence plus continue au domicile des adultes et enfants, ou de contraintes sanitaires accrues. Cette différence entre les deux périodes, à temps de travail équivalent, est nettement plus marquée pour les femmes, ce qui montre leur surinvestissement plus fort lors du premier confinement.

[...]



Document 7 : Le travail invisible, une lutte sans fin pour les femmes, Laurence Charton, The Conversation, 5 avril 2023, www.theconversation.com (extraits)

[...]

Une nouvelle forme de ségrégation

[...]

Si l'ancienne ségrégation des rôles sexuels entre espace familial, privé, et public, ne concerne plus aujourd'hui au Québec qu'une minorité de couples, ce principe n'a toutefois pas perdu sa force structurante. On observe toujours, en effet, une présence inégalitaire des femmes dans les divers champs d'activités professionnelles rémunérés et, dans le même temps, le maintien de leur assignation au champ familial et bénévole.

Cette assignation prend toutefois des formes nouvelles puisque les femmes « peuvent » exercer une activité professionnelle. En fait, elles exercent aujourd'hui majoritairement un emploi, même avec de jeunes enfants au Québec. Mais cette activité professionnelle reste le plus souvent secondaire, ou à tout le moins cadrée par les exigences du travail familial, voire celles de leur conjoint.

Cette assignation prioritaire des femmes au champ privé renforce aussi les inégalités de genre dans la société, en avalisant une implication moins grande des femmes dans la sphère professionnelle et publique. Lorsqu'elles s'y risquent, notamment en politique, elles se font fréquemment attaquer, voire menacer de mort, en particulier sur les réseaux sociaux.

Cette implication professionnelle à priori plus limitée des femmes expliquerait aussi, selon certains auteurs, les écarts persistants des niveaux de salaire entre les femmes et les hommes. Ainsi, en raison d'un salaire souvent inférieur à celui des hommes, les femmes sont celles qui délaissent, plus souvent, et en particulier quand elles deviennent mères, le marché de l'emploi, ou elles adaptent leurs horaires ou leurs engagements professionnels aux besoins de leur famille. Elles doivent aussi assumer plus largement les tâches domestiques et familiales et la charge mentale qui en découle. Ce faisant, elles compromettent aussi leur niveau de revenu, leur évolution de carrière et, plus tard, le niveau de la rente de leur retraite.

L'écart salarial persistant entre les hommes et les femmes, malgré que celles-ci soient désormais plus éduquées, tient en partie à leur formation qui est encore souvent déterminée par des considérations familiales (faciliter une conciliation famille travail) : elles sont encore sous-représentées (soit moins du quart des employés) dans les domaines très bien rémunérés des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM).

Des répercussions tout au long de la vie

Le travail invisible, gratuit, réalisé par les femmes, est un enjeu social majeur, car il sert également à pallier, à moindre coût, le manque de ressources dans les services de garde à la petite enfance, dans les écoles (orthopédagogues, psychoéducateurs) et dans les services de santé et de soutien aux personnes dépendantes.

La prise en charge plus fréquente par les femmes du travail non rémunéré, invisible, les conduit ainsi à être plus à risque de se retrouver en situation de précarité, de pauvreté et de dépendance économique à l'égard d'un partenaire. Elles se retrouvent aussi plus fréquemment confrontées à des problèmes de santé physique et mentale, notamment parce qu'en cherchant à concilier leurs différentes responsabilités, elles limitent le temps qu'elles peuvent consacrer à leur bien-être (sommeil, sport, activités sociales et de loisirs).

Le travail invisible est une lutte féministe, mais plus encore c'est une lutte pour réussir à bâtir une société meilleure et égalitaire pour l'ensemble des citoyennes et des citoyens du Québec.

Il s'agit d'un enjeu de société majeur, nécessitant sa reconnaissance explicite et publique. Plus globalement, il faut lutter contre les préjugés et les stéréotypes de genre, les écarts de salaire entre les femmes et les hommes, la disqualification et le harcèlement des femmes dans l'espace public, tout comme les iniquités dans le partage des responsabilités familiales.

[...]

Document 8 : Le congé de paternité réservé augmente le bien-être des parents, Max Vab Lent et Pontus Korsgren, VoxEU CEPR, 19 février 2022, www.cepr.org (extraits – traduit de l'anglais par le jury)

Le congé de paternité réservé a été introduit dans de nombreux pays, souvent dans le but d'accroître la participation des mères au marché du travail. De nombreuses études ont mis en évidence des effets limités voire nuls, sur ce point, en particulier à long terme, mais l'impact plus large de cette politique sur le bien-être des parents a été moins étudié. Cet article utilise des données détaillées sur la satisfaction de la vie en Europe pour montrer que les quotas de congé de paternité ont un effet positif sur le bien-être des mères et des pères. Cette amélioration profite de manière disproportionnée aux mères et est due à l'amélioration de la satisfaction au sein du foyer, et non sur le lieu de travail.

[...] L'objectif du congé parental est d'offrir aux familles un bon départ en termes de santé, de répartition des tâches de soins, de stabilité relationnelle et de continuité d'emploi pour les mères. Cependant, la plupart des congés offerts par ces politiques ont été pris par les mères. Cette situation a des conséquences plus larges. Par exemple, des études ont montré que le fait d'avoir des enfants est la principale raison de la persistance de l'écart salarial entre les hommes et les femmes (Kleven et al. 2018, 2019).

Pour contrer ces effets secondaires, certains pays proposent des congés parentaux spécifiquement destinés aux pères (« congé de paternité réservé »). En particulier, en 2019, le Conseil de l'Union européenne a introduit la directive relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les aidants. Cette directive inclut un droit individuel à quatre mois de congé parental, dont deux mois non transférables entre les parents et rémunérés (au moins en partie). Le congé de paternité réservé garantit qu'une partie du congé parental - allant de quelques jours à plusieurs mois - est exclusivement réservée aux pères et ne peut être transférée à la mère. Les données relatives à l'impact économique des politiques de congé de paternité réservé sont mitigées. La prise de congé par les pères peut réduire la pénalité de maternité en permettant aux mères de retourner sur le marché du travail (Norman et al. 2014, Fagan et Norman 2016) et augmenter le revenu relatif des femmes au sein des couples (Druehl et al. 2019). Les quotas de congé de paternité peuvent également conduire à une répartition plus égalitaire des tâches de production domestique (Hook 2006, Kotsadam et Fisseraar 2011, 2013, Almqvist et Duvander 2014, Bünning 2015, Tamm 2018 et Patnaik 2019) et diminuer la fécondité (Farré et González 2019). En outre, s'il a été constaté que les quotas augmentaient les séparations parentales en Suède (Avdic et Karimi 2018), l'effet inverse a été documenté en Islande (Olafsson et Steingrimsdóttir 2020). Si ces effets économiques ont été largement étudiés, sans toutefois être concluants, l'impact des quotas de congé de paternité sur le bien-être n'est pas clair et, à ce jour, n'a pas encore été exploré.

Il y a plusieurs façons possibles - à la fois positives et négatives - par lesquelles le congé de paternité réservé peut affecter la satisfaction de la vie en théorie. Les politiques de congé de paternité entraînant des changements persistants dans la répartition des tâches au sein du ménage, elles peuvent avoir une incidence directe sur la satisfaction globale à l'égard de la vie. Par exemple, cela peut se produire en raison d'un meilleur lien entre les pères et leurs enfants ou en raison de changements dans les activités des parents, y compris le travail ou les loisirs, qui ont des niveaux de plaisir différents. Le congé de paternité peut également avoir une incidence sur le nombre d'enfants, ce qui peut affecter directement le bien-être des parents. Enfin, l'impact positif du congé de paternité sur le développement des enfants devrait accroître la satisfaction des parents à l'égard de leur vie.

[...]

Dans un nouvel article (Korsgren et Van Lent 2022), nous étudions l'impact de l'offre d'un congé de paternité réservé sur le bien-être des parents. Nous utilisons les données de l'Enquête sociale européenne, qui comprend des informations sur l'année de naissance des enfants des répondants et sur la satisfaction de vie des parents, la satisfaction au travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Nous combinons ces données avec celles des politiques de congé de paternité en Europe afin d'estimer l'effet des politiques de congé de paternité sur le bien-être. Plus précisément, nous comparons les parents qui ont eu leur premier enfant avant l'introduction d'une politique de quotas de congé de paternité avec les parents qui ont eu leur premier enfant après l'introduction de cette politique. À l'aide d'un vaste ensemble de variables de contrôle, y compris des effets fixes liés au pays

et à la vague d'enquête, nous comparons le bien-être des parents ayant des enfants du même âge qui ont été soumis à un quota de congé de paternité à celui des parents ayant un enfant du même âge dans un pays où il n'y a pas de quota de congé de paternité (au moment de l'évaluation).

Nos résultats montrent que l'éligibilité à un congé de paternité réservé augmente la satisfaction à l'égard de la vie de 10,8 points de pourcentage. Il est intéressant de noter que cet effet est beaucoup plus fort pour les mères que pour les pères, bien que le congé réservé augmente le nombre de congés pris par les pères, et non par les mères. Si les mères et les pères profitent tous deux, en termes de satisfaction de la vie, du fait de pouvoir bénéficier d'un congé de paternité réservé, la satisfaction de la vie des mères augmente de 30 % de plus que celle des pères.

Nos données ne permettent pas de distinguer clairement les raisons possibles de l'augmentation de la satisfaction à l'égard de la vie. Cependant, nous soutenons que les changements dans le travail et l'environnement de travail ne sont pas des raisons significatives de l'augmentation de la satisfaction de la vie. Des recherches antérieures (Ekberg et al. 2013, Tamm 2018) ont montré que le congé de paternité réservé a peu d'impact sur l'offre de travail des mères, en particulier à long terme. Conformément à ces études, nous constatons que la satisfaction au travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ne sont pas du tout impactés par l'éligibilité au congé de paternité affecté. Cela vaut pour les pères comme pour les mères.

Bien que l'octroi aux familles d'un congé de paternité réservé ne semble pas avoir beaucoup d'effet sur l'offre de main-d'œuvre des mères, ni sur la satisfaction au travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ce type de congé n'en reste pas moins précieux. Les parents se déclarent plus satisfaits de leur vie lorsqu'ils ont eu droit à un congé de paternité réservé, même plus de dix ans plus tard. Cela signifie que la mise en œuvre de la directive européenne sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les aidants a le potentiel d'améliorer la satisfaction de la vie dans de nombreux pays de l'UE.

Références

- Almqvist, A and A Duvander (2014), "Changes in gender equality? Swedish fathers' parental leave, division of childcare and housework", *Journal of Family Studies* 20(1): 19–27.
- Avdic, D and A Karimi (2018), "Modern family? Paternity leave and marital stability", *American Economic Journal: Applied Economics* 10(4): 283-307.
- Bünning, M (2015), "What happens after the 'daddy months'? Fathers' involvement in paid work, childcare, and housework after taking parental leave in Germany", *European Sociological Review* 31(6): 738-748.
- Druedahl, J, M Ejrnæs and T H Jørgensen (2019), "Earmarked paternity leave and the relative income within couples", *Economics Letters* 180: 85-88.
- Ekberg, J, R Eriksson and G Friebe (2013), "Parental leave—A policy evaluation of the Swedish "Daddy-Month" reform", *Journal of Public Economics* 97: 131-143.
- Fagan, C and H Norman (2016), "Which Fathers Are Involved in Caring for Pre-school Age Children in the United Kingdom? A Longitudinal Analysis of the Influence of Work Hours in Employment on Shared Childcare Arrangements in Couple Households", in I Crespi and E Ruspini (eds), *Balancing work and family in a changing society: the fathers' perspective*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Farré, L and L González (2019), "Does paternity leave reduce fertility?", *Journal of Public Economics* 172 : 52-66.
- Kleven, H, C Landais and J Egholt Sogaard (2018), "Children and gender inequality: Evidence from Denmark", VoxEU.org, 12 July.
- Kleven, H, C Landais, J Posch, A Steinhauer J and Zweimuller (2019), "Child penalties across countries: Evidence and explanations", VoxEU.org, 14 May.
- Kotsadam, A and H Finseraas (2011), "The state intervenes in the battle of the sexes: causal effects of paternity leave", *Social Science Research* 40(6): 1611–1622.
- Kotsadam, A and H Finseraas (2013), "Causal Effects of Parental Leave on Adolescents' Household Work", *Social Forces* 92(1): 329–351.
- Norman, H, M Elliot and C Fagan (2014), "Which fathers are the most involved in taking care of their toddlers in the UK? An investigation of the predictors of paternal involvement", *Community, Work & Family* 17(2): 163–180.
- Olafsson, A and H Steingrimsdottir (2020), "How Does Daddy at Home Affect Marital Stability?", *The Economic Journal* 130(629): 1471-1500.
- Patnaik, A (2019), "Reserving time for daddy: The consequences of fathers' quotas", *Journal of Labor Economics* 37(4): 1009-1059.
- Tamm, M (2018), "Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and labor market participation", *Labour Economics* 59: 184-197.

Document 9 : Le « travail invisible », un terme hérité des années 1970 qui est toujours une réalité, Julien Vincent, Le Monde, 7 septembre 2022, www.lemonde.fr (extraits)

Les femmes, comme leur travail domestique, ont été longtemps ignorées. Avec le Covid-19, on a redécouvert d'autres « travailleurs invisibles », ceux du secteur du soin.

Histoire d'une notion.

Au faîte de l'épidémie de Covid-19, on a beaucoup parlé des « travailleurs invisibles ». Le terme désignait un vaste ensemble d'activités, faiblement valorisées sur le plan salarial et symbolique, en dépit d'une importance sociale devenue évidente. Au-delà des emplois sous-rémunérés de la santé ou de l'aide aux personnes, il visait aussi le travail domestique non rémunéré, accompli quotidiennement au sein des foyers. Ce que des décennies de luttes féministes avaient peiné à faire, le Covid semblait sur le point de l'accomplir : le « travail invisible » faisait son entrée dans le débat public.

Le terme entre en circulation dès les années 1970. L'Année internationale de la femme décrétée par l'ONU en 1975 marque un premier tournant. Cette année-là, une conférence internationale, tenue à Mexico, engage la réflexion sur les travaux ménagers et les soins aux enfants. Il ne s'agit plus de penser les occupations des mères de famille à la façon des traités d'économie domestique du XIXe siècle. Ces derniers, tout en cherchant à rationaliser la tenue des ménages, y voyaient essentiellement la preuve en actes de l'amour maternel. On pouvait alors nier la nature de ce « travail », tout en reconnaissant le rôle crucial de la famille pour assurer la reproduction de la main-d'œuvre.

A rebours de ces approches, la réflexion porte désormais sur la prise en compte du travail non rémunéré dans les comptabilités nationales. En 1981, l'Insee estime que le travail domestique occupe 48 milliards d'heures annuelles, contre 41 milliards pour le travail professionnel rémunéré. En 2009, le rapport Stiglitz évalue la production domestique à 35 % du produit intérieur brut de la France. A l'échelle mondiale, la quantité de travail non rémunéré des femmes est évaluée en 2020 par Oxfam à 12,5 milliards d'heures quotidiennes, pour une valeur annuelle de 10 800 milliards de dollars (plus de 9 550 milliards d'euros). L'équivalent du travail accompli par 1,5 milliard de personnes travaillant huit heures par jour pendant un an.

La visibilité statistique n'est pas seulement un enjeu symbolique. Dans son essai *Femmes invisibles* (First, 2020), la féministe britannique Caroline Criado-Perez dénonce les biais cognitifs qui contribuent à fabriquer un monde d'hommes. Qu'il s'agisse de modèles statistiques ou de mégadonnées, les informations qui permettraient de prendre en compte les femmes sont tantôt inexistantes, tantôt inopérantes au moment de fabriquer les normes de santé ou de sécurité qui guident les politiques publiques. Ce que le sociologue Jérôme Denis appelle le « *travail invisible des données* ».

Ni statut ni droit

Après 1990, l'expression « travail invisible » prend de nouvelles significations. Dans un contexte de néolibéralisme triomphant, la « classe ouvrière » n'est plus à la mode. Les réalités du travail disparaissent du cinéma et de la littérature, en même temps qu'elles sont occultées par une science économique de plus en plus abstraite, et par une philosophie politique de moins en moins encline, comme chez John Rawls, à observer les réalités sociales. L'économiste Pierre-Yves Gomez (*Le Travail invisible. Enquête sur une disparition*, François Bourin, 2013) fait le lien avec la financiarisation de l'économie par les fonds de pension américains. Afin de mieux surveiller le travail accompli au sein des entreprises comme des organismes publics, et de maximiser les profits, de nouveaux outils comptables ont été introduits. Or, ceux-ci ne permettent plus de voir dans le travail que son produit objectif. Ils ignorent le « travail vivant » qui construit l'identité individuelle et collective du travailleur.

Au-delà de la seule question du travail domestique, c'est l'ensemble des mécanismes d'invisibilisation qui sont aujourd'hui envisagés. Ils peuvent être juridiques. Comme le soulignaient en 2012 le politiste John Krinsky et la sociologue Maud Simonet, tout travail tend à devenir invisible dès lors qu'il est accompli par des individus auxquels on ne reconnaît ni le statut, ni les droits d'un travailleur. C'est le cas des détenus, des étudiants ou des bénévoles.

Mais le phénomène a des racines plus profondes. Toute conception du travail, en valorisant certaines qualités, ne s'accompagne-t-elle pas de phénomènes inverses de déni et d'euphémisation ? L'historienne Françoise Waquet montre, par exemple, comment la longue affirmation de la figure du savant, depuis cinq siècles, a laissé dans l'ombre tout un peuple de « *petites mains* » (...).

Allons plus loin. En faisant du travail humain une valeur démocratique, puis un droit, on a peut-être occulté le travail des non-humains. Depuis plusieurs années, la notion de travail invisible est employée en lien avec celle de « services écosystémiques » accomplis par diverses espèces animales, comme les abeilles ou les scarabées, pour maintenir les équilibres écologiques. Ce que Jean-Baptiste Say, au lendemain de la Révolution française, dénommait déjà « *travail de la nature* ». En matière de travail, la séparation du visible et de l'invisible est une frontière mouvante, toujours redéfinie.

Document 10 : Conciliation difficile entre vie familiale et vie professionnelle. Quels sont les salariés les plus concernés ?, Maryline Bègue, DARES Analyses n°045, 25 septembre 2019
www.dares.travail-emploi.gouv.fr (extraits)

Selon l'enquête Conditions de travail et risques psychosociaux de 2016, 13 % des femmes et 14 % des hommes salariés déclarent recevoir des reproches de leur entourage, en raison de leur manque de disponibilité liée aux horaires de travail. Ces reproches sont plus fréquemment adressés aux salariés qui travaillent la nuit ou qui subissent des horaires alternants. À l'inverse, travailler à temps partiel réduit ces reproches. Parmi les salariés à temps plein, ils concernent plus souvent les femmes que les hommes. À caractéristiques identiques (personnelles, professionnelles, conditions de travail, etc.), les femmes reçoivent nettement plus souvent de tels reproches, notamment quand elles ont des enfants de moins de 18 ans.

Certains facteurs de risques psychosociaux, comme la charge mentale ou le débordement, sont associés à des difficultés plus grandes des salariés avec leurs proches. À l'inverse, l'autonomie dans le travail limite les tensions. Les difficultés avec les proches sont associées à une santé perçue comme altérée et un moindre sentiment de bien-être, surtout chez les femmes.

[...] la présente étude s'appuie sur l'enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux réalisée par la Dares en 2016. Celle-ci interroge des individus actifs en emploi sur leurs difficultés à concilier vie familiale et vie professionnelle (...).

Une probabilité de subir des reproches plus élevés pour les femmes

À la question « vos proches se plaignent-ils que vos horaires de travail vous rendent trop peu disponible pour eux ? », un peu plus d'hommes (14 %) que de femmes (13 %) répondent « toujours ou souvent » (tableau 1). Le travail à temps partiel, plus fréquent pour les femmes, réduit le risque de ces reproches (tableau 2), ce qui explique aussi pourquoi l'écart s'inverse parmi les salariés à temps plein (15 % pour les femmes, 14 % pour les hommes). En tenant compte des caractéristiques individuelles et de l'ensemble des conditions de travail dans une analyse « toutes choses égales par ailleurs », la probabilité de rapporter des reproches de l'entourage est environ 20 % plus élevée pour les femmes que pour les hommes. Il semble que la persistance de stéréotypes de genre induise une division marquée des rôles sociaux : les femmes ont la charge du travail domestique et des enfants (...), tandis que les hommes sont légitimes à s'investir principalement dans la sphère professionnelle, ce qui expliquerait qu'ils subissent moins de reproches lorsque leur travail déborde sur leur vie familiale.

Des difficultés plus fréquentes pour les personnes en couple avec des enfants

Les femmes et les hommes vivant en couple avec des enfants affirment plus souvent avoir des difficultés à équilibrer leur vie familiale et leur vie professionnelle, surtout quand les enfants sont jeunes. En effet, 16 % des personnes vivant en couple avec des enfants de moins de 18 ans rapportent que leurs proches se plaignent de leur indisponibilité, contre 12 % des personnes en couple avec des enfants de plus de 18 ans ou sans enfant (tableau 1). À caractéristiques identiques, leur probabilité de signaler de tels problèmes est 20 % plus élevée, mais l'écart n'est significatif que pour les femmes.

Les difficultés avec les proches sont également plus fréquentes lorsque le conjoint est inactif : 19 % des hommes et 15 % des femmes dans cette situation font état de reproches de la part de leur entourage, contre respectivement 14 % et 13 % pour les salariés dont le conjoint est également actif.

Les cadres sont plus nombreux que les autres salariés à rapporter des difficultés avec leurs proches : ainsi, 18 % des cadres hommes et 17 % des cadres femmes rapportent des reproches de la part de leur entourage, contre 13 % des ouvriers et des ouvrières (tableau 1). Cette surexposition tient au fait que les cadres ont plus souvent des horaires longs et un travail intense.

Cependant, à conditions de travail et contraintes psychosociales équivalentes, ce sont les employées de commerce et les ouvrières qui ont la probabilité la plus importante de déclarer des reproches de leur entourage. Pour une femme, le fait d'être cadre semble au contraire plutôt protecteur, avec une probabilité de recevoir des reproches de l'entourage réduite de 20 % par rapport aux professions intermédiaires. Différents facteurs peuvent l'expliquer : les femmes cadres ont des ressources financières plus importantes qui leur permettent de financer la prise en charge de certaines tâches domestiques et familiales, par exemple la garde des enfants, l'utilisation de pressings, etc. En outre, les différences entre les rôles féminins et masculins seraient plus marquées dans les classes populaires que dans les classes moyennes ou supérieures. En effet, « les (...) inégalités et disparités varient selon les catégories socioprofessionnelles. En particulier, plus une femme est autonome professionnellement, moins la division du travail domestique est inégalitaire ».

[...]

Tableau 1
Probabilité de rapporter des plaintes de son entourage
selon certaines caractéristiques individuelles

Vos proches se plaignent-ils que vos horaires de travail vous rendent trop peu disponible pour eux ?	Femmes (%)	Rapports de chances	Hommes (%)	Rapports de chances	Ensemble (%)	Rapports de chances
Sexe						
Femmes.....					12,8	1,2***
Hommes.....					13,8	Réf.
Type de ménage						
Célibataires.....	10,7	NS	9,7	NS	10,1	NS
Couples avec enfants de plus de 18 ans ou sans enfants.....	11,3	Réf.	12,9	Réf.	12,1	Réf.
Couples avec enfant(s) de moins de 18 ans.....	15,9	1,3**	16,9	NS	16,4	1,2***
Familles monoparentales.....	12,5	NS	16,8	2,3**	13,3	1,6**
Activité du conjoint						
Actifs.....	13,2	Réf.	14,3	Réf.	13,7	Réf.
Non actifs.....	14,5	1,6***	18,5	1,5***	16,8	1,5***
Non concerné(e)s.....	11,6	NS	10,0	0,5**	10,8	0,7**
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadres et professions intellectuelles supérieures.....	16,6	0,8**	17,7	NS	17,3	NS
Professions intermédiaires.....	14,3	Réf.	12,3	Réf.	13,4	Réf.
Employés administratifs.....	7,1	NS	-	-	6,5	0,8**
Employés de commerce.....	12,4	1,3**	15,0	NS	13,0	1,2**
Ouvriers.....	13,3	1,4**	13,1	NS	13,2	1,4***
Pluriactivité						
Pluriactifs.....	12,5	NS	19,1	2,0***	15,3	1,5***
Non pluriactifs.....	12,9	Réf.	13,6	Réf.	13,2	Réf.
Statut						
Public.....	13,2	0,6***	11,3	0,6***	12,4	0,6***
Privé.....	12,7	Réf.	14,4	Réf.	13,6	Réf.

Réf. : référence.

- : effectifs insuffisants.

NS : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : *10 %, **5 %, ***1 %.

Note : les rapports de chances présentés ici sont issus d'une régression logistique expliquant le signalement de plaintes des proches par les variables sociodémographiques et les conditions de travail citées dans la note 2.

Lecture : 13,2 % des femmes dont le conjoint est actif rapportent des reproches de leur entourage. La probabilité de plaintes est plus élevée de 20 % pour les couples avec enfants de moins de 18 ans, par rapport aux couples sans enfant ou avec enfants de plus de 18 ans.

Champ : salariés de France métropolitaine ayant répondu au questionnaire auto-administré.

Source : enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux de 2016 ; Dares, DGAFP, Drees et Insee.

[...]

Tableau 2
Plaintes de l'entourage selon les horaires et la durée du travail

Vos proches se plaignent-ils que vos horaires de travail vous rendent trop peu disponible pour eux ? (« Toujours, souvent »)	Femmes (%)	Rapports de chances	Hommes (%)	Rapports de chances	Ensemble (%)	Rapports de chances
Horaires de travail quotidiens						
Les mêmes tous les jours.....	9,6	Réf.	9,9	Réf.	9,7	Réf.
Alternants 2*8.....	22,7	2, 2 ***	12,0	NS	16,6	1,6 ***
Alternants 3*8.....	29,3	2,0 **	18,4	1,8 **	21,4	1,8 ***
Variables d'un jour à l'autre.....	18,0	1,5 ***	23,7	1,2 *	20,7	1,4 ***
Travail de nuit						
Habituellement, occasionnellement	28,3	1,6 ***	24,2	1,7 ***	25,4	1,5 ***
Jamais.....	11,4	Réf.	10,9	Réf.	11,2	Réf.
Travail le week-end						
Habituellement, occasionnellement	22,9	1,6 ***	23,2	1,9 ***	23,1	1,8 ***
Jamais.....	9,4	Réf.	10,0	Réf.	9,7	Réf.
Temps de travail						
Temps plein.....	14,8	Réf.	14,0	Réf.	14,4	Réf.
Temps partiel.....	8,5	0,7 ***	10,1	NS	8,8	0,7 ***
Devoir faire des heures supplémentaires						
Tous les jours, souvent.....	25,8	2,1 ***	27,1	2,2 ***	26,5	2,2 ***
Parfois, jamais.....	7,5	Réf.	7,9	Réf.	7,7	Réf.
Durée hebdomadaire du travail						
Moins de 40 heures.....	9,7	Réf.	7,9	Réf.	8,9	Réf.
Plus de 40 heures.....	23,7	2,0 ***	22,4	1,9 ***	22,9	1,9 ***
Non réponse.....	14,5	NS	27,6	3,0 **	21,0	NS
Prévisibilité des horaires de travail						
Dans le mois.....	11,3	NS	10,7	NS	11,0	0,8 **
La semaine prochaine.....	20,6	Réf.	19,1	Réf.	19,9	Réf.
Le lendemain.....	20,7	NS	32,7	1,5 **	28,6	1,4 **
Impossible.....	21,7	NS	28,0	NS	26,0	NS
Trajet domicile-travail (en minutes)						
0*.....	-	-	-	-	7,1	NS
1-15 minutes.....	11,3	Réf.	12,9	Réf.	12,0	Réf.
16-30 minutes.....	12,6	NS	13,8	NS	13,3	NS
31-60 minutes.....	15,5	1,4 ***	12,2	NS	13,8	NS
Plus d'une heure.....	17,8	2,3 ***	22,9	1,5 **	20,1	1,7 ***
Pas de trajet habituel.....	14,3	NS	16,0	0,7 **	15,4	NS
Heures par semaine dans les tâches domestiques						
Moins de 2 heures.....	9,0	0,7 **	15,9	1,2 **	14,5	NS
Entre 3 et 6 heures.....	13,1	Réf.	12,6	Réf.	12,8	Réf.
Entre 7 et 9 heures.....	11,9	0,8 *	14,3	NS	12,9	NS
Entre 10 et 12 heures.....	12,9	NS	10,9	NS	12,2	NS
Plus de 12 heures.....	14,5	NS	13,8	NS	14,3	NS

Réf. : référence.

- : effectifs insuffisants.

NS : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : *10 %, **5 %, ***1 %.

Note : les rapports de chances présentés ici sont issus d'une régression logistique expliquant le signallement de plaintes des proches par les variables sociodémographiques et les conditions de travail citées dans la note 2.

Lecture : 22,7 % des femmes qui travaillent en 2*8 rapportent des reproches de leur entourage. À caractéristiques identiques, cette modalité de travail multiplie par 2,2 la probabilité de reproches pour les femmes.

Champ : salariés de France métropolitaine ayant répondu au questionnaire auto-administré.

Source : enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux de 2016 ; Dares, DGAFP, Drees et Insee.

[...]

Le rôle « protecteur » du travail à temps partiel

Selon l'enquête, 9 % des salariés travaillant à temps partiel rapportent des reproches de leur entourage, contre 14 % pour les salariés à temps plein. Travailler à temps partiel semble ainsi faciliter la conciliation, notamment pour les femmes, qui disent par ailleurs plus souvent que les hommes avoir choisi de travailler à temps partiel pour s'occuper des enfants. À la question « pour quelle raison principale travaillez-vous à temps partiel ? », 23 % des femmes à temps partiel et ayant au moins un enfant de moins de 18 ans à charge répondent « pour s'occuper de leurs enfants », contre moins d'1 % pour les hommes.

À l'inverse, faire des heures supplémentaires est fortement lié pour les hommes comme pour les femmes aux difficultés avec l'entourage (27 % contre 8 % des salariés qui effectuent rarement ou jamais d'heures supplémentaires). Les horaires longs peuvent être la cause de tensions familiales, mais il est aussi possible qu'en sens inverse, de telles tensions conduisent certaines personnes à travailler davantage.

Au-delà des conditions de travail et de l'organisation du travail, les difficultés avec les proches renvoient à une division sociale du travail très différenciée en fonction du sexe des individus. Ainsi, dans l'enquête, 40 % des hommes déclarent travailler plus de 40 heures par semaine, contre 22 % des femmes.

[...]

Un impact important sur le bien-être psychologique des femmes

18 % des personnes évoquant des difficultés de conciliation enregistrent un score de bien-être psychologique faible et présentent un risque de syndrome dépressif, contre 9 % de ceux qui n'évoquent pas de difficultés de conciliation. Cet écart est plus important pour les femmes que pour les hommes.

Cette différence entre les hommes et les femmes se confirme dans une analyse « toutes choses égales par ailleurs ». Ainsi, la probabilité de présenter un syndrome dépressif est multipliée par 2 pour les femmes ayant des reproches de leurs proches par rapport à celles qui n'en ont pas, alors que, pour les hommes, l'effet n'est pas significatif (tableau 5).

Le sens de la causalité entre difficultés de conciliation, perception d'un état de santé dégradé et risque dépressif est difficile à établir. Les salariés présentant un risque dépressif ou percevant un mauvais état de santé sont peut-être plus sensibles aux reproches de leur entourage. À l'inverse, les difficultés de conciliation peuvent accroître le risque dépressif ou la perception d'une santé dégradée. Même si aujourd'hui les femmes sont de plus en plus nombreuses à être salariées, les représentations sexuées persistantes pourraient expliquer le lien plus important entre reproches de l'entourage et santé psychique des femmes.

Tableau 5
Santé et bien être psychologique

	Femmes (%)	Rapports de chances	Hommes (%)	Rapports de chances	Ensemble (%)	Rapports de chances
Probabilité de juger son état de santé général assez bon, mauvais ou très mauvais						
<i>Avoir des proches qui se plaignent du manque de disponibilité pour eux</i>						
Toujours, souvent.....	40,5	1,4 ***	28,7	1,2 **	34,4	1,4 ***
Parfois, jamais.....	27,5	Réf.	19,4	Réf.	23,5	Réf.
Probabilité de déclarer des troubles du sommeil fréquents au cours des 12 derniers mois						
<i>Avoir des proches qui se plaignent du manque de disponibilité pour eux</i>						
Toujours, souvent.....	43,0	1,5 ***	30,5	1,3 **	37	1,4 ***
Parfois, jamais.....	28,8	Réf.	18,8	Réf.	24	Réf.
Probabilité de déclarer un bien être réduit						
<i>Avoir des proches qui se plaignent du manque de disponibilité pour eux</i>						
Toujours, souvent.....	25,6	2,0 ***	11,3	NS	18,2	1,6 ***
Parfois, jamais.....	11,6	Réf.	6,6	Réf.	9,1	Réf.

Réf. : référence.

NS : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : *10 %, **5 %, ***1 %.

Note : les rapports de chances présentés ici sont issus d'une régression logistique expliquant le signalement de plaintes des proches par les variables sociodémographiques et les conditions de travail citées dans la note 2.

Lecture : 40,5 % des femmes qui déclarent avoir « toujours ou souvent » des reproches de leur entourage, jugent leur état de santé général « assez bon », « mauvais » ou « très mauvais ».

Champ : salariés de France métropolitaine ayant répondu au questionnaire auto-administré.

Source : enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux de 2016 ; Dares, DGAFP, Drees et Insee.

[...]