

DOSSIER D'ETUDE N° 81
Juin 2006



Dominique Anxo

Avec la collaboration de Jonas Mansson, Lennart Delander

Les déterminants socio-économiques de l'utilisation des congés parentaux

Comparaison des pères français et suédois

Centre for European Labour Market Studies (CELMS HB)
Centre for Labour Market Policy Research (CAFO)
Suède.

TABLE DES MATIERES

AVANT-PROPOS.....	3
1. INTRODUCTION.....	6
2. LES DISPOSITIFS DE CONGES PARENTAUX EN FRANCE ET EN SUEDE.....	8
3. DESCRIPTIF DES DONNEES.....	11
3.1 Données Françaises	11
3.2 Difficultés méthodologiques.....	12
3.3 Principales caractéristiques des deux échantillons français	15
3.4 Distribution de la durée du congé parental	16
3.5 Données Suédoises	17
3.6 Statistiques descriptives, échantillon suédois.....	17
3.7 Distribution de la durée du congé parental en Suède.....	21
4. METHODES STATISTIQUES – RESULTATS ECONOMETRIQUES	22
4.1 Approche conceptuelle et choix des variables explicatives	23
4.2 Résultat des estimations : France	26
4.2.1 Facteurs influant sur la probabilité d’opter pour une APE	26
4.2.2 Facteurs influant sur la répartition intrafamiliale du congé parental	28
4.2.3 Facteurs influant sur la durée du congé parental.....	31
4.3 Résultat des estimations : Suède	34
4.3.1 Facteurs influant sur la probabilité d’opter pour un congé parental.....	34
4.3.2 Facteurs influant sur la répartition intrafamiliale du congé parental	37
4.3.3 Facteurs influant sur la durée du congé parental.....	39
5. COMPARAISON FRANCE - SUEDE	42
5.1 Facteurs influant sur la sélection des pères au sein des deux dispositifs de congé parental ...	43
5.2 Facteurs influant sur la durée du congé parental.....	46
6. CONCLUSION	49
REFERENCES.....	51
ANNEXES	52

AVANT-PROPOS

Dans un contexte de politiques de promotion de l'égalité hommes/femmes sur le marché du travail, la question de la participation des pères à la vie familiale figure maintenant sur l'agenda des politiques familiales de tous les membres de l'union européenne. Il est en effet reconnu que les inégalités structurelles entre hommes et femmes ne sont pas seulement liées au marché du travail mais qu'elles tiennent aussi à l'inégale répartition des obligations familiales. La promotion de l'égalité suppose donc de sortir des limites strictes du monde du travail pour prendre en compte ce qui se passe dans la sphère privée. Parmi les outils de l'égalité promus par la commission européenne, les systèmes de congés parentaux occupent une attention particulière. En effet, en tant qu'objet des politiques publiques, ils permettent de légitimer la question de la conciliation entre famille et travail, allant dans le sens d'une plus grande égalité entre hommes et femmes. Mais, en même temps, ils renforcent également les affectations traditionnelles du travail domestique au sein du couple. Dans tous les pays à l'exception de la Suède et de la Norvège, les pères ont rarement recours à ce type de congés, qui restent assimilés à des congés maternels.

Les caractéristiques structurant l'offre de congés parentaux jouent un rôle déterminant dans la façon dont les pères recourent à ces congés. Dans ce domaine, la Suède est l'état membre qui dispose du cadre de congé parental le plus favorable aux pères : taux de compensation salariale, incitation sous forme de quota paternel, très grande souplesse du dispositif... De fait 80 % des pères suédois ont recours au dispositif de congé parental.

La France, est de ce point de vue beaucoup plus timide pour inciter les pères à participer davantage dans la sphère familiale. Le taux de compensation salariale assurée par une allocation d'un montant forfaitaire (Allocation Parentale d'Education (APE) ou Complément de Libre Choix d'Activité (CLCA)¹ a un effet fortement désincitatif : un père sur 100 recourt au congé parental.

En dépit de ces constats, les analyses approfondies sur les déterminants socio-économiques de l'utilisation des congés parentaux restent rares. L'objet principal de l'étude dirigée par Dominique Anxo est de palier cette carence en étudiant l'impact des environnements socio économiques et institutionnels sur l'usage du congé parental. En poursuivant et en approfondissant les résultats d'une étude menée par la CNAF sur les hommes bénéficiaires de l'APE (Boyer, 2002), il met en lumière et

¹ Depuis le mois de janvier 2004, les familles peuvent bénéficier du complément de libre choix d'activité (CPLA) dans le cadre de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE), qui remplace l'APE. Contrairement à l'APE, le CLSA est ouvert dès le premier enfant mais pour une durée maximale de six mois après la fin du congé de maternité ou de paternité.

compare les facteurs institutionnels, économiques et sociaux conduisant les pères français et suédois à prendre un congé parental. L'analyse révèle des disparités nationales importantes.

- En France, l'inactivité professionnelle des pères augmente très significativement la probabilité d'opter pour un congé parental, alors qu'en Suède la situation est inversée (forte réduction). En outre, toujours en France, l'inactivité ou une période de chômage du père accroît de manière significative la durée du congé parental (de 47 jours) alors qu'en Suède, cette même situation réduit la durée du congé parental (de 12 jours). En Suède donc, et en contraste avec la France, une situation défavorable sur le marché du travail (chômage) réduit fortement la probabilité qu'un père opte pour un congé parental.

- Des différences nationales apparaissent également de l'ancienneté dans l'emploi. En Suède une longue ancienneté augmente la probabilité d'opter pour un congé parental alors qu'elle la réduit en France.

- L'impact du niveau de formation diverge aussi dans les deux pays. En France, plus le niveau de formation des pères est élevé, plus faible est la probabilité qu'ils optent pour l'APE, alors que le résultat est inversé en Suède. Le niveau de formation des pères pèse également sur la durée de prise du congé parental. En Suède, ce niveau de formation influe de manière positive sur la durée du congé parental, mais l'impact reste relativement faible. En France, en revanche, la durée du congé parental est inversement proportionnelle au niveau de formation.

Dominique Anxo montre que ces résultats sont liés aux caractéristiques nationales des systèmes d'assurance chômage et de dispositifs des congés parentaux. En Suède, la garantie complète de retour à l'emploi couplé à un taux de compensation de revenu particulièrement généreux fait que le processus de sélection des pères au sein du dispositif est beaucoup moins discriminant.

En France, les pères bénéficiaires de l'APE ont en moyenne, un plus faible ancrage sur le marché du travail et des caractéristiques individuelles qui laissent à penser que leur probabilité d'obtenir un emploi dans un court délai est relativement faible. Les modalités de mise en œuvre de l'APE à temps plein en particulier, ainsi que le montant de l'indemnité forfaitaire créent des effets de seuil importants se traduisant par une surreprésentation des pères « vulnérables » tant du point de vue de leur situation sur le marché du travail que par leur faible niveau de formation et de salaire.

Le chercheur montre également que ces disparités nationales ne peuvent pas être réduites seulement à des différences dans la structure des systèmes incitatifs car les comportements des acteurs ne

répondent pas seulement à des logiques de maximisation sous contrainte ou à des processus de négociation entre conjoints. Ces comportements sont également soutenus par des logiques sociétales qui doivent être prises en compte dans l'interprétation des résultats et leurs implications en terme de politique familiale. Ils renvoient à une problématique plus générale concernant les régimes de « genres » et de sociétés de bien-être. En Suède, le congé parental constitue un des outils d'un système plus large de soutien à l'égalité entre les hommes et les femmes. La moindre sélectivité constatée dans ce pays s'explique aussi par une plus faible polarisation des situations entre conjoints et donc un moindre impact des différentiels sexuels de salaire et d'éducation sur la probabilité d'opter pour un congé parental.

L'intérêt de la recherche réside également dans les possibles implications en terme de politique familiale et dans l'identification d'éventuels obstacles institutionnels et sociétaux nuisant à l'émergence d'une répartition plus égalitaire des charges parentales. Les résultats révèlent clairement que les modalités de mise en œuvre du congé parental (conditions d'éligibilité, niveau de compensation, garantie de retour à l'emploi) constituent un facteur déterminant pouvant largement expliquer les différences nationales dans la fréquence du recours au congé parental. Mais l'exemple suédois révèle aussi que si le degré de générosité des dispositifs de congés parentaux reste déterminant, l'existence de modalités de mise œuvre favorable ne constitue pas une condition suffisante pour créer une répartition plus égalitaire du congé parental au sein des couples. En effet, s'il est vrai qu'aujourd'hui environ 80 % des pères suédois utilisent leur droit au congé parental, leur part dans le nombre total de jours compensés reste bien inférieure à celle des mères suédoises (19 % du nombre total de jours compensés). D'une manière générale, en France comme en Suède, les politiques publiques n'ont certainement pas suffisamment pris la mesure de l'influence encore négative de la culture et de l'organisation du marché du travail sur l'égalité des charges parentales et domestiques. Pour autant, en dépit de la persistance des inégalités entre hommes et femmes, l'exemple suédois montre que des politiques proactives peuvent faciliter et accompagner des changements de comportements.

Danielle Boyer
CNAF – Recherche et Prospective

1. Introduction

Au cours des dernières décennies, un des traits majeurs de l'évolution des marchés du travail français et suédois a été la féminisation croissante de la force de travail et le recul du modèle familial où l'homme est le seul actif. En dépit de la diminution marquante des différentiels hommes femmes de taux d'emploi, force est de constater que la répartition sexuelle des tâches reste traditionnelle, les femmes consacrant toujours plus de temps aux tâches domestiques et parentales que leurs homologues masculins. Si la division sexuelle du travail demeure traditionnelle en France comme en Suède, elle reste nettement plus inégalitaire en France. Des études précédentes (cf. Anxo, 1998, 2002) ont montré que les différences nationales observées dans les comportements d'activité professionnelle et la répartition sexuelle des tâches domestiques et parentales s'expliquait essentiellement par des différences d'environnement économique et sociétal, en particulier certaines différences dans la mise en œuvre des politiques familiales. En Suède, le faible écart entre hommes et femmes dans les niveaux de formation et de salaire, ainsi que la moindre diminution du revenu disponible des ménages à la naissance d'un enfant sont des éléments importants pour comprendre les disparités observées dans la division sexuelle des tâches professionnelles domestiques et parentales. Les gains de spécialisation moins importants en Suède, induisent une répartition des tâches domestique et parentales plus égalitaire. Les larges possibilités de modulation du temps de travail au cours du cycle de vie, la garantie de revenu et d'emploi assurée par les congés parentaux², en confortant le pouvoir de négociation des femmes, créent un cadre institutionnel et sociétal favorable à l'émergence d'une répartition plus égalitaire des tâches en particulier un investissement plus important des pères dans la prise en charge des enfants.

Même si l'investissement des pères suédois dans la sphère domestique et parentale est relativement plus élevé qu'en France, les disparités hommes femmes dans la distribution sexuelle du congé parental demeurent toujours très importante. S'il est vrai qu'aujourd'hui environ 80 % des pères suédois utilisent leur droit au congé parental, leur part dans le nombre total de jours compensés reste bien inférieure à celle des mères suédoises (19 % du nombre total de jours compensés, soit environ 70 jours en 2004). De manière plus prononcée, la distribution du congé parental en France offre une image encore plus polarisée, puisque moins de 2 % des pères utilisent l'Allocation Parentale d'Education (APE).

² Voir section 2 pour une description des dispositifs suédois (Congé parental) et français (APE)

Si l'impact des congés parentaux sur l'allocation du temps au sein des ménages et aussi sur le développement des carrières et des profils salariaux des femmes a fait l'objet, au cours de la dernière décennie, d'une attention accrue (cf. par ex. Albrecht et al, 1998, Anxo et al 2002), les analyses sur les déterminants socio-économiques de l'utilisation des congés parentaux restent plus rares (cf. Boyer et al 2003). L'objet principal de la présente étude est de tenter de palier à cette carence et d'analyser, à l'aide de méthodes statistiques appropriées, les différences nationales dans la proportion de pères bénéficiaires d'un congé parental. En d'autres termes, l'objectif de cette étude est de mettre en lumière les facteurs influant sur les processus de sélection des pères au sein des dispositifs de congés parentaux et d'analyser dans quelle mesure, l'environnement économique et sociétal et les caractéristiques des systèmes nationaux de congés parentaux influent sur la décision des pères de participer à ces dispositifs.

Outre l'identification des facteurs socio-économiques³ influant sur la décision des pères de se retirer temporairement du marché du travail pour prendre en charge leur(s) enfant(s), l'intérêt de cette recherche réside dans les possibles implications en termes de politique familiale. Il s'agit également d'identifier d'éventuels obstacles institutionnels et sociétaux nuisant à une répartition plus égalitaire des charges parentales.

L'analyse comparative et détaillée des dispositifs d'absentéisme légal, dont, rappelons le, l'objectif explicite est une meilleure conciliation entre activités professionnelles et vie familiale, nous apparaît, en effet, crucial, non seulement pour comprendre les disparités nationales dans la proportion de pères optant pour un congé parental mais aussi pour identifier les contraintes/opportunités existantes pouvant influencer les choix des ménages. En particulier, les règles d'éligibilité, les taux de compensation de revenu durant l'absence et les dispositions concernant la garantie ou non de retour à l'emploi nous apparaissent particulièrement déterminants à cet égard. Les disparités nationales dans le nombre de bénéficiaires du congé parental ne peuvent, naturellement pas être réduites seulement à des différences dans la structure des systèmes incitatifs mais renvoient aussi à une problématique plus générale concernant les régimes de « genres » et de sociétés de bien être. Ces paramètres sociétaux doivent être, non seulement, pris en compte pour illustrer ces différences nationales mais aussi pour analyser la « transférabilité » de ces dispositifs d'un régime à l'autre et donc de leur efficacité potentielle.

³ Les taux de compensation de revenu durant l'absence et les garanties de retour à l'emploi feront l'objet d'une attention particulière.

Notre approche se veut donc à la fois quantitative, utilisant des modèles conceptuels et des méthodes économétriques adaptés mais aussi institutionnelle dans la mesure où les comportements des acteurs ne répondent pas seulement à des logiques de maximisation sous contrainte ou encore à des processus de négociation entre conjoints mais sont aussi soutenus par des logiques sociétales.

Ce dossier d'étude est structuré de la manière suivante. Après un bref descriptif des deux dispositifs nationaux de congés parentaux et leurs implications en terme d'utilisation du droit à l'absence (section 2), les données mobilisées pour le traitement statistique et économétrique sont présentées dans la section 3. La section 4 présente nos choix conceptuels et méthodologiques ainsi que les résultats des estimations économétriques de chacun des deux pays. La dernière section compare ces résultats et résume les principaux enseignements de cette étude.

2. Les dispositifs de congés parentaux en France et en Suède

Le dispositif Suédois de congé parental a été instauré en Suède en 1974. La durée du congé parental, initialement de six mois, a été progressivement étendue à 15 mois (480 jours) dans les années 80. Associé à une garantie de retour à l'emploi, le congé parental offre de larges possibilités de modulation dans la mesure où il peut être utilisé sur une plus longue période en réduisant la durée hebdomadaire du travail avec compensation salariale⁴. Le niveau de la compensation salariale est, pour les 12 premiers mois (390 jours), de 80 % du revenu brut précédent la naissance de l'enfant⁵. Les trois derniers mois donnent lieu à une indemnité forfaitaire journalière d'environ 6-7 euros. On notera aussi que le taux de compensation effectif est aussi fonction du revenu du fait de l'existence d'un plafond (cf. Figure A2 en annexe)⁶. Les indemnités versées sont sujets comme les autres revenus, à l'impôt et entre dans le calcul des retraites au même titre qu'une activité professionnelle. Les deux parents peuvent répartir entre eux à leur convenance les 10 premiers mois. Afin de favoriser une répartition intrafamiliale plus égalitaire de l'absence, deux mois non transférables ont été introduits durant la dernière décennie⁷. De surcroît, les parents suédois ont, depuis 1979, le droit de réduire leur durée du travail de 25 % sans compensation salariale jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 8 ans.

⁴ Selon la législation en vigueur, les parents peuvent exercer leur droit au congé parental jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 8 ans. Dans certains champs conventionnels, comme le secteur public et les collectivités locales, ce droit est étendu jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 12 ans. Une forte majorité de parents concentre leur absence sur les deux premières années de l'enfant.

⁵ Le droit à une compensation de 80% requiert que la mère ou le père ait eu une activité professionnelle d'au moins 6 mois (240 jours) avant la naissance de l'enfant. Si cette condition n'est pas remplie, les parents sont assurés d'une compensation journalière égale à 180 SEK (= 19 Euros) pour les premiers 390 jours.

⁶ Ce plafond était de 24 000 SEK en 2004, 1 SEK=0,109 Eur.

⁷ Un premier mois non transférable a été introduit en 1995 et le second mois en 2002.

En 1985, en France, une allocation parentale d'éducation (APE) a été introduite pour les parents décidant de se retirer temporairement du marché du travail pour prendre en charge leurs enfants. Le bénéficiaire de cette prestation versée par la branche Famille de la Sécurité sociale peut se combiner au bénéfice d'un congé parental d'éducation régi par le Code du travail. Initialement, cette allocation ne portait que sur le troisième enfant (jusqu'à l'âge de trois ans de ce dernier). Une modification de la loi, entrée en vigueur en 1994, a étendu cette allocation parentale d'éducation (APE) au deuxième enfant et a de plus permis, en outre, son cumul avec un emploi à temps partiel. Depuis le mois de janvier 2004, les familles peuvent bénéficier du complément de libre choix d'activité (CLCA) dans le cadre de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE), qui remplace l'APE. Pour les familles de deux enfants et plus, le CLCA est comme l'APE versé jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant. Mais contrairement à l'APE, il peut être ouvert dès le 1^{er} enfant mais pour une durée maximale de 6 mois après la fin du congé de maternité ou de paternité.

L'éligibilité à l'APE de rang deux, qui fait l'objet de la présente étude, – requiert d'avoir été en activité deux ans durant les cinq ans précédant la naissance du second enfant. La période d'activité regroupe les périodes suivantes : chômage indemnisé, formation rémunérée, congé maladie, maternité, accident du travail. On notera aussi que le chômeur indemnisé qui demande une APE voit son droit à l'allocation chômage suspendu durant le congé parental : au terme de l'APE, le service des allocations chômage reprend pour la durée d'indemnisation qui restait à courir. Le montant de l'allocation parentale d'éducation est forfaitaire et varie de 0,55 % à 0,27 % du SMIC selon qu'elle est à taux partiel ou non. Depuis 2000, l'APE peut se cumuler avec les revenus d'activité professionnelle pendant deux mois. Au terme des trois années, le retour à l'emploi n'est garanti que pour les personnes qui associent un congé parental à l'APE et sont employées en contrat à durée indéterminée avec au moins un an d'ancienneté. Dans ce cas, la loi contraint l'employeur à offrir un poste équivalent. Un ménage ne peut bénéficier que d'une seule allocation à taux plein, mais les deux parents peuvent cumuler deux allocations à taux partiel. L'allocation parentale d'éducation est une prestation exonérée d'impôt sur le revenu. En 2002, l'APE représentait environ 3 milliards d'euros pour 562 000 bénéficiaires. Environ 98 % des allocataires sont des femmes et environ 70 % des APE sont prises à taux plein (Boyer et Renouard, 2004).

Comme noté précédemment, une forte proportion de pères suédois utilisent aujourd'hui leur droit au congé parental (plus de 80% d'entre eux contre 99% pour les mères). Depuis son introduction en 1974, la part relative des pères suédois dans le congé parental a augmenté de manière soutenue (passant de moins de 1% en 1974 à un peu moins de 20% des jours compensés en 2004,

cf. Figure A3 en annexe). En dépit de cette augmentation et des différentes mesures incitatives, les disparités sexuelles dans la répartition du congé parental demeurent importantes en Suède. Cette inégalité dans la prise en charge des enfants dans le cadre du congé parental reste, néanmoins, nettement plus prononcée en France où seulement 1% des pères éligibles utilise l'APE.

Une comparaison des deux dispositifs révèle des différences importantes pouvant expliquer les disparités nationales observées dans la fréquence d'utilisation du congé parental. En premier lieu, le système de congé parental suédois est un droit universel et individualisé qui s'applique dès la naissance du premier enfant. Son taux de compensation salariale est élevé alors que le montant forfaitaire du système français implique une baisse de revenu qui peut être très importante. Cette baisse de revenu peut avoir un effet fortement desincitatif sur la participation des pères. Nous y reviendrons. Enfin, la garantie de retour à l'emploi, totale dans le système suédois, mais plus restrictive dans le cas français, permet des profils d'activité féminins plus continus (cf. la figure A 1 en Annexe). De surcroît, les pénalités, en terme d'évolution salariale, liées au congé parental sont relativement faibles en Suède (Albrecht et al. 1998). L'ensemble de ces facteurs explique largement les différences nationales dans la fréquence d'utilisation des dispositifs légaux d'absence parentale. Ces derniers reflètent des logiques sociétales, des différences importantes dans l'orientation des politiques familiales et des politiques d'égalité entre les genres. En effet, les pouvoirs publics suédois ont, depuis les années 1970, mis en œuvre une politique proactive visant à accroître les taux d'emploi et à conforter l'ancrage des femmes (en particulier des mères) sur le marché du travail. De surcroît, une série de mesures ont été prises pour lutter contre les discriminations tant salariales que concernant l'accès à l'emploi. Cette politique s'est traduite par une croissance importante des taux d'emploi féminin⁸ et une réduction importante des disparités salariales au cours des dernières décennies.

Si des différences d'attitudes et de normes culturelles peuvent expliquer une part des différentiels nationaux dans la fréquence d'utilisation du congé parental, il est aussi important de garder en mémoire que les conditions d'éligibilité restent beaucoup plus restrictives et les « contraintes financières » beaucoup plus fortes en France. Le niveau de compensation salariale, plafonné en Suède, peut réduire l'incitation des pères ayant un revenu supérieur au plafond et peut infléchir la répartition intrafamiliale du congé parental (si de fortes disparités de revenu existent entre conjoints). Le montant forfaitaire de l'APE à temps plein en France demeure beaucoup plus faible (0,55% du

⁸ Comptant parmi les plus élevés au sein des pays de l'union européenne, les taux d'emploi féminin ont augmenté de plus de 25 points depuis les années 1970. Ils étaient de 72 % en Suède en 2004 contre 62% en France.

SMIC) pouvant créer des effets de seuil important. Ainsi l'incitation pour les pères ayant des revenus moyens/élevés d'opter pour une APE est selon toute hypothèse extrêmement faible.

Du fait de ces disparités nationales concernant tant les critères d'éligibilité, que les conditions de compensation ou de garantie d'emploi, on est fondé à penser que les caractéristiques des pères optant pour un congé parental diffèrent de manière notable parmi les deux populations. En d'autres termes, on peut s'attendre que les processus de sélection et donc l'impact quantitatif des variables socio-économiques sur la probabilité d'opter pour un congé parental, diffèrent de manière significative entre les deux pays⁹.

3. Descriptif des données

3.1 Données Françaises

Trois types de données ont été mobilisés et croisés pour construire la banque de données françaises en vue du traitement statistique et économétrique de la présente étude.

1. Données provenant des registres de la CNAF sur les pères éligibles et bénéficiaires à l' APE. Ces registres comprennent outre l'âge du père et de sa conjointe, des informations sur les revenus du foyer, le nombre d'enfants à charge, l'âge des enfants, la situation matrimoniale, les prestations perçues, la durée du congé parental, la situation géographique.

2. Basé sur les registres de la CNAF, un échantillon de mille pères a fait l'objet d'une enquête détaillée (cf. Boyer et al 2003). Cette enquête permet de compléter les données administratives et offre un riche ensemble de caractéristiques socio-économiques sur les pères bénéficiaires et sur leurs conjointes.

Les deux premières bases de données (1 et 2) ont été croisées et regroupées en un seul fichier. Le nombre d'observations s'élève à 357 pères bénéficiaires de l'APE à temps pleins.

3. Le troisième type de données provient de l'enquête emploi de l'INSEE. Un échantillon de 3425 pères éligibles à l'APE a été extrait de l'enquête emploi 2002.

⁹ Afin de réduire ces distorsions liées aux spécificités des deux systèmes de congés parentaux nous avons calibré les données suédoises sur les données françaises et effectués les séries d'estimations pour la Suède en appliquant certains critères d'éligibilité/compensation du système français (cf. *infra*).

Enfin les deux échantillons (1+2 et 3) ont été regroupés. Le nombre total d'observations, à savoir le nombre total de ménages s'élève à 3 772. Ces données servent de base aux estimations économétriques concernant le processus de sélection des pères et les variables socio-économiques influant sur la répartition intrafamiliale du congé parental.

3.2 Difficultés méthodologiques

Une analyse des données françaises révèle l'existence d'un nombre important de données manquantes concernant le salaire des pères éligibles et bénéficiaires ainsi que le salaire de leurs conjointes. Cette absence de données provient soit d'un non report de revenu du travail pour les individus ayant déclaré avoir une activité rémunérée soit du fait que les individus aient déclaré qu'ils étaient non actifs. Pour pallier à cette difficulté et afin d'augmenter le nombre d'observations concernant les revenus du travail nous avons estimé une série d'équations de salaire standard et calculé un salaire prédit¹⁰ pour le père et sa conjointe.

Une autre difficulté méthodologique concerne l'échantillon INSEE de l'enquête emploi sur les pères éligibles. En effet nous ne pouvons pas rejeter l'hypothèse qu'un certain nombre de pères éligibles ait bénéficié de l'APE. Pour réduire ce biais potentiel nous avons utilisé une procédure d'appariement dite des « jumeaux statistiques » (Statistical twins). L'idée principale peut se résumer comme suit : identifier des « jumeaux statistiques » entre le groupe des pères éligibles (Données INSEE) et les pères ayant opté pour le congé parental et éliminer des données INSEE les pères éligibles ayant une forte probabilité d'avoir opté pour un congé parental APE. Cette procédure implique le choix d'un certain nombre de variables de contrôle facilement identifiables et stables. Nous avons opté pour un appariement en 4 dimensions, à savoir l'âge de la mère, le nombre d'enfants à charge, le niveau de formation des parents et le revenu du travail des parents. Nous avons ainsi éliminés 16 pères éligibles dans la base INSEE ayant une forte probabilité d'avoir utilisé l'Allocation Parentale d'Education¹¹.

¹⁰ Ce salaire prédit correspond au salaire de réservation de la théorie standard de l'offre de travail. Deux équations de salaire, l'une pour les hommes et l'autre pour les femmes, ont dans un premier temps été estimées à partir d'individus ayant rapporté un revenu. Ces équations sont alors utilisées pour calculer un revenu imputé pour les individus n'ayant pas rapporté de revenu du travail.

¹¹ La technique d'appariement utilisée repose sur une approche séquentielle. L'exemple suivant illustre la méthode : Dans un premier temps, l'ensemble des pères ayant le même âge sont sélectionnés. Dans un second temps ces pères sont appariés en fonction de l'âge de la mère. Dans un troisième temps en fonction du nombre d'enfants à charge, dans un quatrième temps en fonction du niveau de formation. Si les pères ont des caractéristiques identiques sur ces 4 dimensions le revenu mensuel est utilisé comme variable discriminante. Cette procédure aboutit à la constitution d'un sous échantillon de pères éligibles (Données INSEE) et de pères ayant opté pour l'APE présentant sur ces 4 dimensions des caractéristiques identiques. Ces jumeaux statistiques sont ensuite éliminés parmi les pères éligibles (Banque de données INSEE).

Tableau 1 : Statistiques descriptives - Pères bénéficiaires de l'APE

Variables	Moyenne	Ecart type	Minimum	Maximum
Âge, père	36,0	5,5	24	55
Âge, conjointe	33,5	4,7	0	46
Différence d'âge (H-F)	2,6	5,4	-15	33
Nombre d'enfants âgés de moins de 3 ans	1,2	0,4	0	3
Nombres d'enfants à charge	2,8	1,1	2	8
Proportion de non actif, père	0,07	0,25	0	1
Proportion de non active, conjointe	0,22	0,41	0	1
Durée hebdomadaire de travail, père	30,8	17,3	0	130
Durée hebdomadaire de travail, conjointe	33,5	15,3	0	80
Durée de travail, actif employé, père	37,5	10,7	1	130
Durée de travail active employée, conjointe	35,7	13,9	1	80
Salaire mensuel, père	815*	603	0	3 500
Salaire mensuel, conjointe	1 229*	797	0	4 200
Ancienneté dans l'emploi, courte ¹² , Père	0,45	0,50	0	1
Ancienneté dans l'emploi, moyen, Père	0,37	0,48	0	1
Longue ancienneté, père	0,18	0,39	0	1
Ancienneté dans l'emploi, courte, conjointe	0,30	0,46	0	1
Ancienneté dans l'emploi, moyen, conjointe	0,39	0,49	0	1
Longue ancienneté, conjointe	0,31	0,46	0	1
Travailleur indépendant, père	0,03	0,17	0	1
Travailleur indépendant, conjointe	0,08	0,27	0	1
Contrat à durée déterminée, père	0,06	0,24	0	1
Contrat à durée déterminée, conjointe	0,05	0,21	0	1
Fonction publique, père	0,18	0,38	0	1
Fonction publique, conjointe	0,39	0,49	0	1
Niveau d'éducation, faible, Père	0,67	0,47	0	1
Niveau d'éducation, père	0,24	0,43	0	1
Niveau d'éducation, supérieur, Père	0,09	0,29	0	1
Niveau d'éducation, faible, conjointe	0,34	0,47	0	1
Niveau d'éducation, conjointe	0,32	0,47	0	1
Niveau d'éducation, supérieur, conjointe	0,35	0,48	0	1
Travail de nuit, père	0,16	0,37	0	1
Travaille de nuit, conjointe	0,16	0,36	0	1
Travail le week-end, père	0,18	0,39	0	1
Travail le week-end, conjointe	0,24	0,43	0	1
Secteur, industrie, père	0,18	0,39	0	1
Secteur des services, père	0,43	0,50	0	1
Secteur, social, père	0,20	0,40	0	1
Secteur, industrie, conjointe	0,07	0,26	0	1
Secteur des services, conjointe	0,29	0,46	0	1
Secteur, social, conjointe	0,51	0,50	0	1

* En Euro

Source : Enquête CNAF auprès des pères bénéficiaires d'une APE à temps plein, 2002 (Croisement registre CNAF et enquête qualitative auprès des pères bénéficiaires de l'APE).

N = 357.

¹² Ancienneté courte inférieure à 3 ans, moyenne de 3 à 10 ans et ancienneté longue supérieure à 10 ans.

Tableau 2 : Statistiques descriptives - Pères éligibles à l'APE

Variables	Moyenne	Ecart type	Minimum	Maximum
Âge, père	35,6	5,8	19	72
Âge, conjointe	32,4	4,7	18	55
Différence d'âge (H-F)	3,1	4,8	-17	41
Nombre d'enfants âgé de moins de 3 ans	1,2	0,36	1	3
Nombres d'enfants à charge	2,6	0,93	2	13
Proportion de non actif, père	0,03	0,18	0	1
Proportion de non active, conjointe	0,53	0,50	0	1
Durée hebdomadaire de travail, père	37,7	11,9	0	90
Durée hebdomadaire de travail, conjointe	13,1	16,6	0	80
Durée de travail, actif employé, père	39,3	9,2	1	90
Durée de travail active employée, conjointe	31,1	9,6	1	80
Salaire mensuel*, père	1 674*	1 162	0	26 822
Salaire mensuel*, conjointe	1 315*	1 113	0	26 822
Ancienneté dans l'emploi, courte, père	0,40	0,49	0	1
Ancienneté dans l'emploi, moyenne, père	0,34	0,47	0	1
Longue ancienneté, père	0,26	0,44	0	1
Ancienneté dans l'emploi, courte, conjointe	0,68	0,47	0	1
Ancienneté dans l'emploi, moyenne, conjointe	0,19	0,39	0	1
Longue ancienneté, conjointe	0,13	0,33	0	1
Travailleur indépendant, père	0,00	0,02	0	1
Travailleur indépendant, conjointe	0,01	0,08	0	1
Contrat à durée déterminée, père	0,04	0,20	0	1
Contrat à durée déterminée, conjointe	0,02	0,13	0	1
Fonction publique, père	0,14	0,34	0	1
Fonction publique, conjointe	0,14	0,35	0	1
Niveau d'éducation, faible, Père	0,63	0,48	0	1
Niveau d'éducation moyen, père	0,24	0,43	0	1
Niveau d'éducation, supérieur, Père	0,13	0,33	0	1
Niveau d'éducation, faible, conjointe	0,54	0,50	0	1
Niveau d'éducation, moyen conjointe	0,33	0,47	0	1
Niveau d'éducation, supérieur, conjointe	0,13	0,33	0	1
Travail de nuit, père	0,08	0,27	0	1
Travaille de nuit, conjointe	0,01	0,12	0	1
Travail le week-end, père	0,22	0,42	0	1
Travail le week-end, conjointe	0,11	0,31	0	1
Secteur, industrie, père	0,46	0,50	0	1
Secteur des services, père	0,33	0,47	0	1
Secteur, social, père	0,21	0,40	0	1
Secteur, industrie, conjointe	0,06	0,24	0	1
Secteur des services, conjointe	0,13	0,34	0	1
Secteur, social, conjointe	0,23	0,42	0	1

* En Euro

Source : INSEE, Enquête emploi, 2002.

N = 3425.

3.3 Principales caractéristiques des deux échantillons français

Les deux tableaux de statistiques descriptives ci-dessus (Tableaux 1 et 2) résument les caractéristiques des deux bases de données françaises (Pères éligibles et bénéficiaires).

Une comparaison des caractéristiques socio-économiques des pères éligibles et des pères bénéficiaires révèle certaines différences intéressantes. En moyenne, les pères bénéficiaires et leurs conjointes sont légèrement plus âgés. Parmi ces derniers, la différence d'âge est légèrement plus faible comparée aux couples éligibles mais dont le père n'a pas opté pour une APE. La taille des familles, à savoir le nombre d'enfants à charge, est aussi en moyenne légèrement plus élevée chez les couples dont le père bénéficie d'une APE. Concernant le niveau de formation trois niveaux d'éducation ont été retenus: faible, intermédiaire, et supérieur. Le niveau d'éducation le plus faible comprend les individus ayant un niveau de formation égal ou inférieur à l'école obligatoire ainsi que des formations professionnelles courtes, le niveau intermédiaire regroupe ceux qui ont une formation secondaire (générale ou technique), enfin le niveau supérieur comprend les individus ayant une formation universitaire ou assimilée. Comparé aux pères éligibles, les pères bénéficiaires ont en moyenne un niveau de formation plus faible. En revanche, les conjointes des pères bénéficiaires ont un niveau de formation nettement supérieur non seulement par rapport à leur conjoint mais aussi par rapport aux mères dont le conjoint n'a pas opté pour l'APE. En effet, environ 35% des mères dont le conjoint est bénéficiaire d'une APE ont un diplôme d'éducation supérieure comparé seulement à 9% pour leurs époux et 13% pour les pères éligibles et leurs conjointes. Comparant la situation des pères sur le marché du travail¹⁵ certaines différences sont à noter: le taux d'activité des pères bénéficiaires est nettement inférieur à celui des pères éligibles, alors que nous observons une situation inversée pour leurs conjointes, le taux d'activité des mères dont le conjoint est bénéficiaire de l'APE étant nettement supérieur comparés aux mères dont le conjoint n'a pas opté pour l'APE. La proportion de travailleur indépendant est aussi nettement supérieure parmi les pères bénéficiaires et leurs conjointes. Concernant la durée hebdomadaire du travail, les pères bénéficiaires ayant un emploi avant l'APE affichaient des durées hebdomadaires moyennes du travail plus courtes comparées aux pères éligibles. En revanche, les conjointes des pères bénéficiaires avaient des durées du travail nettement plus longues que les conjointes des pères n'ayant pas opté pour l'APE (environ 6 heures par semaine). Concernant les conditions de travail et la fréquence des horaires atypiques, une plus forte proportion de pères bénéficiaires travaille de nuit. Il est en est de même pour leurs conjointes qui non seulement travaille en plus forte proportion la nuit mais aussi le week-end comparé aux mères vivant avec un conjoint n'ayant pas opté pour une APE. Une autre différence notable concerne

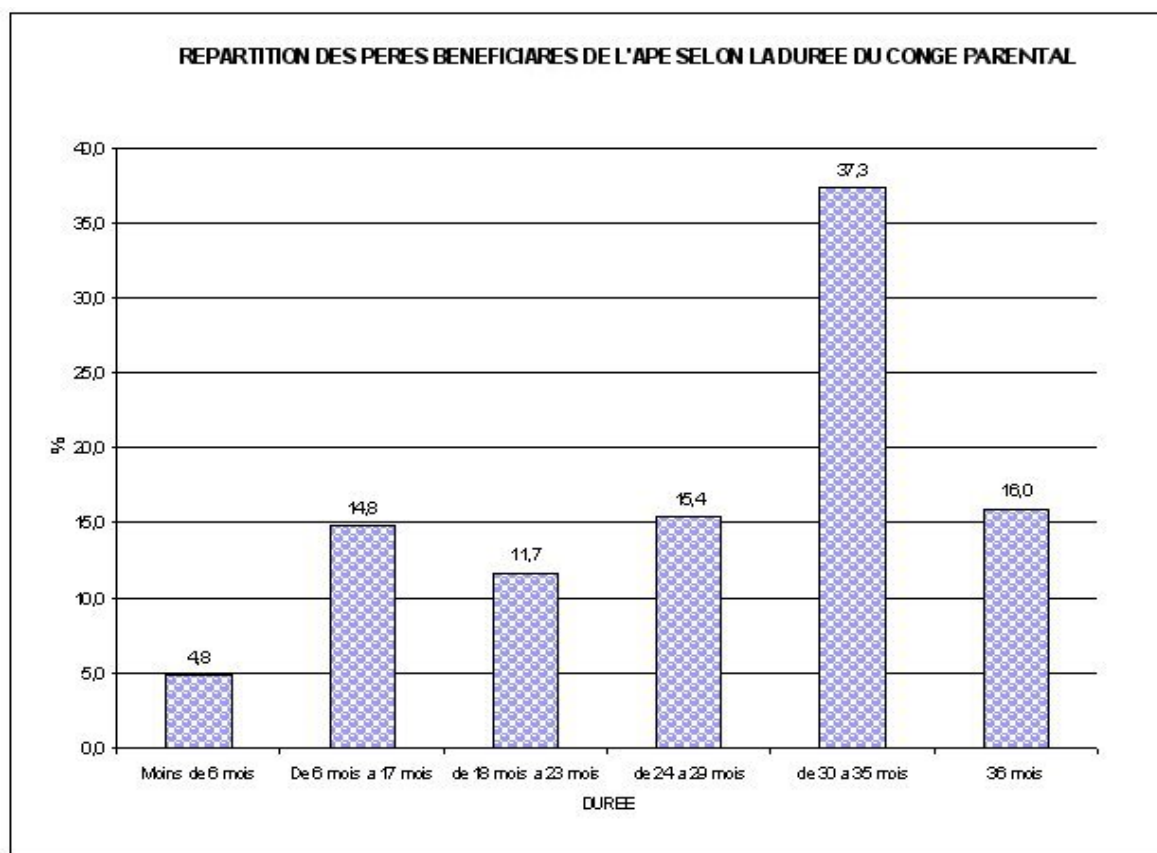
¹⁵ Situation antérieure à l'obtention de l'APE.

les revenus du travail. Les pères éligibles ont, en moyenne, des revenus plus élevés. De surcroît, la proportion de contrats à durée déterminée est plus forte chez les pères bénéficiaires et ils ont une ancienneté dans l'emploi plus courte que les pères éligibles. En revanche, l'ancienneté de leur conjointe sur le marché du travail est en moyenne nettement supérieure à celle des mères dont le conjoint n'a pas opté pour l'APE. Au sein des couples dont le père a bénéficié de l'APE, la proportion de pères et de mères travaillant au sein de la fonction publique et dans les services marchands est nettement supérieur à celle de leurs homologues non bénéficiaires d'une APE.

3.4 Distribution de la durée du congé parental (APE à temps plein)

La durée moyenne du congé parental des pères bénéficiaires de l'APE s'élevait, en 2002, à 776 jours (environ 26 mois). La figure 1 ci-dessous décrit la répartition de l'APE selon la durée du congé parental (Cf. aussi figure A4 en annexe). Comme il ressort de la figure, environ 70% des pères ont une absence parentale d'au moins 2 ans. On notera aussi que la proportion de pères n'utilisant leur droit que pour une courte durée (moins de 6 mois) est relativement faible (moins de 5 %) alors que ceux ayant opté pour le maximum de 3 années s'élève à environ 16%.

Figure 1 : Répartition des pères bénéficiaires selon la durée du congé parental



Source : CNAF, 2002.

3.5 Données Suédoises

Les données suédoises proviennent de l'institut de statistique suédoise (SCB). Le congé parental suédois pouvant être utilisé par un des deux parents jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 8 ans, nous avons sélectionné l'ensemble des pères ayant eu un enfant entre 1994 et 2002 (environ 565,759 pères) ainsi que l'identifiant des conjoints. Cet échantillon a ensuite été croisé à une série de données extraites de différents registres administratifs et banques de données individuelles concernant les caractéristiques socio-économiques des deux parents.

Nous pouvons ainsi estimé le nombre de jours utilisés par la mère et respectivement par le père sur la période 1994-2002. Afin de rendre comparable les deux échantillons nous avons lors des estimations limité l'échantillons suédois à l'ensemble des ménages ayant au moins deux enfants, le plus jeune ayant moins de trois ans. Après sélection, le nombre d'observation s'élève à 190,040 pères éligibles au congé parental.

Nous avons ensuite sélectionné les variables explicatives à partir des données françaises. A l'instar de la France, cet échantillon de pères éligibles nous permet non seulement d'analyser les processus de sélection des pères (à savoir les différences de caractéristiques entre pères ayant ou non opté pour un congé parental) mais aussi d'analyser les facteurs socio-économiques influant sur la durée du congé parental.

3.6 Statistiques descriptives, échantillon suédois

Le tableau 3 ci-dessous résume les caractéristiques socio-économiques des pères éligibles et bénéficiaires du congé parental ainsi que les caractéristiques de leur conjointe. Environ la moitié des pères suédois ont utilisé leur droit au congé parental, pour une durée moyenne de 17 jours.

Tableau 3 : Statistiques descriptives - Congé parental, Suède - Pères éligibles et bénéficiaires

Variables	Moyenne	Ecart type	Minimum	Maximum
Age, père	36.1	5.8	16.0	77.0
Age, conjointe	33.1	4.8	16.0	55.0
Différence d'âge (H-F)	3.0	4.8	-23.0	43.0
Nombres d'enfants à charge	2,6	0,89	2	13
Proportion de non actif, père, 2001	0.07	0.26	0	1
Proportion de non active, conjointe, 2001	0.18	0.38	0	1
Salaire mensuel*, père	2650	2184	0.91	99773
Salaire mensuel*, conjointe	1470	1572	0.91	99794
Différentiel de salaire, prédit (H-F)*	1325	386	479	2934
Ancienneté dans l'emploi, courte, père	0.52	0.50	0	1
Longue ancienneté, père	0.12	0.32	0	1
Ancienneté dans l'emploi, courte, conjointe	0.53	0.50	0	1
Longue ancienneté, conjointe	0.12	0.33	0	1
Niveau d'éducation moyen, père	0.53	0.50	0	1
Niveau d'éducation, supérieur, Père	0.31	0.46	0	1
Niveau d'éducation, moyen conjointe	0.51	0.50	0	1
Niveau d'éducation, supérieur, conjointe	0.36	0.48	0	1
Différentiel d'éducation, père sup. à la mère	0.19	0.39	0	1
Différentiel d'éducation, père inf. à la mère	0.24	0.43	0	1
Secteur des services, père	0.38	0.49	0	1
Secteur, social, père	0.12	0.33	0	1
Secteur des services, conjointe	0.26	0.44	0	1
Secteur, social, conjointe	0.41	0.49	0	1
Durée du congé parental (en jours), bénéficiaires	33.2	43.3	1	364
Durée du congé parental (en jours), Ensemble des pères	17,1	35,2	0	364
Nombre d'observations	190 040			

* En Euro

Source : SCB 2002, sélection : ménages ayant au moins deux enfants, le plus jeune ayant moins de 3 ans.

L'âge moyen des pères éligibles est de 36 ans et de 33 ans pour leur conjointe. Le nombre moyen d'enfant par ménage est de 2,5. Comme pour l'échantillon français trois niveaux d'éducation ont été retenus : faible, intermédiaire, et supérieur. Un peu plus de la moitié des pères (53%) avait un niveau de formation intermédiaire (secondaire, général ou technique) comparé à 51% pour leur conjointe. En revanche une plus forte proportion de mère possédait à la même date un niveau de formation supérieur (université ou assimilé) comparé à leur partenaire (36% resp. 31%).

Certaines données suédoises, concernant la situation des parents sur le marché du travail (durée du travail, horaires atypiques ou encore forme contractuel), ne sont pas disponibles. En revanche, l'ancrage des parents sur le marché du travail, c'est à dire leur participation à une activité rémunérée a pu indirectement être estimée à partir de leur revenu du travail. Afin de limiter les problèmes d'endogénéité de cette variable nous avons retenu comme indicateur de participation, le revenu du

travail de 2001. Ainsi la variable « proportion de non actifs » dans le tableau 3 correspond principalement à 2 types de situation : les personnes à la recherche d'un emploi et les personnes non actives (étudiants, femmes/hommes au foyer, longue maladie ou encore préretraités). Selon cette définition, 7% des pères suédois étaient inactif l'année précédent le congé parental (18% des mères). Un peu moins de 40 % des pères éligibles avaient une activité professionnelle dans les services marchands et 12 % dans le secteur à forte dominante féminine du social, des soins ou de l'éducation. La proportion correspondante pour les mères est respectivement de 26 et 41 %. Concernant l'ancienneté dans l'emploi 52% des pères et des mères avait une ancienneté inférieure à 3 ans et 12% des pères et des mères une ancienneté supérieure à 10 ans.

Le salaire imputé a été estimé de la manière suivante. Les données suédoises incluent les revenus annuels du travail (salariés et indépendants). Une difficulté rencontrée, est celle des parents ayant utilisé leur droit aux congés parentaux. En 2002, ils ont des revenus affichés moins élevés que leurs revenus habituels. Ceci s'explique par la prise du congé parental et du taux de remplacement de 80%. Pour circonvier à cette difficulté, nous avons défini un salaire journalier (revenu annuel divisé par 365 moins le nombre de jours de congés parentaux). En d'autres termes nous avons divisé le revenu annuel par le nombre de jours ouvrés. Ensuite nous avons transformé ce « revenu du travail journalier » en revenu mensuel. Pour les individus ayant pris un congé parental durant l'ensemble de l'année 2002, à savoir 365 jours (40 pères et 898 mères), nous avons utilisé le salaire de 2001. Basé sur ce salaire mensuel nous avons estimé deux équations de salaire en utilisant un modèle Heckit (Cf. Heckman, 1979 et Green 2001) et utilisé les prédictions du modèle pour calculer un salaire prédit. Comme dans le cas français, le salaire prédit a ensuite été imputé aux individus ayant des données manquantes ou un salaire nul. Le salaire moyen des pères s'élève à environ 2 650 euros, et celui des mères à 1 470 euros¹⁶.

Une comparaison des caractéristiques socio-économiques des pères éligibles et bénéficiaires d'un congé parental révèle certaines différences intéressantes (Cf. tableau A1 en annexe). En moyenne, les pères ayant opté en 2002 pour un congé parental et leurs conjointes sont légèrement plus jeunes. Parmi ces derniers, la différence d'âge est légèrement plus faible comparés aux couples dont le père n'a pas opté pour un congé parental (2,7 ans contre 3,4 ans). La taille des familles, à savoir le nombre d'enfants à charge, n'est, en revanche, pas significativement différente entre les 2 types de couples. Concernant le niveau de formation, comparé aux pères éligibles n'ayant pas opté pour un congé

¹⁶ Une analyse de la distribution des salaires féminins révèle l'existence d'une distribution bimodale (2 pics), reflétant le temps partiel féminin. Malheureusement l'absence de données sur la durée du travail et donc l'incidence du temps partiel féminin introduit un biais de salaire important dans le cas des femmes impliquant une sous estimation des salaires des femmes.

parental, les pères bénéficiaires et leur conjointe ont en moyenne un niveau de formation plus élevé. Comparant la situation des pères sur le marché du travail¹⁷ certaines différences sont aussi à noter: le taux d'emploi des pères bénéficiaires et de leur conjointe, est nettement supérieur à celui des pères éligibles, contrastant avec la situation française.

Une autre différence notable concerne les revenus du travail : les pères ayant opté pour un congé parental ont, en moyenne, des salaires plus élevés et le différentiel de salaire entre conjoint est plus élevé que parmi les couples où le père n'a pas utilisé son droit au congé parental. L'ancienneté dans l'emploi des pères bénéficiaires et de leur conjointe est en moyenne supérieure aux pères non bénéficiaires et à leur conjointe.

Au sein des couples dont le père a bénéficié du congé parental, la proportion de pères travaillant au sein des services marchands et non-marchands ne contraste pas de manière significative avec celle de leurs homologues non bénéficiaires d'un congé parental. En revanche, dans les couples où le père a opté pour un congé parental la proportion de mères travaillant dans les services non-marchands (santé, éducation secteur du social) est nettement supérieure (44 contre 37 %) à celle de leur conjointe dont le conjoint n'a pas opté pour un congé parental.

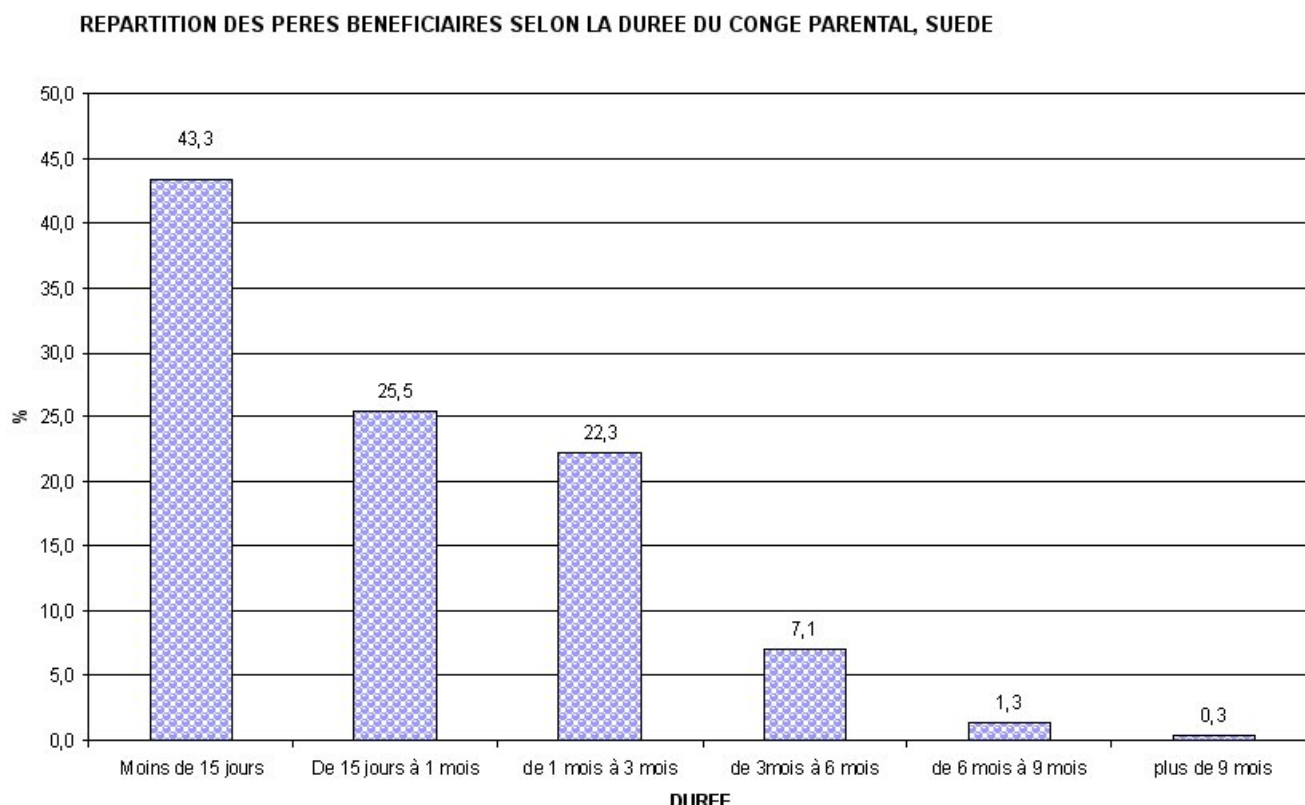
Ainsi des différences nationales importantes apparaissent entre les pères français et suédois ayant opté pour un congé parental. En Suède, le niveau de formation et la situation sur le marché du travail (taux d'emploi, ancienneté et revenus salariaux) des pères ayant opté pour un congé parental apparaît beaucoup plus favorable que dans le cas français. En outre les différences entre conjoints en Suède, tant en terme de niveau d'éducation ou encore d'ancrage sur le marché du travail apparaissent beaucoup moins contrasté et polarisé qu'en France.

¹⁷ Situation antérieure à l'obtention du congé parental, à savoir 2001, cf. supra.

3.7 Distribution de la durée du congé parental en Suède

La durée moyenne du congé parental pris par les pères bénéficiaires suédois s'élevait à 32 jours en 2002.

Figure 2 : Répartition des pères bénéficiaires selon la durée du congé parental



Source : SCB, 2002.

La figure 2 décrit la répartition des pères bénéficiaires selon la durée du congé parental (pour une distribution continue en jours voir la figure A4 en annexe).

Près de 70% des pères bénéficiaires ont une durée du congé parental inférieure à 1 mois (30 jours) alors que ceux ayant opté pour une période comprise entre 1 et 6 mois d'absence s'élève à environ 28%. On notera aussi que la proportion de pères utilisant leur droit pour une durée supérieure à 6 mois est relativement faible (moins de 2 % des pères).

Ainsi, comparée à la situation française, la proportion de pères ayant opté pour un congé parental est nettement supérieure en Suède (environ la moitié dans l'échantillon suédois contre environ 10% dans l'échantillon français). En revanche, la durée moyenne parmi les pères bénéficiaires est nettement plus longue en France (776 jours contre 32 jours en France).

4. Méthodes statistiques – Résultats économétriques

Du fait d'une proportion importante de non participants (valeur nulle des variables endogènes), une estimation fondée sur les modèles linéaires du type moindres carrés ordinaires n'est pas adaptée à l'étude de l'analyse du processus décisionnel et les différences dans la durée du congé parental des pères. Traditionnellement, les estimations des modèles décisionnels s'appuient sur des méthodes à variable dépendante limitée, comme les modèles *Logit et Probit* et leurs extensions comme le *Tobit* (Tobin, 1958 et Green, 2001) cette dernière méthode étant particulièrement adaptée lorsque la variable dépendante est continue mais prend la valeur 0 en cas de non participation.

Le choix méthodologique retenu pour la présente étude repose sur ce type d'approche. Le premier volet de cette étude, - à savoir l'estimation de l'impact de l'environnement socio-économique sur la participation des pères aux dispositifs de congés parentaux et les déterminants intrafamiliaux dans la répartition de la durée du congé parental - est réalisée à partir d'une méthode probit standard (cf. par ex Green 2001).

Le second volet de notre étude, dont l'objectif est d'illustrer les différences dans la durée du congé parental, nécessite aussi une modélisation explicite de la décision de participation. Pour ce faire nous avons opté pour un Tobit standard. Pour tenir compte de biais potentiels de sélection des pères au sein des dispositifs nous avons aussi testé deux types de spécifications plus flexible, à savoir un Heckit standard (cf. Heckman 1979 et Green 2001) et un Tobit généralisé (Heckman 1978).

En effet l'utilisation d'un *Tobit* standard (cf. Anxo et al. 2002), dans le cadre de l'estimation de la durée du congé parental présuppose que les déterminants de la décision de participer au congé parental et la durée du congé soient les mêmes. Il a aussi été démontré que l'absence de modélisation de la décision de participation pouvait entraîner des biais de sélection importants. Une méthode, proposée par Heckman (1978), à savoir un *Tobit généralisée* (où encore *Tobit* avec sélection) permet d'y remédier (Cf. Green 2001).

La structure du modèle est la suivante :

- (1) $y_i^* = x_{1i}\beta_1 + \varepsilon_i$ équation structurelle
- (2) $d_i^* = x_{2i}\beta_2 + v_i$ équation index de participation
- (3) $d_i = \begin{cases} 1 \text{ si } d_i^* > 0 \\ 0 \text{ si } d_i^* \leq 0 \end{cases}$ index de seuil
- (4) $y_i = \begin{cases} y_i^* \text{ si } d_i = 1 \\ 0 \text{ sinon} \end{cases}$ équation structurelle de seuil de participation
- (5) $\varepsilon_i, v_i \sim N(0, 0, \sigma^2, 1, \rho)$ spécification stochastique

où y_i^* représente la variable dépendante latente (non observable), y_i la variable observée (dans notre cas la durée du congé parental), x_i représente un vecteur de variables explicative exogènes (comme l'âge, le niveau d'éducation etc), β_i le vecteur des paramètres à estimer, d_i^* représente une variable latente reflétant la décision de participation au congé parental et d_i la valeur observée (1 si l'individu participe, 0 sinon). La méthode d'estimation utilisée est le maximum de vraisemblance. Les logiciels comme Limdep, SAS ou STATA proposent des procédures adaptées à ce type d'estimations.

4.1 Approche conceptuelle et choix des variables explicatives

Deux types d'approches théoriques sont souvent invoqués pour modéliser les choix individuels et la répartition des tâches entre différentes activités au sein des ménages: la théorie du capital humain et les modèles de négociation. Ces deux approches constituent un cadre théorique et heuristique pertinent pour identifier un certain nombre de facteurs pouvant influencer sur la division sexuelle du travail en général et la répartition du congé parental en particulier.

Nous avons choisi de privilégier ces deux approches et d'estimer deux types de modèles. Le premier est centré sur la théorie beckerienne du capital humain. Il permet d'isoler les variables socio-économiques susceptibles d'infléchir le choix des pères d'opter ou non pour un dispositif de congé parental. Le deuxième est centré sur les modèles de négociation et de capital humain. Il permet d'identifier les facteurs influant sur les choix intrafamiliaux de la répartition du congé parental.

La première approche a donc pour objectif principal d'analyser le processus de sélection des pères éligibles au sein du dispositif de congé parental. La théorie du capital humain (Cf. Becker, 1981 et Anxo et al, 2002), permet d'identifier une série de variables explicatives susceptibles d'influencer la décision des pères, à savoir, le niveau de formation, le niveau de salaire et l'expérience professionnelle. La théorie du capital humain prédit que plus le niveau de formation et/ou le salaire est élevé plus faible est la probabilité qu'un père éligible opte pour un congé parental.

Outre les variables dérivés de la théorie du capital humain nous avons aussi introduit un certain nombre de variables de contrôle comme l'âge des parents, la composition du ménage (nombre d'enfants à charge), leur statut professionnel, le secteur d'activité les conditions de travail (travail de nuit et du week-end).

Le second type d'estimation concerne le processus de décision intrafamiliale entre conjoints. Ici encore la théorie du capital humain ainsi que les théories de négociation peuvent servir de cadre théorique et nous guider dans la sélection des variables pouvant infléchir la décision des conjoints.

Selon la théorie du capital humain, les avantages comparatifs et les gains de spécialisation qui en découlent, aboutissent à une répartition optimale des tâches selon laquelle l'un des parents se spécialise dans la sphère domestique et parentale et l'autre sur le marché du travail. Même lorsque les deux conjoints ont, initialement, les mêmes dispositions au travail rémunéré, la même productivité sur le marché du travail, de faibles écarts de productivité dans la sphère domestique et parentale peuvent entraîner des gains de spécialisation importants (Théorie des avantages comparatifs). En outre, il est souvent supposé que la maternité développe certaines aptitudes rendant optimale la spécialisation des femmes dans les activités parentales (Becker, 1981). Ainsi les différences de productivité relative entre conjoints sur le marché du travail et dans les sphères domestiques et parentales peuvent non seulement, infléchir la décision d'opter ou non pour un congé parental mais aussi influencer sa répartition. Ceci est d'autant plus justifié que les dispositifs (APE en France et congé parental en Suède) ne peuvent être utilisés simultanément par les deux conjoints.

Les modèles de négociation, quant à eux, partent du principe que les processus de décision intrafamiliaux dans une relation à long terme, comme le mariage, sont caractérisés par des coûts de transactions importants. Dans ces modèles, le pouvoir de négociation de chaque conjoint est fonction du bien-être qu'il pourrait retirer en cas de rupture du contrat (séparation/divorce). Par exemple, au sein des ménages où la femme aurait un revenu du travail supérieur à celui de son conjoint, son pouvoir de négociation serait renforcé. Elle serait en mesure de contraindre son époux à consacrer plus de temps aux activités parentales et donc de l'inciter à opter pour un congé.

Les modèles de négociation offrent donc un cadre théorique alternatif plausible pour analyser la répartition intrafamiliale du congé parental.

Les théories du capital humain et des modèles de négociation, permettent aussi de déduire une série de variables explicatives susceptibles d'influencer la répartition des activités parentales et donc le choix intrafamilial de répartition du congé parental. La deuxième série d'estimation incluent les variables exogènes suivantes : le différentiel de salaire et de niveau de formation entre conjoints et la différence d'âge entre époux. Outre ces variables pouvant influencer sur la répartition intrafamiliale du congé parental nous avons aussi inclus les mêmes variables de contrôle que dans la première série d'estimations, à savoir le nombre d'enfants à charge et des variables muettes pour tenir compte des conditions de travail et de l'appartenance sectorielle.

Avant d'analyser les résultats des estimations, nous présentons, pour chacune des variables retenues, les relations prédites par les théories du capital humain et des modèles de négociation les deux théories.

- Un différentiel de salaire important entre conjoints, devrait *ceteris paribus*, réduire l'incitation du conjoint ayant un revenu du travail plus élevé d'opter pour un congé parental. En effet, soit cet écart salarial reflète un avantage comparatif sur le marché du travail d'un des conjoints (théorie du capital humain) soit un pouvoir de négociation renforcé (théorie de la négociation).
- Le niveau de formation des conjoints devrait affecter le choix d'opter pour un congé parental. Un niveau de formation élevé à un effet positif sur l'offre de travail et donc sur le revenu des individus. Par conséquent, il reflète soit l'existence d'un avantage comparatif, soit un pouvoir de négociation. Autrement dit, plus l'écart du niveau de formation entre les conjoints est élevé, plus le degré de spécialisation est important et plus la probabilité est forte que le conjoint ayant un niveau de formation plus faible opte pour un congé parental.
- Les développements théoriques récents des modèles de négociations non coopératifs apportent un éclairage intéressant sur les déterminants de la division sexuelle du travail. Dans ces modèles, le conjoint dit "dominant" est supposé disposer d'un avantage stratégique dans la mesure où il décide en premier de sa contribution aux activités rémunérées, parentales et domestiques. Il fixe, ainsi, sa durée du travail et sa contribution aux activités parentales sans considérer la position de son conjoint qui se trouve contraint par les choix du "dominant". Selon cette approche, la différence d'âge entre les époux signalerait un avantage stratégique pour le plus âgé des deux.

Nous avons inclus la différence d'âge entre conjoints comme indicateur de « dominance ». Tant en France qu'en Suède, les hommes sont en moyenne plus âgés que les femmes. Par conséquent, l'écart d'âge entre conjoints devrait réduire la probabilité que les pères plus âgés optent pour un congé parental.

4.2 Résultat des estimations : France

4.2.1 Facteurs influant sur la probabilité d'opter pour une APE (processus de sélection des pères)

Les résultats de l'estimation confirment dans leur ensemble les prédictions de la théorie du capital humain. Nous concentrant dans un premier temps sur les facteurs influant sur la probabilité d'opter pour une APE nos estimations révèlent des disparités intéressantes (Tableau 3). Toutes choses égales par ailleurs, l'âge n'a pas d'incidence significative sur la probabilité des pères d'opter pour une APE. Ceci n'est pas surprenant du fait de la faible dispersion d'âge entre pères éligibles et pères bénéficiaires. En revanche, la taille du ménage, à savoir le nombre d'enfants à charge augmente de manière significative la probabilité d'opter pour une APE. Ceci peut traduire l'existence de différences dans les préférences des pères bénéficiaires concernant l'arbitrage entre vie professionnelle et vie familiale. On peut aussi avancer l'hypothèse que les pères de familles nombreuses, ayant un plus fort investissement dans la sphère familiale, sont plus prônes à choisir un congé parental. On notera, néanmoins, que l'effet d'un enfant supplémentaire sur la probabilité d'opter pour un APE est relativement faible (1,5 point de pourcentage par enfant supplémentaire).

Nos résultats révèlent aussi que cette probabilité est inversement proportionnel au niveau de formation du père. Plus le niveau de formation du père est élevé, plus faible est la probabilité qu'un père choisisse une APE. Le fait d'avoir une formation universitaire ou assimilée réduit cette probabilité de 3 points de pourcentage. On notera aussi, plus le niveau de formation de la conjointe est élevé plus la probabilité est forte que le père opte pour une APE. La probabilité dans ce cas augmentant de près de 7 points de pourcentage¹⁹.

¹⁹ Le niveau de formation peut indiquer une attitude plus égalitaire des individus. En effet, plusieurs études empiriques ont révélé que plus le niveau d'éducation des conjoints était élevé plus la répartition des tâches parentales était égalitaire (Anxo et. al, 2002). Ainsi selon cette thèse et toute chose égale par ailleurs pour les couples dont les deux conjoints possèdent un niveau de formation supérieur on peut s'attendre à un plus fort taux d'utilisation du congé parental. En revanche si l'écart de niveau de formation entre conjoint est élevé, en particulier si le niveau d'éducation de la conjointe est supérieur a celui de son conjoint on est fondé à penser que la probabilité que le père opte pour le congé parental est plus élevé.

Tableau 3 : Facteurs influant sur la probabilité qu'un père opte pour une APE

Variables	Effet Marginal	Ecart Types
Âge du père	-0.0001	0.0005
Âge de la mère	0.0004	0.0006
Nombre d'enfants à charge	0.0148	0.0025
<i>Niveau de Formation</i>		
Moyenne, père	-0.0183	0.0044
Supérieure, père	-0.0268	0.0043
Moyenne, mère	0.0065	0.0059
Supérieure, mère	0.0751	0.0190
<i>Revenus et Conditions de travail</i>		
Salaire mensuel, père	-0.001	0.0000
Salaire mensuel, conjointe	0.0001	0.0000
Père inactif	0.2783	0.0474
Mère inactive	-0.1429	0.0175
Travaille dans le secteur des services, père	0.0348	0.0082
Travaille dans le secteur éducatif, des soins ou le social, pères	0.0145	0.0085
Travaille dans le secteur des services, mère	0.0058	0.0085
Travaille dans le secteur éducatif, des soins ou le social, mères	-0.0040	0.0069
Ancienneté dans l'emploi courte (< 3ans), pères	-0.0042	0.0053
Ancienneté dans l'emploi courte (< 3ans), mères	-0.0096	0.0066
Ancienneté dans l'emploi longue (>10ans) pères	-0.0180	0.0048
Ancienneté dans l'emploi longue (>10ans) mères	0.0044	0.0064
Travail de nuit, pères	0.0641	0.0187
Travail de nuit, mères	0.1690	0.0449
Travail le week-end, pères	-0.0160	0.0047
Travail le week-end, mères	-0.0167	0.0041

*Par tranche de 100 Euros, salaire imputés à partir d'estimations d'équations de salaires pour les données manquantes.

Résultats **en gras** statistiquement significatif à moins de 5%.

Log likelihood = -750.90, Pseudo R2 = 0.36

Source : CNAF, 2002, Probit.

Les effets marginaux sont évalués sur la moyenne des échantillons.

Concernant les conditions d'emploi, les pères ayant une activité rémunérée et une plus longue ancienneté dans l'emploi ont une probabilité plus faible d'opter pour une APE. Cette même probabilité augmente de 28 points de pourcentage si le père était inactif lors de la demande d'APE. En revanche, dans les couples où la mère est inactive la probabilité que le père opte pour une APE est significativement réduite, de près de 14 points de pourcentage. Ceci n'est pas surprenant. L'inactivité des mères peut en effet refléter *ex ante* une répartition traditionnelle des tâches professionnelles et parentales. Elle peut aussi indiquer des contraintes budgétaires fortes puisque au sein des ménages où la mère est inactive, le revenu du ménage est réduit de manière significative si le père opte pour une APE. L'appartenance sectorielle de la mère n'a pas d'impact significatif sur la décision des pères d'opter pour une APE. En revanche, le fait qu'un père ait ou ait eu une activité dans le secteur des services augmentent de manière significative sa probabilité d'opter pour une APE. Cette probabilité est aussi fortement augmentée (près de 16 points de pourcentage) lorsque la mère travaille de nuit.

Cette corrélation positive entre horaire de nuit et choix d'une APE peut traduire des contraintes organisationnelles dans la prise en charge et la garde des jeunes enfants. Enfin le fait de travailler le week-end, tant pour la mère que le père réduit de manière significative la probabilité qu'un père opte pour une APE, mais l'impact reste faible comparé au travail de nuit.

En résumé, il semblerait que les pères bénéficiaires de l'APE présentent des caractéristiques relativement atypiques. Ils sont en plus forte proportion inactifs, ont des salaires relativement moins élevés, ont une ancienneté dans l'emploi plus courte, travaillent en plus forte proportion dans les services (notamment dans les secteurs à forte dominante féminine comme l'éducation, les soins ou les services sociaux). En d'autres termes, nos résultats révèlent que les pères optant pour une APE ont un ancrage plus faible sur le marché du travail et semblent présenter des caractéristiques « plus féminines » comparés aux pères éligibles n'ayant pas opté pour une APE. En particulier, la corrélation positive entre probabilité d'opter pour une APE et un emploi dans un secteur à forte dominante féminine peut traduire une plus faible « visibilité » des pères voulant opter pour une APE et/ou une plus forte acceptation de la prise de congés parentaux dans ce type de secteur. En revanche, dans les secteurs à forte dominante masculine, comme par exemple l'industrie manufacturière, certaines pratiques discriminatoires tant de la part des employés/collèges que des employeurs peuvent décourager les pères d'opter pour un congé parental. A cet égard, nos résultats sur données françaises, corroborent certaines études précédentes réalisées en Suède:

"..... the male seems to be more prone to share the temporary parental leave when he works in a female dominated sector. Both of these results indicate that cultural factors, both within the family and on the labour market, have a strong influence on the sharing of temporary parental leave (and probably on other intra-household decisions as well)." (Meyer, 2004).

4.2.2 Facteurs influant sur la répartition intrafamiliale du congé parental

Concernant les facteurs pouvant influencer sur la répartition intrafamiliale du congé parental nous avons, comme noté précédemment, retenu les variables exogènes suivantes : la différence d'âge, le différentiel de salaire et d'éducation entre conjoints. De surcroît, nous avons retenu les mêmes variables de contrôle concernant le statut d'activité, les conditions de travail, le type d'horaire (travail de nuit, du week-end), le secteur d'activité, et l'ancienneté dans l'emploi que lors de l'estimation précédente.

Les effets marginaux évalués sur la moyenne des échantillons sont reportés dans le tableau 4 ci-dessous. Comme il ressort du tableau, le différentiel d'âge entre les conjoints, censé représenter un avantage stratégique du conjoint le plus âgé, bien que négative, n'a pas d'effet significatif sur la probabilité des pères d'opter pour une APE. Nos estimations ne semblent donc pas valider l'approche des modèles de négociation non coopératifs dans le cas français.

En revanche, plus le différentiel de formation entre conjoints est important (en faveur du père) plus faible est la probabilité qu'il opte pour une APE. En d'autres termes, plus le niveau de formation de la mère est élevé par rapport à celui du père plus forte est la probabilité que le père opte pour une APE et inversement. A titre d'illustration : un couple dont la mère a un niveau de formation supérieur à celui du père entraîne une augmentation de cette même probabilité de près de 4 points de pourcentage. Un résultat similaire est obtenu pour le différentiel de salaire entre conjoints. Plus le différentiel sexuel de salaire en faveur de la mère est important plus forte est la probabilité que le père opte pour l'APE, et inversement.

On notera cependant que l'impact quantitatif du différentiel de salaire, quoique significatif, reste relativement faible ; un écart de salaire mensuel en faveur du père de 1000 euros, réduit cette probabilité de 1,3 point de pourcentage. Ainsi dans leur ensemble ces estimations semblent confirmer les théories de la spécialisation ou encore les modèles de négociation. Plus l'écart de salaire et/ ou le niveau d'éducation entre la conjointe et le père éligible est important, plus la probabilité est forte que le père opte pour l'APE.

Tableau 4 : Facteurs influant la répartition intrafamiliale de l’APE

Variables	Effet Marginal	Ecart Types
Différence d’âge (père –mère)	-0.0001	0.0004
Différentiel d’éducation (père supérieur à la mère)	0.0019	0.0082
Différentiel d’éducation (mère supérieur au père)	0.0354	0.0082
Différentiel de salaire (père –mère), 1000 Euros	-0.0131	0.0465
Nombre d’enfants à charge	0.0165	0.0174
Père inactif	0.2917	0.0082
Mère inactive	-0.1504	0.0084
Travaille dans le secteur des services, père	0.0350	0.0084
Travaille dans le secteur éducatif, des soins ou du social, pères	0.0140	0.0074
Travaille dans le secteur des services, mère	0.0043	0.0054
Travaille dans le secteur éducatif, des soins ou du social, mères	-0.0004	0.0065
Ancienneté dans l’emploi courte (< 3ans), pères	-0.0039	0.0049
Ancienneté dans l’emploi courte (< 3ans), mères	-0.0068	0.0064
Ancienneté dans l’emploi longue (>10ans) pères	-0.0185	0.0189
Ancienneté dans l’emploi longue (>10ans) mères	0.0043	0.0442
Travail de nuit, pères	0.0665	0.0048
Travail de nuit, mères	0.1688	0.0043
Travail le week-end, pères	-0.0173	0.0465
Travail le week-end, mères	-0.0164	0.0174

Log likelihood = -757.7469, Pseudo R2 = 0.35,

Résultats **en gras** statistiquement significatif, au moins 5%.

Source : CNAF, 2002, Probit.

Les effets marginaux sont évalués sur la moyenne des échantillons.

Concernant les autres variables de contrôle, les résultats sont identiques à ceux présentés dans la section précédente. En particulier, le statut d’activité et les conditions de travail des parents apparaissent déterminants. L’inactivité du père, et donc une situation fragilisée sur le marché du travail semblent inciter les pères français à opter pour une APE. On est fondé à penser que pour certains pères inactifs, l’APE apparaît comme une situation de remplacement leur permettant d’obtenir un revenu et probablement comme « justification sociale » de leur inactivité²⁰. Inversement, l’inactivité de la mère réduit de manière significative la probabilité que le père opte pour une APE. Ce constat révèle soit l’existence d’une répartition traditionnelle des tâches parentales et domestiques, soit des contraintes financières fortes. Toutes choses égales par ailleurs, l’activité des femmes semble conforter leur pouvoir de négociation au sein du ménage. Elles sont alors en mesure d’infléchir le choix de leur conjoint, en particulier lorsque ce dernier est inactif. Parmi les pères actifs, nous retrouvons aussi les mêmes résultats que précédemment concernant l’appartenance sectorielle et les

²⁰ Comme noté dans la section 2, le chômeur indemnisé qui bénéficie d’une APE voit son droit aux indemnités de chômage suspendu. Au terme du bénéfice de l’APE, ce droit reprend pour la durée d’indemnisation qui reste à courir. Ainsi pour certains pères bénéficiaires, on ne peut pas exclure qu’une APE soit aussi un moyen d’allonger la période indemnisée de recherche d’un emploi.

horaires de travail « atypiques ». Une activité dans un secteur à forte dominante féminine ainsi que le travail de nuit des parents est positivement corrélé au congé parental (cf. *supra*).

4.2.3 Facteurs influant sur la durée du congé parental

Comme noté précédemment nous avons, pour analyser l'impact des caractéristiques socio-économiques sur la durée du congé parental des pères, utilisé trois types de méthode économétriques adapté à ce type de données : un Tobit simple (Tobin, 1957), un Heckit (Heckman, 1979) et un Tobit généralisé (cf. *supra* section 3). Comme pour les sections précédentes, nous présentons, en premier lieu les résultats concernant le modèle de capital humain pour ensuite nous intéresser au modèle de choix intrafamiliaux.

Tableau 5 : Facteurs socio-économiques influant sur la durée du congé parental des pères

Variables	Effet Marginal Tobit simple	Effet Marginal Heckit	Effet Marginal Tobit Généralise
Âge du père	-0.0711	-0,094	-0,095
Âge de la mère	0.3264	0,553	0,581
Nombre d'enfants à charge	7.9352	16,718	16,708
<i>Niveau Formation</i>			
Moyenne, père	-12.4549	-26,407	-26,320
Supérieure, père	-24.6644	-48,235	-49,516
Moyenne, mère	3.3194	6,382	6,252
Supérieure, mère	23.7295	48,593	49,085
<i>Revenus et Conditions de travail</i>			
Salaire mensuel, père	-6.7019	-13,641	-14,256
Salaire mensuel, conjointe	5.0514	10,399	10,978
Père inactif	47.1929	100,964	102,696
Mère inactive	-54.598	-110,073	-112,868
Travaille dans le secteur des services, père	13.3291	30,690	32,389
Travaille dans le secteur éducatif, des soins ou le social, pères	4.4814	10,289	11,464
Travaille dans le secteur des services, mère	4.39	4,281	2,168
Travaille dans le secteur éducatif, des soins ou le social, mères	0.5673	-6,613	-7,547
Ancienneté dans l'emploi courte (< 3ans), pères	-2.2976	-3,858	-4,336
Ancienneté dans l'emploi courte (< 3ans), mères	-4.6508	-11,086	-10,282
Ancienneté dans l'emploi longue (>10ans) pères	-11.4753	-21,734	-21,897
Ancienneté dans l'emploi longue (>10ans) mères	2.3001	3,364	2,361

Résultats **en gras** statistiquement significatif a au moins 5%.

Source : SCB, 2002, Modèle Tobit, Suède.

Si le signe des coefficients ne change pas d'une méthode d'estimation à l'autre, certaines différences notables dans l'ordre de grandeur des coefficients apparaissent entre le Tobit simple d'une part et le Heckit et Tobit Généralisé d'autre part (cf. Tableau 5 ci-dessus). En effet, si les deux dernières méthodes d'estimation ne présentent pas de différences quant à la taille des coefficients, impliquant une certaine robustesse statistique, l'ordre de grandeur des effets marginaux est quasiment le doublé comparé au Tobit simple. Tout porte à croire que le Heckit et le Tobit Généralisé du fait d'une prise en compte plus flexible des processus de sélection (cf. *supra*, section 3) soient plus adaptés dans le cas français. Compte tenu des résultats similaires entre ces méthodes nous ne commenterons ici que le Tobit Généralisé.

Comme il ressort du tableau 5, l'âge des parents n'a pas d'incidence significative sur la durée de l'APE. En revanche, le nombre d'enfants à charge a tendance à allonger la durée de l'APE (un enfant supplémentaire augmentant cette durée d'environ 16 jours). Le niveau de formation du père réduit de manière notable la durée de l'APE. Comparé à un père ayant un niveau de formation correspondant à l'école obligatoire, un père ayant une formation universitaire ou assimilée a, en moyenne, et toutes choses égales par ailleurs, une durée d'APE inférieure de 50 jours. Le niveau de formation de la conjointe augmente de manière significative le nombre de jours de congés parentaux des pères. Ainsi si la conjointe possède une formation supérieure l'APE augmente d'un peu moins de 50 jours.

Le statut d'activité des parents a aussi une forte incidence sur la durée du congé parental. Si le père était inactif la durée de l'APE est augmentée de plus de 100 jours. En revanche si la mère est inactive l'APE est réduite d'environ 110 jours.

Concernant le niveau de rémunération, une augmentation de 100 euros du salaire mensuel du père réduit la durée de l'APE d'environ 14 jours. Nous trouvons l'effet inverse pour le salaire de la conjointe (une réduction d'une dizaine de jours).

L'appartenance sectorielle de la mère n'a pas d'incidence significative sur la durée du congé parental. En revanche, si le père travaille dans le secteur des services la durée de l'APE est augmentée d'environ 30 jours. Enfin concernant l'ancienneté dans l'emploi, une longue ancienneté de l'emploi du père réduit la durée du congé parental d'environ une vingtaine de jours.

Tableau 6 : Facteurs socio-économiques influant sur la répartition intrafamiliale de la durée du congé parental des pères

Variable	Effet Marginal Tobit simple	Effet Marginal Heckit	Effet Marginal Tobit Généralise
Différence d'âge (père –mère)	-0,122	-0.166	-0,185
Différentiel d'éducation (père supérieur à la mère)	-2,424	-3.378	-2,624
Différentiel d'éducation (mère supérieur au père)	14,969	27.714	28,087
Différentiel de salaire (père –mère)/ 1000 Euros	-7,075	-13.660	-14,020
Nombre d'enfants à charge	8,975	18.131	18,102
Père inactif en 2001	51,113	104.002	105,153
Mère inactif en 2001	-58,207	- 113.427	-115,512
Travaille dans le secteur des services, père	13,498	29.874	31,016
Travaille dans le secteur éducatif, des soins ou le social, pères	4,199	9.454	10,219
Travaille dans le secteur des services, mère	3,944	2.471	0,910
Travaille dans le secteur éducatif, des soins ou le social, mères	3,110	-2.786	-3,519
Ancienneté dans l'emploi courte (< 3ans), pères	-2,075	-3.307	-3,525
Ancienneté dans l'emploi courte (< 3ans), mères	-3,449	-8.104	-7,268
Ancienneté dans l'emploi longue (>10ans) pères	-11,821	-21.511	-21,578
Ancienneté dans l'emploi longue (>10ans) mères	2,917	3.902	3,522

Résultats **en gras** statistiquement significatif, à 5% ou moins.
Source : CNAF, 2002, Modèle Tobit.

Le tableau 6 ci-dessus reporte les résultats de l'estimation concernant les facteurs influant la répartition intrafamiliale du congé parental. Comme précédemment, nous ne commenterons ici que les résultats du Tobit généralisé et seulement les variables en différence compte tenu de la stabilité des coefficients des autres variables de contrôle d'un modèle à l'autre (cf. tableaux 5 et 6). La différence d'âge entre conjoint n'a pas d'incidence sur la durée du congé parental.

En revanche, si la mère à un niveau de formation qui est supérieur à celui de son conjoint la durée du congé parental augmente d'environ 28 jours. Enfin, concernant le différentiel sexuel de salaire, une différence de 1000 euros en faveur du père réduit le nombre de jours de bénéfice de l'APE d'environ 14 jours.

Nos résultats dans leur ensemble confirment les prédictions de la théorie du capital humain et des modèles de négociation. Selon ces théories, un fort différentiel sexuel de salaire ou d'éducation est censé représenté soit des différences de productivité entre conjoints dans les sphères domestiques et professionnelles, soit un pouvoir de négociation renforcé pour le conjoint ayant une situation plus favorable.

Ces différences de productivité relative devraient entraîner des gains de spécialisation important et inciter le parent le moins productif dans la sphère professionnelle (dans notre cas, le père) à opter pour un congé parental. Selon l'approche des modèles de négociation, une situation plus favorable des mères tant professionnellement qu'en terme de niveau de formation renforce leur pouvoir de négociation incitant les pères moins bien doté en capital humain ou expérience professionnelle à opter pour un congé parental.

4.3 Résultat des estimations : Suède

A l'instar du cas français, la section ci-dessous présente et analyse les résultats concernant le modèle traditionnel de capital humain. Dans un premier temps nous présentons les facteurs influant sur la probabilité des pères suédois d'opter pour un congé parental. Dans un second temps, nous présentons les résultats concernant les facteurs influant sur la répartition intrafamiliale du congé parental.

4.3.1 Facteurs influant sur la probabilité d'opter pour un congé parental (processus de sélection des pères)

En premier lieu, à l'exception des variables reflétant la situation des parents sur le marché du travail, l'impact quantitatif des variables exogènes retenues est relativement faible (Cf. tableau 7 ci-dessous). Un accroissement d'une année de l'âge du père diminue la probabilité d'opter pour un congé parental de 0,7 point de pourcentage. Pour les mères, ce même accroissement d'âge diminue cette probabilité de 0,3 point. Même si l'effet reste faible, les couples plus « jeunes » semblent présenter une répartition plus égalitaire du congé parental.

Tableau 7 : Facteurs influant sur la probabilité qu'un père opte pour un congé parental

Variables	Effets marginaux	Ecart-type
Âge du père	-0.007	0.000
Âge de la mère	-0.003	0.000
Nombre d'enfants à charge	0.016	0.001
<i>Education</i>		
Moyenne, père	0.073	0.003
Supérieure, père	0.054	0.004
Moyenne, mère	0.066	0.004
Supérieure, mère	0.085	0.004
<i>Revenus et Conditions de travail</i>		
Salaire mensuel, père	0.00000	0.00000
Salaire mensuel, conjointe	0.00000	0.00000
Père inactif, 2001	-0.283	0.004
Mère inactive, 2001	-0.018	0.004
Travaille dans le secteur des services, père	-0.047	0.003
Travaille dans le secteur éducatif, des soins ou le social, pères	-0.060	0.004
Travaille dans le secteur des services, mère	0.008	0.003
Travaille dans le secteur éducatif, des soins ou le social, mères	0.029	0.003
Ancienneté dans l'emploi courte (< 3ans), pères	-0.040	0.003
Ancienneté dans l'emploi courte (< 3ans), mères	-0.044	0.003
Ancienneté dans l'emploi longue (>10ans) pères	0.029	0.004
Ancienneté dans l'emploi longue (>10ans) mères	0.004	0.004

Log likelihood = -126,174 Pseudo R² = 0.04 Résultats **en gras** statistiquement significatif a au moins 5%.

Source : SCB, 2002, Suède, Probit.

Les effets marginaux sont évalués sur la moyenne des échantillons.

Comme en France, la taille de la famille a un effet positif sur la probabilité d'opter pour un congé parental (un enfant supplémentaire augmentant cette probabilité de 1,6 point de pourcentage).

Nos résultats révèlent aussi, et ceci en contraste avec l'expérience française, que cette probabilité est positivement influée par le niveau de formation du père. Plus le niveau de formation du père est élevé, plus forte est la probabilité qu'il participe au congé parental. Ainsi le fait d'avoir une formation universitaire ou assimilée augmente cette probabilité de 5,4 points de pourcentage.

On notera aussi, à l'instar du cas français, que plus le niveau de formation de la conjointe est élevé plus la probabilité est forte que le père opte pour un congé parental. La probabilité dans ce cas, augmente de près de 9 points de pourcentage (le niveau de formation de la mère jouant un rôle plus important que celui du père). Toute chose égale par ailleurs, pour les couples dont les deux conjoints possèdent un niveau de formation supérieur nos résultats indiquent un plus fort taux d'utilisation du congé parental.

Le niveau de salaire des pères semble influencer le choix d'opter pour un congé parental. Plus le salaire du père est élevé plus forte est la probabilité qu'il opte pour un congé parental. On notera, néanmoins, que l'impact du salaire sur cette probabilité reste très faible. Une augmentation de 100 euros du salaire mensuel du père augmente cette probabilité de moins de 0,1 point de pourcentage.

En revanche, le statut d'emploi des parents (en 2001) a un large impact sur la probabilité que le père opte ou non pour un congé parental. Si le père est inactif (chômeur ou « hors emploi », cf. *supra* section 3.5), la probabilité qu'il opte pour un congé parental est réduite de 28,3 points de pourcentage. En d'autres termes, la situation professionnelle des pères semble déterminante et influe de manière très significative sur leur choix. Une explication probable réside dans les caractéristiques du système d'assurance et de protection sociale suédois. Un chômeur indemnisé remplissant les conditions d'éligibilité au congé parental, obtient le même niveau de compensation salariale dans les deux systèmes d'assurance (parentale et de chômage). Un père au chômage, ayant un certain degré d'aversion au risque et voulant maximiser son revenu (*expected income*), a une forte incitation financière d'utiliser d'abord son droit aux indemnités de chômage lesquelles sont temporellement limitées (12 mois indemnisés à 80% du salaire antérieur) et d'utiliser ultérieurement son congé parental²¹. Ainsi un arbitrage entre ces deux systèmes d'assurance expliquerait en partie la corrélation négative entre situation des pères sur le marché du travail et probabilité d'opter pour un congé parental. Dans le cas de non éligibilité aux indemnités de chômage ou lorsque le père n'a le droit qu'à une indéfinité forfaitaire pour le congé parental (19 euros par jour, cf. *supra* note 4) cette corrélation négative est très certainement liée aux contraintes financières des ménages. On notera aussi que la situation de la mère sur le marché du travail a aussi un effet négatif sur cette même probabilité, mais l'effet est nettement plus faible comparé à la situation professionnelle du père (une réduction de 1,8 point de pourcentage comparé à 28,3 points dans le cas du père).

Nos résultats ainsi que ceux d'autres études suédoises (cf. *supra* Meyer, 2004) ne confirment pas la corrélation positive obtenue pour la France entre appartenance sectorielle des pères à un secteur d'activité à forte dominante féminine et probabilité d'opter pour un congé parental. En effet, le fait d'avoir une activité professionnelle dans le secteur des services marchands ou non-marchands (santé, éducation et social) réduit la probabilité d'opter pour un congé parental (réduction de 5 points de pourcentage dans les services marchands et de 6 points pour les services non-marchands).

²¹ Qui rappelés peut être utilisé jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 8 ans.

En revanche, cette même probabilité augmente de 0,8 point de pourcentage si la mère travaille dans le secteur des services marchands et de 2,9 points dans le secteur des services non-marchands (éducatif, de la santé ou du social). L'effet de l'ancienneté dans l'emploi est conforme aux prédictions théoriques. Une ancienneté courte, tant pour le père que pour la mère réduit la probabilité de prendre un congé parental (- 4 points de pourcentage). Le résultat est inversé pour une longue ancienneté du père (+2,9 points). On notera qu'une situation stable dans l'emploi en terme d'ancienneté de la mère n'a pas d'incidence significative sur la probabilité du père d'opter pour un congé parental.

4.3.2 Facteurs influant sur la répartition intrafamiliale du congé parental

Concernant les facteurs pouvant infléchir la répartition intrafamiliale du congé parental (négociation intra familiale) nous avons, retenu les mêmes variables exogènes que dans le cas français, à savoir la différence d'âge, le différentiel de salaire et d'éducation entre conjoints.

Comme il ressort du tableau 8 ci-dessous, le différentiel d'âge entre conjoint influe de manière significative sur la probabilité des pères d'opter un congé parental. Plus la différence d'âge est importante entre les conjoints plus faible est la probabilité qu'il opte pour un congé parental (une différence d'âge de 1 an entre père et mère réduit cette probabilité de 0.5 point de pourcentage), semblant confirmer les prédictions des modèles de négociation non coopératif.

Si le père possède un niveau de formation supérieur à celui la mère cette même probabilité est réduite de 3,9 points de pourcentage confirmant les prédictions théoriques du capital humain (avantage comparatif) ou les modèles de négociation (pouvoir de négociation). Inversement et toujours en accord avec les prédictions des modèles théoriques, si le niveau de formation de la mère est plus élevé que celui du père, cette même probabilité augmente de 0,8 points de pourcentage.

Tableau 8: Facteurs influant la répartition intrafamiliale du congé parental

Variable	Effet Marginal	Ecart Types
Différence d'âge (père –mère)	-0.005	0.000
Différentiel d'éducation (père supérieur à la mère)	-0.039	0.003
Différentiel d'éducation (mère supérieur au père)	0.008	0.003
Différentiel de salaire (père –mère)/ 1000 Euros	0.005	0.000
Nombre d'enfants à charge	0.000	0.001
Père inactif en 2001	-0.298	0.004
Mère inactive en 2001	-0.021	0.004
Travaille dans le secteur des services, père	-0.069	0.003
Travaille dans le secteur éducatif, des soins ou le social, pères	-0.062	0.004
Travaille dans le secteur des services, mère	0.029	0.003
Travaille dans le secteur éducatif, des soins ou le social, mères	0.040	0.003
Ancienneté dans l'emploi courte (< 3ans), pères	-0.010	0.003
Ancienneté dans l'emploi courte (< 3ans), mères	-0.064	0.003
Ancienneté dans l'emploi longue (>10ans) pères	0.010	0.004
Ancienneté dans l'emploi longue (>10ans) mères	-0.017	0.004

Log likelihood = -127,095 Pseudo R = 0.035 Résultats **en gras** statistiquement significatif, à 5% ou moins.

Source : SCB, Probit, Suède 2002.

Les effets marginaux sont évalués sur la moyenne des échantillons.

Le différentiel de salaire en faveur du père est, contrairement aux prédictions, positif. Plus le salaire relatif du père est élevé plus la probabilité est forte qu'il opte pour un congé parental. On notera néanmoins que l'effet du différentiel sexuel de salaire est très faible (une différence de 1000 euros en faveur du père augmente cette probabilité de 0.05 point de pourcentage). En résumé, et en contraste avec la situation française, plus le niveau de formation du père est élevé par rapport à sa conjointe, plus la différence d'âge est faible et plus le différentiel de salaire en faveur du père est important plus la probabilité est forte qu'il opte pour un congé parental.

Concernant les autres variables exogènes, et en contraste du modèle précédent (capital humain), la taille de la famille n'influe pas sur le choix des pères. En revanche, corroborant les résultats de la section 4.3.1, la situation professionnelle antérieure du père est déterminante. Le fait que le père soit inactif réduit de 29,8 points de pourcentage la probabilité qu'il opte pour un congé parental.

Enfin, concernant enfin l'appartenance sectorielle des pères et leur ancienneté professionnelle nous obtenons aussi des résultats similaires au modèle de capital humain. Le fait d'avoir un emploi dans les services tant marchands que non-marchand réduit la probabilité des pères d'opter à un congé parental (environ de 6 points) et cette probabilité est positivement corrélée avec l'ancienneté dans l'emploi du père et négativement avec l'ancienneté de l'emploi de la mère.

4.3.3 Facteurs influant sur la durée du congé parental

A l'instar du cas français nous avons, pour analyser l'impact des caractéristiques socio-économiques des parents sur la durée du congé parental, utilisé les trois types de méthodes économétriques adaptés à ce type de données : un Tobit simple (Tobin, 1957), et un Heckit et un Tobit généralisé (cf. supra section 4). Les deux dernières méthodes d'estimation n'ayant pas abouti à des résultats consistants nous ne reporterons ici que les résultats obtenus à partir du Tobit simple.

Comme pour les sections précédentes, nous commençons par l'approche en terme de capital humain pour ensuite analyser les résultats concernant le modèle de choix intrafamiliaux

Tableau 9 : Facteurs socio-économiques influant sur la durée du congé parental des pères

Variable	Effet Marginal Tobit Simple	Ecart Type
Âge du père	-0.280	0.015
Âge de la mère	-0.269	0.018
Nombre d'enfants à charge	1.826	0.079
<i>Niveau de formation</i>		
Moyenne, père	2.650	0.196
Supérieure, père	2.727	0.222
Moyenne, mère	1.089	0.218
Supérieure, mère	4.061	0.242
<i>Revenus et Conditions de travail</i>		
Salaire mensuel, père	0.652	0.031
Salaire mensuel, conjointe	0.206	0.043
Père inactif, 2001	-11.854	0.313
Mère inactive, 2001	1.461	0.206
Travaille dans le secteur des services, père	-1.666	0.145
Travaille dans le secteur éducatif, des soins ou le social, pères	0.235	0.215
Travaille dans le secteur des services, mères	-0.364	0.183
Travaille dans le secteur éducatif, des soins ou le social, mères	-0.161	0.170
Ancienneté dans l'emploi courte (< 3ans), pères	-1.649	0.145
Ancienneté dans l'emploi courte (< 3ans), mères	-1.203	0.154
Ancienneté dans l'emploi longue (>10ans) pères	0.718	0.218
Ancienneté dans l'emploi longue (>10ans) mères	-1.033	0.218

Résultats **en gras** statistiquement significatif, à 5% ou moins.

Source : SCB, 2002, modèle Tobit, Suède.

Comme il ressort du tableau 9 ci-dessus, à deux exceptions près, l'ensemble des variables exogènes a un impact statistiquement significatif sur la durée du congé parental. L'impact quantitatif de ces variables reste cependant limité.

L'âge du père et de la mère a un effet négatif mais faible sur la durée du congé parental. Le nombre d'enfants à charge, augmente la durée du congé parental. En effet, chaque enfant supplémentaire allonge le congé parental de 1,8 jour.

Le niveau de formation des parents a aussi tendance à allonger la durée du congé parental. Plus la formation des parents est élevée plus la durée du congé parental est longue. Un père ayant une formation correspondant à la scolarité obligatoire, un père ayant une formation universitaire voit sa durée moyenne augmenté de 3 jours (et de 4 jours si la mère possède une formation supérieure).

Plus le niveau de salaire des parents est élevé plus la durée du congé parental est longue. L'effet reste cependant faible, puisqu'un accroissement de 100 euros du salaire du père (resp. de la mère) augmente la durée du congé parental de 0,7 jour (resp. 0,2 jour).

La seule variable ayant un impact quantitatif important sur la durée du congé parental est la situation professionnelle antérieure du père. Si le père n'a pas de revenu de travail, la durée moyenne du congé parental est réduite de près de 12 jours. Ce résultat est très certainement lié aux possibilités d'arbitrage noté précédemment entre assurance chômage et congé parental. En revanche, une situation inverse se présente si la mère n'a pas d'activité salariée. Dans ce cas la durée moyenne du congé parental augmente d'environ 1,5 jour.

L'appartenance sectorielle du père, à savoir le fait d'avoir une activité professionnelle dans le secteur des services, réduit la durée du congé parental (un peu moins de 3 jours). Concernant l'ancienneté dans l'emploi, une longue ancienneté du père allonge la durée du congé parental, mais l'effet reste faible. En revanche, une longue ancienneté de la mère a tendance à réduire de la durée du congé parental.

Tableau 10 : Facteurs socio-économiques influant sur la répartition intrafamiliale de la durée du congé parental des pères

Variable	Effet Marginal Tobit simple	Ecart Type
Différence d'âge (père –mère)	-0.186	0.014
Différentiel d'éducation (père supérieur à la mère)	-1.902	0.187
Différentiel d'éducation (mère supérieur au père)	1.041	0.180
Différentiel de salaire (père –mère)/ 1000 Euros	3.163	0.194
Nombre d'enfants à charge	0.929	0.076
Père inactif en 2001	-13.053	0.312
Mère inactive en 2001	1.171	0.205
Travaille dans le secteur des services, père	-2.589	0.161
Travaille dans le secteur éducatif, des soins ou le social, pères	0.769	0.213
Travaille dans le secteur des services, mère	0.763	0.196
Travaille dans le secteur éducatif, des soins ou le social, mères	0.308	0.170
Ancienneté dans l'emploi courte (< 3ans), pères	0.148	0.183
Ancienneté dans l'emploi courte (< 3ans), mères	-2.471	0.171
Ancienneté dans l'emploi longue (>10ans) pères	-0.363	0.219
Ancienneté dans l'emploi longue (>10ans) mères	-2.319	0.217

Résultats **en gras** statistiquement significatif, à 5% ou moins.

Source : SCB, 2002, modèle Tobit, Suède.

Comme pour les résultats précédents, l'impact des variables exogènes est statistiquement significatif mais l'impact quantitatif de ces dernières sur la répartition intrafamiliale de l'absence est relativement

faible. (Cf. Tableau 10). Afin d'alléger l'exposition des résultats et du fait que l'impact des autres variables de contrôle est similaire aux résultats précédents, nous ne commentons ici que les variables reflétant les différences entre conjoints. Une différence d'âge en faveur du père réduit la durée du congé parental d'environ 0,2 jour. Plus le père est âgé par rapport à la mère, plus courte est la durée du congé parental.

En revanche, plus le différentiel de formation entre conjoint est important, à savoir lorsque le père possède un niveau de formation supérieur à celui de sa conjointe, la durée du congé parental est réduite d'environ 2 jours. Toutes choses égales par ailleurs, un différentiel de salaire de 1000 euros en faveur du père augmente la durée du congé parental d'environ 3 jours.

En résumé, nos estimations font apparaître deux résultats principaux. En premier lieu, le statut d'activité des parents est un facteur déterminant influant de manière significative tant sur la probabilité d'opter que sur la durée du congé parental. Une situation défavorable (inactivité ou chômage) influe négativement sur cette probabilité et réduit la durée du congé parental. En Suède, un père au chômage a le choix entre toucher les indemnités de chômage ou opter pour un congé parental. Tout porte à croire que les pères ayant une situation fragilisée sur le marché du travail opte d'abord pour une période de chômage indemnisé et attend de prendre leur congé parental lorsque leur situation sur le marché du travail s'est stabilisée (ou lorsqu'ils ont épuisé leur droit aux indemnités chômage).

5. Comparaison France - Suède

Avant d'analyser les différences nationales il nous apparaît important de revenir sur les différences institutionnelles concernant les conditions d'éligibilité et les niveaux de compensation de revenu des deux systèmes de congés parentaux. En France, le système en vigueur en 2002 ne s'applique qu'à partir du second enfant pour une durée maximale de 3 ans, alors que le système de congé parental suédois s'applique dès le premier enfant pour une durée maximale de 15 mois. En outre, en France l'indemnité est forfaitaire et relativement faible (0,55 % du SMIC) alors qu'en Suède le taux de compensation est de 80% du revenu antérieur à la naissance de l'enfant pour les 390 premiers jours. Le droit au congé parental est de surcroît garanti jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 8 ans.

Une autre différence d'importance concerne l'accès à l'information et l'orientation des politiques publiques concernant le droit au congé parental des pères. En Suède, les pouvoirs publics ont à plusieurs reprises mené des campagnes pour inciter les pères à utiliser leur droit.

De surcroît, les autorités administratives compétentes sont tenues, lorsque l'enfant atteint l'âge de 7 ans, d'envoyer aux deux parents le nombre de jours restants.

Tout porte à croire que ces différences institutionnelles et les disparités nationales dans l'orientation des politiques familiales influent très fortement sur la probabilité de participation des pères aux systèmes de congés parentaux et donc sur la sélection des pères au sein des deux dispositifs.

5.1 Facteurs influant sur la sélection des pères au sein des deux dispositifs de congé parental

En Suède, l'âge des conjoints réduit la probabilité d'opter pour un congé parental alors que cet effet n'est pas significatif en France (Cf. Tableau 11). On notera, néanmoins que l'incidence de l'âge sur cette probabilité reste faible.

Tableau 11 : Facteurs influant sur la probabilité qu'un père opte pour un congé parental

Variables	Effet marginal France Probit	Effet marginal Suède Probit
Âge du père	-0.0001	-0.007
Âge de la mère	0.0004	-0.003
Nombre d'enfants à charge	0.0148	0.016
<i>Formation</i>		
Moyenne, père	-0.0183	0.073
Supérieure, père	-0.0268	0.054
Moyenne, mère	0.0065	0.066
Supérieure, mère	0.0751	0.085
<i>Revenus et Conditions de travail</i>		
Salaire mensuel, père /100 euros	-0.001	0.00000
Salaire mensuel, conjointe /100 euros	0.0001	0.00000
Père inactif	0.2783	-0.283
Mère inactive	-0.1429	-0.018
Travaille dans le secteur des services, père	0.0348	-0.047
Travaille dans le secteur éducatif, des soins ou le social, pères	0.0145	-0.060
Travaille dans le secteur des services, mère	0.0058	0.008
Travaille dans le secteur éducatif, des soins ou le social, mères	-0.0040	0.029
Ancienneté dans l'emploi courte (< 3ans), pères	-0.0042	-0.040
Ancienneté dans l'emploi courte (< 3ans), mères	-0.0096	-0.044
Ancienneté dans l'emploi longue (>10ans) pères	-0.0180	0.029
Ancienneté dans l'emploi longue (>10ans) mères	0.0044	0.004
Travail de nuit, pères	0.0641	
Travail de nuit, mères	0.1690	
Travail le week-end, pères	-0.0160	
Travail le week-end, mères	-0.0167	

Résultats **en gras** statistiquement significatif, à 5% ou moins.

Source : CNAF, 2002, France – SCB, 2002, Suède.

Les effets marginaux sont évalués sur la moyenne des échantillons.

L'impact du niveau de formation sur cette même probabilité diverge aussi dans les deux pays. En France, plus le niveau de formation du père est élevé, plus faible est la probabilité qu'il opte pour une APE, alors que nous obtenons un résultat inverse en Suède. L'impact du niveau de formation des mères est, toutefois, similaire dans les deux pays. Plus le niveau de formation de la mère est élevé (formation universitaire ou assimilée) plus forte est la probabilité que le père opte pour un congé parental. Indépendamment du pays, l'impact du niveau de salaire des conjoints sur la probabilité d'opter pour un congé parental reste négligeable.

La différence nationale la plus notable concerne la situation des pères sur le marché du travail. En France, l'inactivité professionnelle des pères augmente très significativement la probabilité d'opter pour un congé parental, alors qu'en Suède nous avons une situation inversée (forte réduction). Ces différences nationales concernant le statut professionnel des pères peuvent partiellement être expliquées par des différences institutionnelles concernant les systèmes d'assurance chômage, des conditions d'éligibilité et de niveau de compensation du congé parental. En Suède, une personne éligible à l'assurance chômage reçoit une indemnité égale à 80% de son salaire antérieur pour une période de 300 jours²². Le fait que le congé parental puisse être utilisé jusqu'à ce que l'enfant est atteint l'âge de 8 ans, incite un père à la recherche d'un emploi à utiliser d'abord son droit aux indemnités chômage. En France, nous l'avons vu, l'indemnisation chômage est suspendue durant le congé parental et reprend en fin d'APE. On est fondé à penser que pour certains pères inactifs, l'APE apparaît comme une situation de remplacement leur permettant d'allonger leur droit à un revenu de transfert.

En revanche, dans les deux pays l'inactivité de la mère réduit cette même probabilité, mais l'effet est nettement plus faible en Suède. Tout porte à croire que le fort impact négatif de l'inactivité des mères en France reflète *ex ante* une division sexuelle du travail traditionnelle et/ou reflète des contraintes budgétaires fortes puisque au sein des ménages où la mère est inactive, le revenu global du ménage est réduit de manière significative si le père opte pour une APE.

On notera aussi les différences nationales concernant l'appartenance sectorielle des parents. En France, la probabilité que les pères optent pour une APE augmente si le père a une activité dans le secteur des services, en particulier celui du secteur des soins, de l'éducation et du social. En Suède, en revanche, le fait de travailler dans le secteur des services réduit cette même probabilité.

Concernant l'ancienneté dans l'emploi, certaines différences nationales apparaissent aussi. Alors que dans les deux pays une faible ancienneté dans l'emploi réduit la probabilité d'opter pour un congé parental, en Suède une longue ancienneté augmente cette probabilité alors qu'elle la réduit en France.

Répartition intrafamiliale du congé parental

Comme note précédemment, nous interprétons le différentiel d'âge, de formation et de salaire comme un indicateur du pouvoir de négociation entre conjoints.

Tableau 12 : Comparaison France Suède, modèle de négociation - Facteurs influant sur la probabilité d'opter pour un congé parental

Variables	Effet marginal France	Effet marginal Suède
Différence d'âge (père – mère)	- 0.0001	-0.005
Différentiel d'éducation (père supérieur à la mère)	0.002	-0.039
Différentiel d'éducation (mère supérieur au père)	0.035	0.008
Différentiel de salaire (père – mère) /1000 euros	-0.013	0.005
Nombre d'enfants à charge	0.016	0.013
Père inactif	0.292	-0.298
Mère inactive	-0.150	-0.021
Travaille dans le secteur des services, père	0.035	-0.069
Travaille dans le secteur éducatif, des soins ou le social, pères	0.015	-0.062
Travaille dans le secteur des services, mère	0.004	0.029
Travaille dans le secteur éducatif, des soins ou le social, mères	0.000	0.040
Ancienneté dans l'emploi courte (< 3ans), pères	-0.004	-0.010
Ancienneté dans l'emploi courte (< 3ans), mères	-0.007	-0.064
Ancienneté dans l'emploi longue (>10ans) pères	-0.018	0.010
Ancienneté dans l'emploi longue (>10ans) mères	0.004	-0.017
Travail de nuit, pères	0.066	-
Travail de nuit, mères	0.169	-
Travail le week-end, pères	-0.017	-
Travail le week-end, mères	-0.016	-

Résultats **en gras** statistiquement significatif, à 5% ou moins.

Source : CNAF, 2002, France – SCB, 2002, Suède.

Les effets marginaux sont évalués sur la moyenne des échantillons.

Comme il ressort du tableau 10, un accroissement de l'écart d'âge entre conjoint (en faveur du père) réduit la probabilité d'opter pour un congé parental, mais l'effet reste relativement faible et n'est statistiquement significatif qu'en Suède. En d'autres termes, plus la différence d'âge est importante entre le père et la mère, plus faible est la probabilité que celui ci opte pour un congé parental.

²² Dans certain cas cette période peut être prorogée de 300 jours supplémentaires, la participation dans une mesure de politique active de l'emploi donnant droit à l'ouverture d'une nouvelle période de chômage indemnisée.

Ces résultats semblent confirmer dans le cas Suédois les prédictions théoriques des modèles de négociation non coopératif.

Concernant le différentiel d'éducation, en Suède, un écart de formation en faveur du père réduit la probabilité d'opter pour un congé parental, mais l'impact du différentiel de formation reste limité. En revanche, en France, lorsque la mère possède un niveau de formation supérieur à celui de son conjoint la probabilité que le père choisisse une APE augmente de manière significative (une augmentation de près de 4 points de pourcentage). Concernant l'impact du différentiel de salaire entre conjoint, le résultat de nos estimations indique une situation inversée dans les deux pays. Un écart de salaire de 1000 euros en faveur du père réduit la probabilité qu'il opte pour une APE d'environ 1 point de pourcentage. En Suède, en revanche ce même écart augmente cette probabilité mais l'impact du différentiel de salaire entre conjoint reste quantitativement négligeable en Suède.

Nos estimations révèlent clairement qu'en France une situation favorable des mères françaises, tant en terme d'emploi, de salaire ou de niveau de formation influe positivement sur leur pouvoir de négociation et infléchit le processus de décision intrafamiliale concernant la répartition du congé parental. En Suède ces mêmes variables ont un effet beaucoup plus limité. Ceci ne doit pas être interprété comme une rejection des modèles de négociation dans le cas Suédois mais reflète très certainement des différentiels sexuels moins importants en Suède qu'en France.

5.2 Facteurs influant sur la durée du congé parental

Compte tenu des problèmes rencontrés lors de l'estimation des Heckit et Tobit généralisé dans le cas suédois, la comparaison nationale sera effectuée à partir de Tobit simple. Pour alléger l'exposition des résultats nous exposons uniquement les variables présentant de fortes disparités nationales.

Tableau 13 : Facteur influent sur la durée du congé parental, approche du capital humain, France et Suède

Variables	Effet marginal France	Effet marginal Suède
Âge du père	-0.0711	-0.2803
Âge de la mère	0.3264	-0.2693
Nombre d'enfants à charge	7.9352	1.8257
<i>Formation</i>		
Moyenne, père	-12.4549	2.6501
Supérieure, père	-24.6644	2.7274
Moyenne, mère	3.3194	1.0891
Supérieure, mère	23.7295	4.0614
<i>Revenus et Conditions de travail</i>		
Salaire mensuel, père	-6.7019	0.6516
Salaire mensuel, conjointe	5.0514	0.2063
Père inactif	47.1929	-11.8544
Mère inactive	-54.598	1.4611
Travaille dans le secteur des services, père	13.3291	-1.6656
Travaille dans le secteur éducatif, des soins ou le social, pères	4.4814	0.235
Travaille dans le secteur des services, mère	4.39	-0.3643
Travaille dans le secteur éducatif, des soins ou le social, mères	0.5673	-0.1607
Ancienneté dans l'emploi courte (< 3ans), pères	-2.2976	-1.649
Ancienneté dans l'emploi courte (< 3ans), mères	-4.6508	-1.2025
Ancienneté dans l'emploi longue (>10ans) pères	-11.4753	0.7182
Ancienneté dans l'emploi longue (>10ans) mères	2.3001	-1.0325

Résultats **en gras** statistiquement significatif, à 5% ou moins.

Source : CNAF, 2002, France – SCB, 2002, Suède.

Les effets marginaux sont évalués sur la moyenne des échantillons.

La première différence nationale notable concerne l'impact des niveaux de formation des pères. En Suède, le niveau d'éducation des pères influe de manière positive sur la durée du congé parental, mais l'impact reste relativement faible (environ 2 jours supplémentaires si le père possède une formation universitaire ou assimilée). En France, en revanche, la durée du congé parental est inversement proportionnel au niveau de formation des pères. Concernant le niveau de formation des mères, un niveau de formation supérieur implique un allongement de la durée du congé parental des pères de 4 jours en Suède contre 24 en France. Dans les deux pays, plus le niveau de formation de la mère est élevé, plus longue est la durée du congé parental des pères.

La seconde différence nationale concerne le statut professionnel des parents et leur degré de participation sur le marché du travail. En France, l'inactivité ou une période de chômage du père accroît de manière significative la durée du congé parental (de 47 jours). En Suède, la durée du congé parental est réduite de 12 jours en cas d'inactivité du père. Nous sommes amenés à penser que ce résultat polaire est lié aux caractéristiques nationales des systèmes d'assurance chômage.

Comme il ressort des développements précédents les pères suédois à la recherche d'un emploi ont une forte incitation à faire d'abord usage de leur droit aux indemnités chômage. En France, on peut avancer l'hypothèse suivante concernant la corrélation positive entre durée de l'APE et inactivité antérieure du père : les pères bénéficiaires d'une APE à temps plein, ont, en moyenne, un plus faible ancrage sur le marché du travail et des caractéristiques individuelles qui laissent à penser que leur probabilité d'obtenir un emploi dans un court délai est relativement faible. Ainsi les pères inactifs ou à la recherche d'un emploi ont une plus forte incitation d'opter pour un congé parental. Ces pères, bénéficiaires de l'APE, ont intérêt à opter pour un congé parental de longue durée, car leur droit aux allocations chômage - suspendu durant le versement de l'APE - est ré ouvert en fin d'APE.

Dans les deux pays, l'inactivité de la mère réduit la durée du congé parental mais l'effet est beaucoup plus fort en France (55 jours contre 1,5 jour en Suède). Ces constats reflètent probablement des contraintes financières importantes parmi les ménages français, réduisant non seulement la probabilité que le père opte pour une APE mais aussi la durée du congé parental.

Tableau 14 : Modèle de négociation. Impacts des différentiels sexuels d'âge, de formation et de salaire sur la durée du congé parental, France et Suède.

Variables	Effet marginal France	Effet marginal Suède
Différence d'âge (père – mère)	-0.122	-0.1856
Différentiel d'éducation (père supérieur à la mère)	-2.4236	-1.9021
Différentiel d'éducation (mère supérieur au père)	14.9691	1.0406
Différentiel de salaire (père – mère)/ 1000 Euros	-7.0746	3.1627
Nombre d'enfants à charge	8.9748	0.9286
Père inactif	51.1125	-13.0531
Mère inactive	-58.2071	1.1712
Travaille dans le secteur des services, père	13.4978	-2.589
Travaille dans le secteur éducatif, des soins ou le social, pères	4.1988	0.7693
Travaille dans le secteur des services, mère	3.9436	0.7631
Travaille dans le secteur éducatif, des soins ou le social, mères	3.1099	0.3075
Ancienneté dans l'emploi courte (< 3ans), pères	-2.0746	0.1476
Ancienneté dans l'emploi courte (< 3ans), mères	-3.4486	-2.4712
Ancienneté dans l'emploi longue (>10ans) pères	-11.821	-0.3625
Ancienneté dans l'emploi longue (>10ans) mères	2.9165	-2.3194

Résultats **en gras** statistiquement significatif, à 5% ou moins.

Source : CNAF, 2002, France – SCB, 2002, Suède.

Tobit simple.

Le tableau 14 compare l'impact des différentiels sexuels d'âge, de niveau de formation et de salaire sur la durée du congé parental dans les deux pays. Nous limiterons ici à la comparaison aux différentiels sexuels, les résultats concernant les autres variables de contrôle étant similaires au modèle précédent. Indépendamment du pays, plus la différence d'âge entre conjoints est importante, plus courte est la durée du congé parental. On notera, néanmoins, que cet effet reste faible et

seulement significatif en Suède. De manière similaire plus le différentiel de niveau de formation en faveur de la mère est importante plus la durée du congé parental est longue (environ 15 jours en France contre une journée en Suède). Concernant le différentiel sexuel de salaire nous obtenons des résultats inversés dans les deux pays. Plus le différentiel de salaire en faveur du père est élevé plus courte est la durée du congé parental en France et inversement en Suède. Une augmentation de ce différentiel de 1000 euros réduit la durée de congé parental de près de 7 jours en France et augmente cette même durée de 3 jours en Suède.

6. Conclusion

Notre analyse révèle des disparités nationales importantes concernant l'impact de l'environnement socio-économique et institutionnel sur l'usage du congé parental. En France, un faible ancrage sur le marché du travail favorise le recours des pères à l'APE et allonge la durée du congé parental. En particulier, le fait que le montant de l'indemnité soit forfaitaire, crée des effets de seuils important. Ces effets se traduisent par une surreprésentation de pères « vulnérables » tant du point de vue de leur situation sur le marché du travail (forte proportions d'inactifs et de chômeurs) que par leur faible niveau de formation et de salaire. En revanche, les conjointes des pères bénéficiaires présentent des caractéristiques plus favorables tant en termes de formation, de salaire et que de trajectoire professionnelle. Ainsi les modalités de mise en œuvre de l'APE se traduisent par un processus de sélection aboutissant à une population de pères bénéficiaires relativement "atypiques" et fragilisés.

En Suède, les conditions d'éligibilité (droit individualisé et universel), la garantie de retour à l'emploi couplée à un taux de compensation de revenu particulièrement généreux, font que le processus de sélection des pères au sein du dispositif est beaucoup moins discriminant. Une situation stable dans l'emploi et un niveau de formation élevé des parents favorisent la participation des pères au dispositif du congé parental. Cette moindre sélectivité se reflète aussi par une plus faible polarisation des situations entre conjoints (un moindre impact des différentiels sexuels de salaire, d'éducation sur la probabilité d'opter pour un congé parental).

En contraste avec la France, une situation défavorable sur le marché du travail (chômage) réduit fortement la probabilité qu'un père suédois opte pour un congé parental. Les pères à la recherche d'un emploi ont en Suède une forte incitation à faire d'abord usage de leurs indemnités chômage et de surseoir l'usage du congé parental lorsque leur situation sur le marché du travail se sera améliorée.

En revanche, dans le cas français, une situation vulnérable sur le marché du travail incite les pères à choisir une APE.

Notre étude permet de dégager un certain nombre d'autres enseignements. En Suède, force est de constater qu'en dépit d'un système favorable, la répartition intrafamiliale du congé parental, bien qu'en nette progression, reste fortement inégalitaire. Si il est vrai qu'aujourd'hui plus de 80 % des pères font usage de leur droit au congé parental les disparités de genre dans la durée du congé parental reste. En France, les modalités d'application de l'APE font qu'une très faible proportion de pères opte pour un congé parental (1%). Le faible montant de l'indemnité forfaitaire, la faible garantie de retour à l'emploi constituent un obstacle institutionnel majeur à la participation des pères au congé parental.

Nos résultats révèlent clairement que les modalités de mise en œuvre du congé parental (conditions d'éligibilité, niveau de compensation garantie de retour à l'emploi) constituent un facteur déterminant pouvant largement expliquer les différences nationales dans la fréquence du recours à ce type de congé. L'exemple suédois révèle, néanmoins, que si le degré de générosité des dispositifs reste déterminante, l'existence de modalité de mise œuvre favorable ne constitue pas une condition suffisante pour créer une répartition intrafamiliale plus égalitaire du congé parental.

Une politique proactive visant à changer le comportement des pères mais aussi celui des mères (information, incitation financière, mois non transférables) apparaît nécessaire pour une répartition du congé parental dans un sens plus égalitaire.

Références

- ✓ **Albrecht J.W., Edin P.E., Sundström M. et Vroman S.B. (1998)**, « Career Interruptions and Subsequent Earnings: a Reexamination using Swedish Data », *Journal of Human Resources*, vol. 34, n° 2, pp. 294-311.

- ✓ **Anxo D. et Flood L. (1998)**, « Patterns of Time Use in France and Sweden », in Persson I. et Jonung C. (eds), *Women's Work and Wage*, pp. 91-122, Routledge.

- ✓ **Anxo D., Flood L. et Kocoglu Y. (2002)**, « Offre de travail et répartition des activités domestiques et parentales au sein du couple : une comparaison entre la France et la Suède. *Economie et Statistique*, nr2 vol 352-353 2002-2, INSEE, Paris.

- ✓ **Anxo D, Cebrian I, Fagan C and Moreno G. (2004)** : Patterns of Labour Market Integration in Europe, A life course perspective, Working paper, CELMS, Goteborg, Sweden.

- ✓ **Becker G.S (1981)**, *A Treatise on the Family*, Harvard University Press.

- ✓ **Boyer D. et Renouard S. (2004)** : « Les hommes bénéficiaires de l'APE : quels arbitrages au sein des couples ? », *Dossier d'études*, n° 57, juin 2004.

- ✓ **Försäkringskassa Sverige (2005)**: Statistik föräldraledighet, Stockholm.

- ✓ **Green (2001)**: "*Econometric Analysis*", Prentice Hall, New York,

- ✓ **Heckman J.J. (1979)**, « Sample Selection Bias as a Specification Error », *Econometrica*, vol. 47, n° 1, pp. 153-161.

- ✓ **Meyer Anna, (2004)** : Does Bargaining Power Influence the Sharing of Temporary Parental Leave? , working paper, Department of Economics, Lund University.

- ✓ **Maddala, G.S. (1993)** *Limited and Qualitative Variables in Econometrics*, Econometric Society Monographs, Cambridge, USA.

- ✓ **Tobin J. (1958)**, « Estimation of Relationships for Limited Dependent Variables », *Econometrica*, vol. 26, n° 1, pp. 24-36.

Annexes

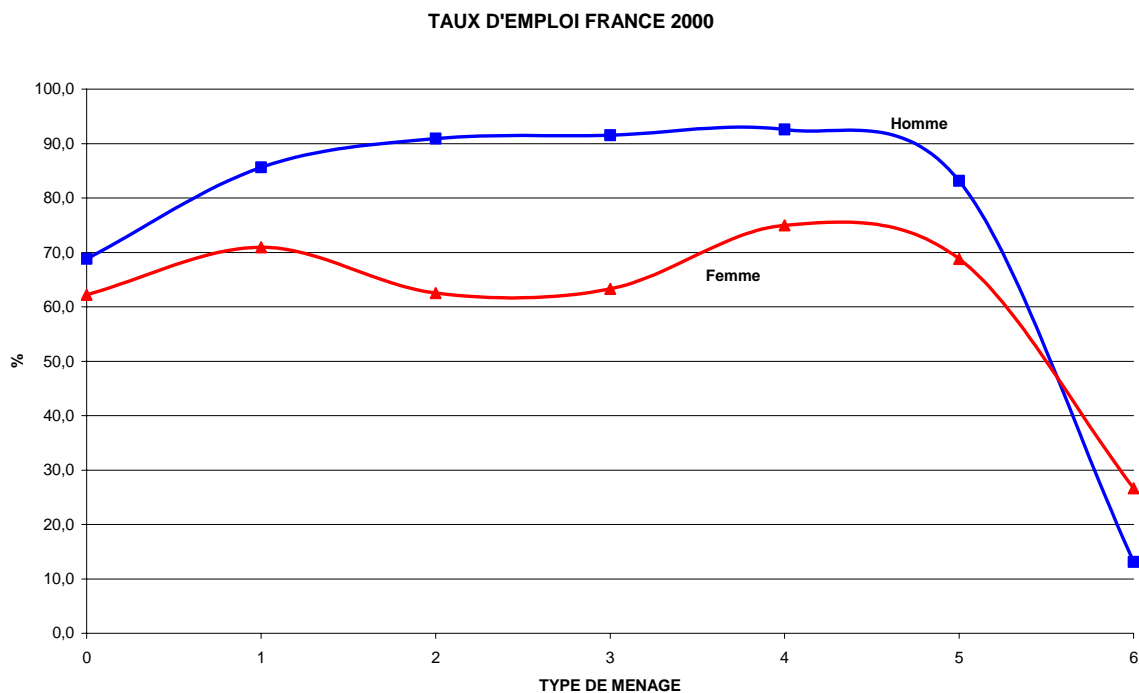
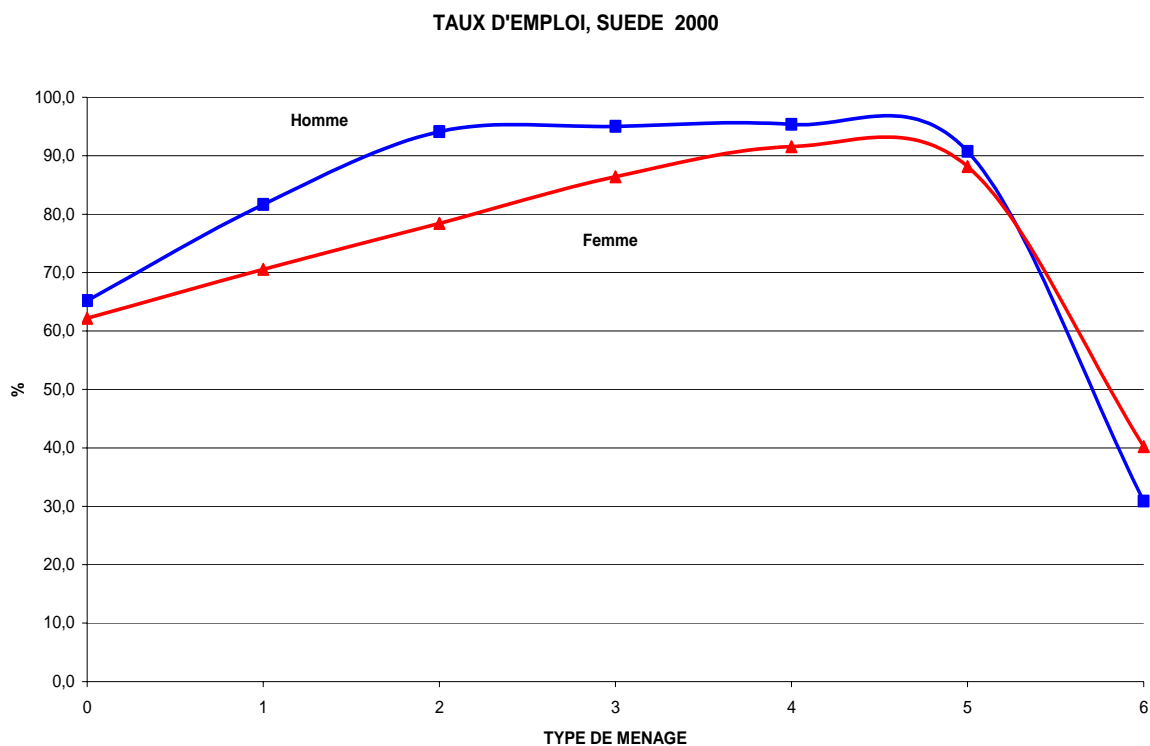
Tableau A1 : Statistiques descriptives, Suède, 2002.

Variables	Pères éligibles mais n'ayant pas opté au CP	Pères bénéficiaires
Âge, père	36,6	35,5
Age, conjointe	33,3	32,9
Différence d'âge (H-F)	3,4	2,7
Nombres d'enfants à charge	2,6	2,5
Niveau d'éducation, moyen conjointe	0,49	0,52
Niveau d'éducation, supérieur, conjointe	0,34	0,37
Niveau d'éducation moyen, père	0,50	0,56
Niveau d'éducation, supérieur, Père	0,31	0,31
Différentiel d'éducation, père sup. à la mère	0,20	0,17
Différentiel d'éducation, père inf. à la mère	0,24	0,24
Salaire mensuel*, père	2576	2720
Salaire mensuel*, conjointe	1453	1486
Différentiel de salaire, prédit (H-F)*	995	1032
Proportion de non actif, père, 2001	0,12	0,03
Proportion de non active, conjointe, 2001	0,22	0,14
Secteur des services, père	0,39	0,37
Secteur, social, père	0,13	0,12
Secteur des services, conjointe	0,26	0,26
Secteur, social, conjointe	0,37	0,44
Ancienneté dans l'emploi, courte, père	0,57	0,47
Ancienneté dans l'emploi, courte, conjointe	0,58	0,49
Longue ancienneté, père	0,10	0,13
Longue ancienneté, conjointe	0,11	0,13
Durée du congé parental (en jours)	-	33,2
Nombre d'observations	92274	97766

* en Euro.

Source : SCB, 2002 - calculs des auteurs, 2005.

Figure A1: Profil des taux d'emploi au cours du cycle de vie en France et en Suède, 2000.



0. Jeunes célibataires sans enfant

1. Jeunes couples sans enfant

2. Couples enfants en âge pré scolaire

3. Couples enfants âgés de moins de 13 ans

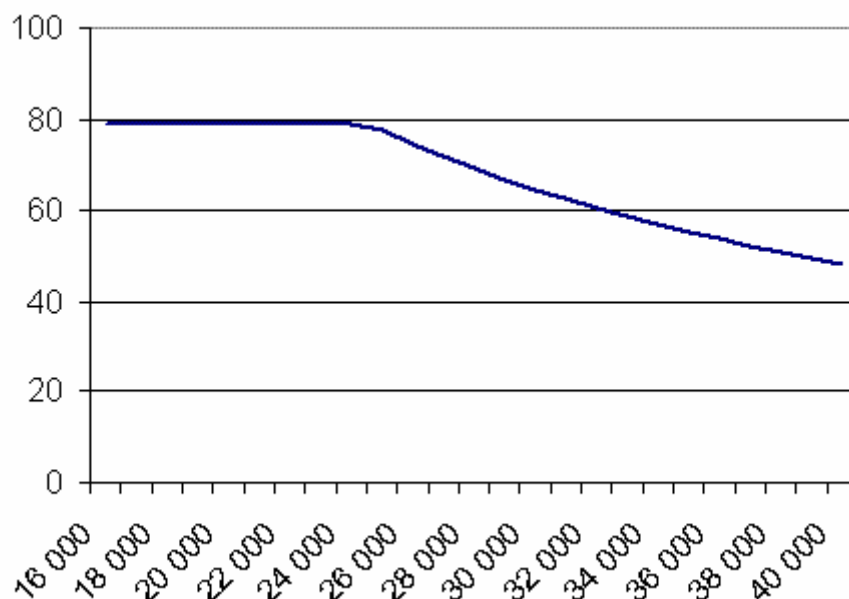
4. Couples avec enfants 13-18 ans

5. Couples sans enfant à charge conjoints âgés 45ans/59ans.

6. Couples âgés sans enfant à charge 60 ans ou +

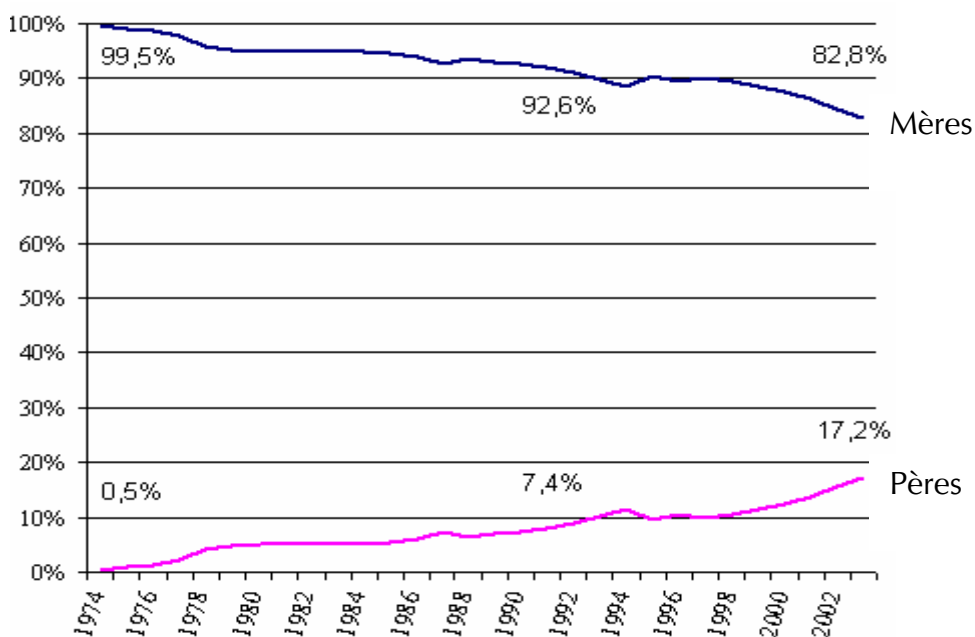
Source : HUS and INSEE, calculs Anxo, 2004.

Figure A2 : Taux effectif de compensation et revenu (Couronnes suédoises), Congé parental, Suède.



Source : Försäkringskassa Sverige, 2005.

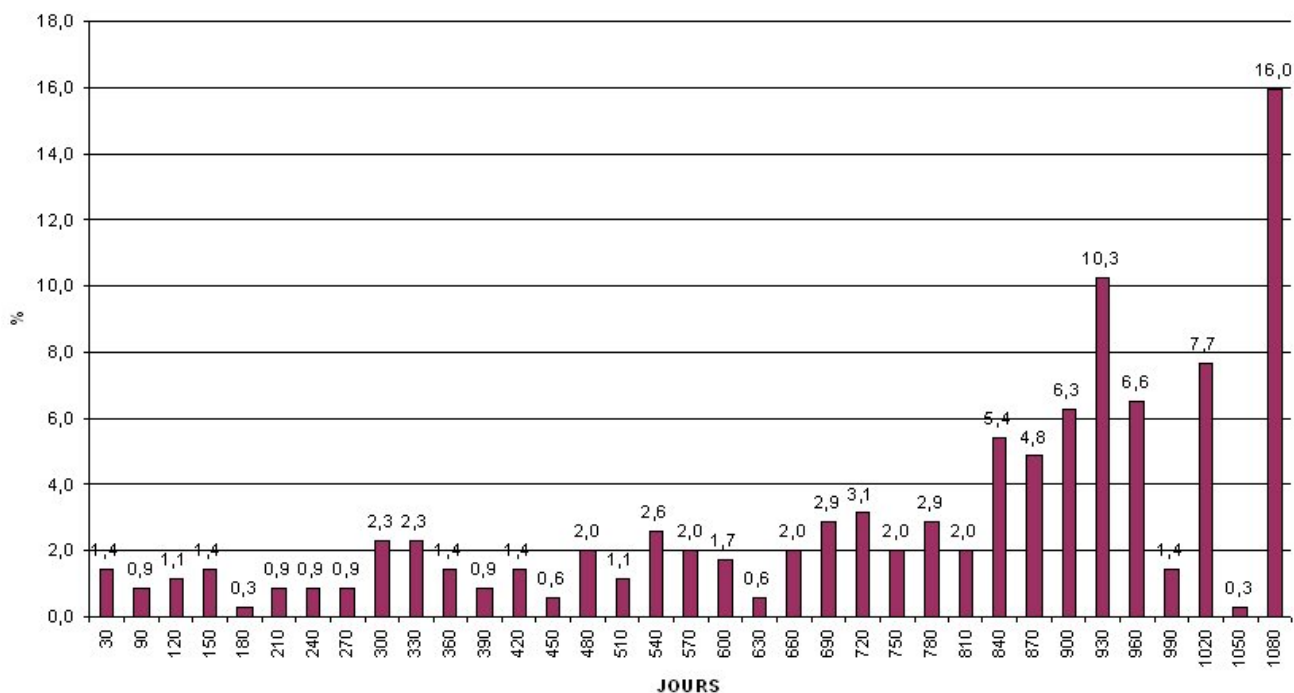
Figure A3 : Evolution de la part relative du nombre de jours de congé parental utilisés par les mères et par les pères, Suède, 1974-2003.



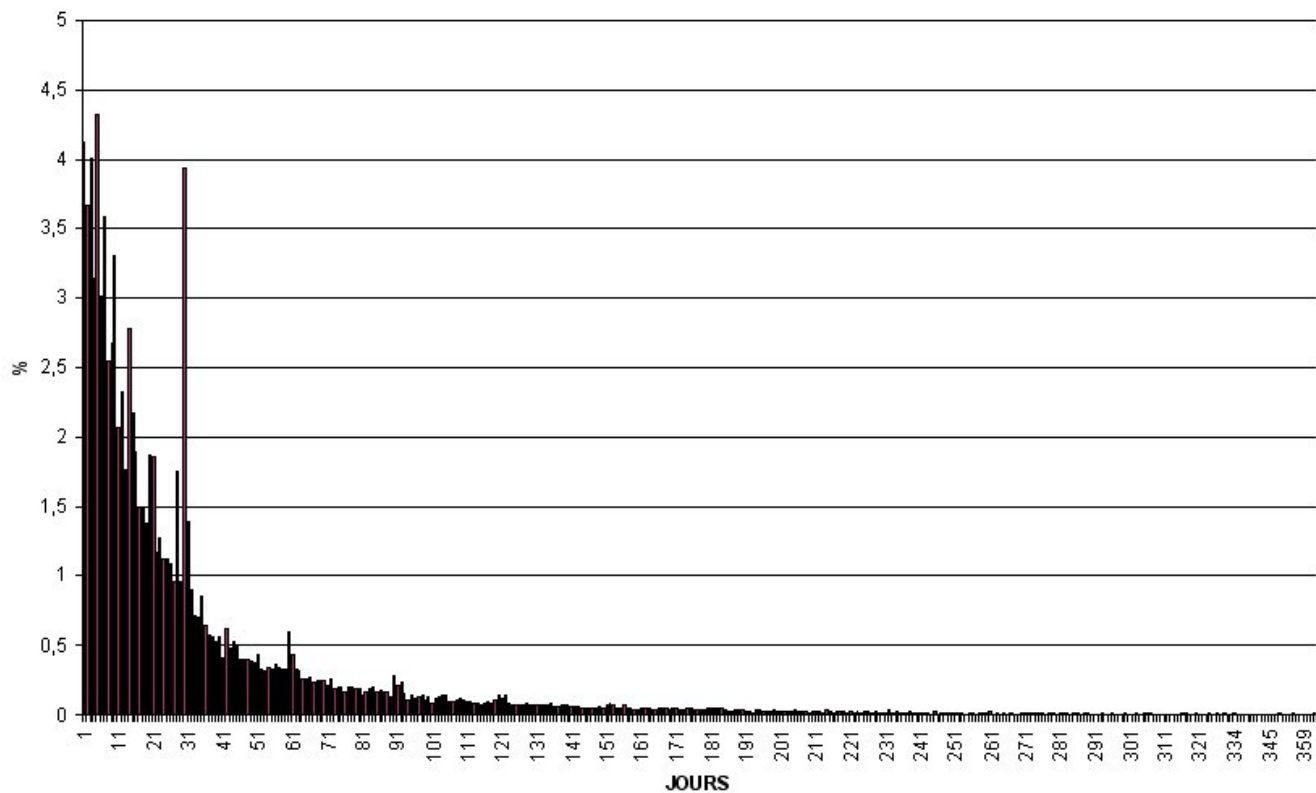
Source : Försäkringskassa Sverige, 2005.

Figure A4: Répartition de la durée du congé parental (jours) : France - Suède.

REPARTITION DES PERES BENEFICIAIRES DE L'APE SELON LA DUREE DU CONGE PARENTAL, JOURS.



REPARTITION DE L'ABSENCE PATERNELLE SELON LA DUREE DU CONGE PARENTAL, JOURS. SUEDE 2002



Source : CNAF and SCB, 2002 - calculs des auteurs, 2005.