

LES FEMMES OBTIENNENT-ELLES CE QU'ELLES VEULENT OU SE CONTENTENT-ELLES DE CE QU'ON LEUR PROPOSE ? *

Catherine Hakim

London School of Economics

Depuis quelques années, le nombre des emplois féminins à temps partiel en France s'est multiplié mais c'est un temps partiel long de quatre jours sur cinq et non un temps partiel court, ou très court comme les Anglaises, les Allemandes ou les Néerlandaises. La femme française a toujours eu une position plus indépendante, plus politique que ses consœurs européennes. Ce qui pourrait s'expliquer par la force de la vie politique locale. Après tout, les femmes ont été décisives dans les journées révolutionnaires. Ce qui expliquerait aussi que les mouvements féministes n'avaient jamais connu en France l'ampleur et les excès qu'ils ont manifesté dans les pays à dominante protestante. La mère anglaise poursuit ses habitudes traditionnelles de la classe ouvrière : travailler jusqu'à la première naissance puis cesser de travailler ou travailler à très faible temps, pour reprendre un temps complet lorsque les enfants sont élevés. Le choix difficile entre famille et emploi, qui se pose à toutes les femmes en Europe, trouve des solutions variées en fonction des mœurs coutumières et des systèmes de valeurs de chaque pays, et même de chaque région.

La perspective d'élargissement de l'Union européenne (UE) a suscité un regain d'intérêt pour les études comparatives ainsi que pour les classements des pays de l'UE. Les études comparatives sur la vie professionnelle et familiale des femmes offrent un écheveau de contradictions, qui ne facilite ni les explications ni les classements. Sans compter que les stéréotypes nationaux sur les femmes et l'emploi féminin ont la vie dure, alors même qu'ils ont été depuis longtemps remis en cause par les statistiques de l'enquête sur la main-d'œuvre européenne (The European Labour Force Survey). Ainsi, les sociologues français mettent volontiers l'accent sur les taux d'activité élevés des femmes françaises, ce qui témoigne à leurs yeux du fort attachement des femmes françaises pour le travail. En réalité, les taux d'activité des femmes en âge de travailler (15-64 ans dans les rapports de l'Union européenne) sont presque identiques pour la France, l'Allemagne et la Grande-Bretagne. Malgré les différences considérables entre ces trois

* Article traduit par Olivier Ragasol

pays en termes de politique de l'emploi, de politique sociale et de protection sociale, les taux d'activité des femmes sont très voisins : 53 %, 54 % et 63 % respectivement. Si la Grande-Bretagne vient légèrement en tête, c'est du fait de l'importance du travail à temps partiel, qui a affiché une progression soutenue dans la deuxième moitié du XX^e siècle (Blossfeld et Hakim, 1997). Lorsque les taux d'activité sont convertis en équivalent temps plein¹, afin de tenir compte de la part relative du travail à temps partiel, la similarité entre ces trois pays apparaît plus nette encore. En 1995, les taux d'activité en équivalent temps plein pour les femmes d'âge actif étaient de 45 % en France, de 45 % en Allemagne et de 49 % en Grande-Bretagne (Hakim, 1998). Pour 1997, ces taux sont très proches : 48 % en Grande-Bretagne, 46 % en Allemagne et 43 % en France (Hakim 2000, tableau 3.3).

Au sein de l'UE, tout au long des années 1990, les taux d'activité les plus élevés pour les femmes en âge de travailler s'observaient en Suède, au Danemark, en Finlande, en Autriche et au Portugal (Hakim, 1998 ; Hakim, 2000). Hormis les trois pays nordiques, ces États ne sont guère comparables quant aux caractéristiques du marché du travail, aux politiques sociales, aux structures industrielles et à l'influence évidente du féminisme sur les institutions sociales. Pour résoudre ce problème, l'une des solutions consiste à mettre en doute la pertinence des mesures du marché du travail dans l'étude de la structure de l'emploi féminin, sachant que de telles mesures ont été mises au point par et pour des hommes. Plusieurs universitaires ont émis une telle hypothèse et proposé de mettre au point des indicateurs mieux adaptés (Hakim, 1993 ; Jonung et Persson, 1993 ; Pott-Buter, 1993 ; Hakim, 2000). La deuxième solution est de conclure que le modèle « sociétal » retenu couramment pour analyser l'emploi féminin repose plus souvent sur des stéréotypes nationaux que sur les faits mis en évidence par l'ELFS et d'autres enquêtes, ou sur les données de la recherche en sciences sociales.

Les études comparatives sur plusieurs pays concluent souvent que les facteurs sociétaux permettent seuls d'expliquer les différences entre pays. Toutefois, les études transversales ne font généralement apparaître que des corrélations et des associations, la nature des liens de cause à effet étant davantage supposée que prouvée. Ce type d'études tentent rarement de distinguer entre la cause et l'effet, de démontrer que ce sont les politiques nationales qui façonnent l'emploi féminin dans tel ou tel pays, et non l'inverse.

Il est également plausible (et à plus forte raison dans une démocratie) que les individus créent la société qu'ils veulent. Plus spécifiquement, les femmes imposent les politiques sociales qu'elles veulent, et feront la grève des naissances si les responsables politiques ne

1. Les taux d'activité en équivalent temps plein considèrent deux emplois à mi-temps comme équivalant à un seul emploi à temps plein.

satisfont pas leurs attentes à long terme. Dans chaque pays, l'environnement institutionnel, souvent perçu comme étant la « cause » de la structure de l'emploi féminin, est en fait l'aboutissement d'un long processus historique au cours duquel les hommes et les femmes se sont battus pour obtenir le type de société qu'ils voulaient. Force est de reconnaître que les hommes réalisent en général leurs objectifs plus facilement que les femmes. Toutefois les structures sociales, à l'instar des politiques sociales, loin d'être le résultat d'accidents historiques ou d'autres contingences, naissent aussi bien des demandes des femmes que de celles des hommes. Dans la pratique, les femmes obtiennent ce qu'elles veulent, au même titre que les hommes. Dans les riches sociétés modernes du XXI^e siècle, les femmes ont plus de chances d'obtenir exactement ce qu'elles veulent qu'à aucune autre période antérieure (Hakim, 2000).

Différences au sein de l'Europe

Les pays européens ont beau différer considérablement par leur histoire et leurs institutions sociales, ils n'en présentent pas moins des structures analogues en ce qui concerne l'emploi féminin. La France est un cas d'espèce en Europe, les femmes ayant participé activement à la Révolution française au côté des hommes. Il en est résulté la création des *écoles maternelles*, qui assurent l'éducation et la socialisation des enfants hors de la famille dès le plus jeune âge (Plaisance, 1986). Le système d'enseignement français a reçu pour mission de dispenser une éducation laïque, collective et civique à tous les jeunes Français, à l'écart de toute influence religieuse ou familiale. Autre résultat important, « l'empêchement au mariage » — à la fois coutume sociale et obligation légale pour les femmes de quitter leur emploi au moment de leur mariage (Hakim, 1996) — n'a jamais été adopté en France, contrairement à ce qui s'est passé en Grande-Bretagne, aux Pays-Bas et dans de nombreux autres pays d'Europe occidentale. D'où une longue tradition de travail à plein temps parmi les femmes mariées françaises. Le travail à temps partiel, apparu plus récemment, fait encore l'objet d'une résistance de la part des syndicalistes femmes et des spécialistes des sciences sociales. Cependant, il ressort des statistiques que la plupart des femmes qui travaillent à temps partiel le font volontairement, en France comme ailleurs (OCDE, 1999).

Ni la Grande-Bretagne, ni l'Allemagne, ni les Pays-Bas, n'ont connu de révolution sociale comparable. L'absence de services de garde d'enfants dans ces pays (et dans d'autres) tient avant tout au fait que, jusqu'à une date récente, les femmes ne les ont pas réclamés. Des enquêtes menées en Grande-Bretagne ont montré à plusieurs reprises que les femmes préféraient s'occuper de leurs enfants elles-mêmes, ou

les faire garder par d'autres membres de la famille, et non par des personnes extérieures. Tant qu'elles ont des enfants à la maison, la décision des femmes de travailler ou non dépend surtout de ces choix en matière de garde des enfants, et c'est seulement en second lieu qu'elles font intervenir des considérations pratiques (Thomson, 1995). L'International Social Survey Program (ISSP) a réalisé plusieurs enquêtes en Europe qui ont révélé, tant chez les hommes que chez les femmes, un attachement à la garde familiale des enfants, ainsi qu'une importante acceptation de la division sexuelle du travail dans la famille. La situation a pourtant beaucoup évolué ces dernières années. De moins en moins bien acceptée, la séparation des rôles entre maris et femmes ne revêt plus un caractère rigide. Néanmoins, la plupart des adultes d'Europe occidentale restent attachés à un certain degré de spécialisation dans la famille, à titre de choix personnel. Ce qui signifie que, dans la plupart des ménages, le mari reste le premier apporteur de revenu (Hakim, 2000). S'il se produit parfois un renversement des rôles, celui-ci ne concerne que très peu de couples et est souvent provisoire. Etant donné ces valeurs et ces préférences, les emplois à temps partiels sont particulièrement appréciés des femmes aux Pays-Bas, en Grande-Bretagne et en Allemagne, ainsi que dans d'autres pays où ils ont été mis en place et légitimés.

Dans la mesure où il est relativement déréglementé, le marché du travail en Grande-Bretagne a permis le développement du travail à temps partiel à partir des années 1950. Il s'agissait, et il s'agit encore aujourd'hui, de répondre à la demande de tels emplois de la part des femmes mariées, qui dans leur grande majorité se considèrent comme le deuxième apporteur de revenu, contribuant au budget familial par un appoint, mais dont le principal travail est d'élever leurs enfants. Avec la baisse de la fécondité et l'allongement de l'espérance de vie, les femmes disposent de davantage de temps libre. Mais le taux de travail à plein temps chez les femmes britanniques n'a guère progressé avant la fin du XX^e siècle (Hakim, 1996). En Grande-Bretagne, entre 1850 (peut-être même avant) et aujourd'hui, un tiers des femmes d'âge actif travaillaient à plein temps. En 1998, ce taux n'était que de 38 %, contre 42 % en 1851 (Hakim, 1996, tableau 3.1). La relative déréglementation du marché du travail britannique a produit la nouvelle catégorie d'emplois, à temps partiel, pour les deuxièmes apporteurs de revenu — des emplois toujours adaptés au rôle primordial qu'exercent la plupart des femmes au sein de la famille. D'autres pays de l'UE reconnaissent désormais la nécessité de modifier le code du travail pour favoriser l'émergence d'une nouvelle catégorie d'actifs, les deuxièmes apporteurs de revenu, parallèlement aux actifs classiques. Aux Pays-Bas, la ligne de partage entre ces deux catégories de salariés est de plus en plus ténue, et chacun est encouragé à choisir librement son temps de travail à différentes étapes de sa vie professionnelle (Wierink, 2000).

A mon sens, le travail à temps partiel devrait se développer également en France, pour atteindre un taux voisin de celui de la Grande-Bretagne, avec à terme une même polarisation de l'emploi féminin entre des femmes axées sur leur carrière, travaillant à plein temps et de façon continue, et des femmes axées sur leur famille, travaillant à temps partiel et de manière discontinue (Hakim, 1996). On voit déjà se dessiner en France une telle polarisation, entre les femmes ayant un emploi et celles sans emploi. Près de la moitié des Françaises en âge de travailler ne se présentent pas sur le marché du travail, la plupart définitivement. La Grande-Bretagne, en revanche, compte une forte proportion de femmes qui tout au long de leur vie professionnelle se présentent sur le marché du travail par intermittences, occupant des emplois à temps partiel et temporaires qu'elles quittent au gré des circonstances familiales. Ces femmes se considèrent comme deuxièmes apporteurs de revenu, et elles font généralement une distinction importante entre avoir un emploi et faire carrière, une distinction qui n'est pas toujours claire en France². Pour l'instant, cette distinction n'est guère prise en compte dans la plupart des théories et des analyses relatives au marché du travail.

Théorie des préférences

J'ai élaboré la théorie des préférences (Hakim, 1999, 2000) pour rendre compte spécifiquement des diverses structures de l'emploi féminin en Grande-Bretagne et dans les pays d'Europe occidentale. Les variations au sein de chaque pays sont d'ordinaire aussi importantes que celles entre les pays, et elles ne sauraient s'expliquer par des facteurs sociétaux ou par des théories centrées sur les classes sociales. La Commission européenne table sur une convergence des pays de l'UE vers une structure uniforme d'emploi féminin, ainsi que vers un modèle familial dominant. Or de telles prévisions ne tiennent pas face aux données de la recherche. Il nous faut une théorie nouvelle pour comprendre l'hétérogénéité croissante de l'emploi féminin dans les sociétés modernes, dans les modèles familiaux et la distribution des rôles familiaux entre hommes et femmes. La théorie des préférences prend en compte l'évolution historique, elle repose sur une démarche pluridisciplinaire et empirique, elle est prédictive plus que rétrospective, et elle peut s'appliquer à toutes les sociétés d'abondance modernes. Conçue explicitement en référence aux femmes, elle évite *l'a priori*

2. Une carrière est un engagement à long terme dans une branche professionnelle spécifique, suppose généralement un travail à plein temps continu, et comprend souvent des périodes de formation continue ou de perfectionnement, ayant pour but de permettre une promotion éventuelle. En revanche, un emploi peut être occupé à temps partiel ou pour une courte durée, sans aucun engagement à long terme, que ce soit vis-à-vis de l'employeur ou de la profession/du métier.

masculin inhérent aux théories économiques et sociologiques actuelles. La théorie des préférences s'intéresse essentiellement au choix des femmes entre le travail à la maison et le travail à l'extérieur, un véritable choix dans nos sociétés au XXI^e siècle.

Cinq changements historiques sont à l'origine d'un nouveau « scénario » pour les femmes, leur donnant des possibilités qu'elles n'avaient pas auparavant. Les deux plus importants sont la révolution de la contraception et celle de l'égalité des chances. A partir de 1965, environ, la contraception a donné aux femmes, pour la première fois dans l'histoire, une réelle maîtrise de leur fécondité. Autre première historique, l'égalité des chances a permis aux femmes d'accéder au même titre que les hommes à tous les emplois, professions et carrières sur le marché du travail. En Grande-Bretagne, ces deux révolutions se sont produites assez tôt, respectivement au milieu des années 1960 et au début des années 1970 ; dans certains pays européens, elles ont débuté soit plus tard, soit plus tôt. Le nouveau scénario pour les femmes ne se met pas en place partout en même temps, et certains politiques peuvent chercher à le retarder.

Ces deux révolutions, auxquelles viennent s'ajouter d'autres changements importants concernant le marché du travail et les normes sociales, donnent aux femmes la possibilité de faire de véritables choix quant à leur vie familiale et professionnelle. Elles sont à l'origine de trois modèles familiaux bien distincts (voir tableaux 1 et 2), tous largement adoptés tant en Grande-Bretagne que dans d'autres pays d'Europe (Hakim, 1999, 2000).

Dans le nouveau scénario, les préférences des femmes touchant leur vie privée et leur vie professionnelle deviennent plus importantes qu'elles ne l'étaient par le passé — en un temps où la nécessité économique était le principal ressort des décisions ayant trait à l'emploi, et où les taux de fécondité étaient étroitement liés à la prospérité ou à la pauvreté relatives. La théorie des préférences cadre par conséquent avec les idées de plusieurs autres théoriciens des sciences sociales, pour qui les valeurs culturelles et l'expression individuelle deviennent des variables de plus en plus importantes lorsqu'il s'agit d'expliquer les comportements sociaux et économiques.

La théorie des préférences permet d'expliquer les tendances actuelles en Grande-Bretagne et aux États-Unis. Des recherches menées dans d'autres pays (Europe) montrent qu'elle s'y applique sans doute également. En particulier, elle met en lumière les différences frappantes en matière d'emploi féminin entre les différentes classes sociales britanniques. Ainsi, l'analyse sociétale des différentes structures d'emploi féminin ne parvient pas à rendre compte des importantes différences existant entre les femmes noires et les femmes blanches en Grande-Bretagne.

Qu'elles soient noires ou qu'elles soient blanches, les femmes britanniques sont inscrites structurellement dans le même environnement social : elles participent d'une même fiscalité, du même système de protection sociale et du même marché du travail, lequel se caractérise par une importante ségrégation professionnelle en fonction du sexe (Hakim, 1998). Pourtant, le comportement des femmes noires diffère radicalement de celui des femmes blanches.

Les femmes blanches britanniques cessent de travailler à plein temps lorsqu'elles se mettent en ménage et font des enfants. Si elles restent avec leur partenaire (mari ou concubin), elles travaillent généralement à temps partiel pour le restant de leur vie professionnelle, se présentant par intermittences sur le marché du travail (Dale et Holdsworth, 1998). Cette structure d'emploi est devenue dominante vers la fin du XX^e siècle (Hakim, 1996). La grande majorité des femmes blanches veulent être entretenues par un mari qui reste le premier apporteur de revenu, tandis qu'elles assurent les tâches ménagères et familiales. Elles considèrent le fait d'occuper un emploi rémunéré comme une source de revenu complémentaire, sans incidence sur leur rôle familial.

1. Une classification des modes de vie féminins souhaités au XXI^e siècle

Femmes centrées sur le foyer	Entre-deux	Femmes centrées sur la carrière
20 % des femmes (entre 10 et 30 %)	60 % des femmes (entre 40 et 80 %)	20 % des femmes (entre 10 et 30 %)
La famille et les enfants sont les premières priorités tout au long de la vie	Ce groupe est très divers et rassemble des femmes qui veulent combiner emploi et vie familiale. Elles sont professionnellement instables	Les femmes sans enfant sont nombreuses. L'emploi est la priorité dans la vie, ainsi que les activités civiques, sportives et culturelles.
Préfèrent ne pas avoir d'emploi	Désirent un emploi mais n'ont pas de plan de carrière	S'investissent dans le travail et activités bénévoles
Les études sont considérées comme une dot culturelle	La formation a été acquise en vue d'obtenir un emploi	Recherche des formations et des qualifications utiles pour la carrière et les autres activités
Le nombre d'enfants dépend de la politique sociale, des ressources de la famille, etc. Insensibles à la politique de l'emploi.	Groupe très sensible à la politique sociale, à la politique de l'emploi, au respect de l'égalité entre hommes et femmes à l'embauche, à la conjoncture économique, etc.	Groupe très sensibles à la conjoncture économique, aux réformes politiques et aux modes culturels. Insensible à la politique sociale

Source : C. Hakim, *Work-Lifestyles Choices in the 21st Century : Preference Theory*, Oxford University Press, 2000.

2. Diversité des modèles familiaux souhaités en Europe

En %	1 - Rôles égalitaires		2 - Compromis		3 - Rôles distincts		Total
	1987	1983	1987	1983	1987	1983	
Danemark	58	50	29	33	13	17	100
Espagne	50	—	20	—	30	—	100
Royaume-Uni	49	39	32	37	19	24	100
Portugal	47	-	26	—	27	-	100
Pays-Bas	46	41	30	27	24	32	100
France	46	42	30	27	24	31	100
Grèce	46	53	30	23	24	25	100
Italie	43	42	32	28	26	30	100
Belgique	38	35	33	25	28	40	100
Irlande	37	32	22	26	42	42	100
Allemagne de l'Ouest	28	29	37	38	35	33	100
Luxembourg	22	27	34	23	44	50	100
Total Europe des 12	43	—	31	—	26	—	100
Total Europe des 10	42	38	32	32	26	30	100

Réponses à la question : " On parle beaucoup de changement dans les rôles familiaux de l'homme et de la femme ". Voici trois types de famille, quel est celui qui correspond le mieux à votre façon de voir la famille :

1. une famille où les conjoints ont chacun un emploi absorbant et où les tâches domestiques (ménagères et parentales) sont partagées à égalité ;
2. une famille où la femme a un emploi moins contraignant que son mari et où elle assume la charge la plus grande part des tâches domestiques (ménagères et parentales) ;
3. une famille où seulement le mari a un emploi et la femme gère la maison ;
4. aucun des trois cas.

(les résultats ont été ajustés en excluant les 3 % de non-réponses et les 2 % qui ont choisi la dernière réponse).

Source : C. Hakim, *Work-Lifestyles Choices in the 21st Century : Preference Theory*, Oxford University Press, 2000, extrait de Eurobaromètre, n°27, juin 1987. Sondage auprès de personnes âgées de 15 ans et plus interrogées à domicile.

En revanche, les femmes noires britanniques (pour la plupart d'origine antillaise) travaillent généralement tout au long de leur vie professionnelle, même lorsqu'elles sont mariées ou en concubinage, y compris lorsqu'elles ont des enfants à élever, et elles occupent le plus souvent des emplois à plein temps. Qu'elles vivent seules ou en ménage, les femmes noires se considèrent comme les premiers apporteurs de revenu ; elles planifient leur vie professionnelle sur la base d'un travail à plein temps sans interruption ; et elles entendent prendre en charge leurs enfants aussi bien financièrement que socialement et psychologiquement.

D'une manière générale, en Grande-Bretagne, la probabilité de choisir un emploi à temps partiel de préférence à un travail à plein temps est deux fois plus élevée chez les femmes blanches que chez les femmes noires, compte tenu de l'âge et du niveau de qualification (Dale et Holdsworth, 1998). Les taux d'emploi à plein temps sont plus élevés chez les Noires, malgré les problèmes habituels de garde des enfants, et non par un accès préférentiel aux crèches et garderies, et en dépit du fait que moins de femmes noires ont accès à des postes élevés. Cette part prépondérante de l'emploi à plein temps concerne toutes les professions, et pas seulement les postes de direction, où le travail à temps plein est la règle (Dale et Holdsworth, 1998). Ces résultats peuvent être observés par quiconque étudie les disparités entre Blancs et Noirs en Grande-Bretagne, même parmi les femmes travaillant dans le même secteur (Hakim, 1996), et ils contredisent la thèse selon laquelle les facteurs institutionnels et sociétaux seraient d'une importance primordiale.

De telles différences entre groupes sociaux et ethniques s'observent dans la plupart des sociétés européennes. Elles témoignent du rôle fondamental que jouent les valeurs et les préférences de chacun dans les sociétés d'abondance. Je pense qu'à l'avenir ces valeurs et ces préférences vont devenir de plus en plus importantes. Dans les pays occidentaux, chaque individu peut choisir son mode de vie parmi tous ceux que propose la société, alors que par le passé ces modes de vie étaient souvent imposés par l'appartenance à telle ou telle classe sociale, à tel ou tel groupe religieux ou ethnique (Hakim, 2000). D'où une diversité grandissante : loin de converger vers une structure unique, l'emploi féminin revêt un caractère de plus en plus hétérogène. La tâche du sociologue devient plus que jamais difficile. Et surtout les théories économiques et sociologiques qui fonctionnaient avant les deux révolutions ne s'appliquent plus au nouveau scénario. Toute tentative de comprendre les tendances actuelles, et à plus forte raison de prédire les évolutions futures, demande un nouveau cadre théorique — telle la théorie des préférences.

La Grande-Bretagne va rester un pays particulièrement intéressant à étudier, en ce sens que des faits nouveaux y apparaissent souvent plus tôt qu'ailleurs. Marché du travail relativement déréglementé, société multiethnique et multiculturelle, importante ouverture aux expérimentations sociales et à l'innovation : autant de facteurs qui expliquent que les

tendances nouvelles soient apparues plus tôt en Grande-Bretagne que dans d'autres pays européens. Pour des raisons très différentes, les Pays-Bas sont souvent à la pointe de l'innovation sociale et ils méritent également d'être étudiés de près. Ainsi, cet État a été le premier à adopter une loi donnant le droit aux salariés de choisir leur temps de travail sans avoir à se justifier (Wierink, 2000). De nouveaux modèles sociaux, et de nouvelles politiques sociales peuvent voir le jour, accidentellement ou non. Le rôle des sociologues est de les repérer et de les étudier.

Références bibliographiques

- BLOSSFELD H.-P. and C. HAKIM, (eds), 1997 : *Between Equalization and Marginalization : Women Working Part-time in Europe and the USA*, Oxford University Press.
- DALE A. and C. HOIDSWORTH, 1998 : « Why don't ethnic minority women in Britain work part-time ? », pp. 77-95 in J. O'Reilly and C. Fagan (eds), *Part-Time Prospects*, Routledge.
- HAKIM C., 1993 : « The myth of rising female employment », *Work, Employment and Society*, 7 : 97-120.
- HAKIM C., 1996 : *Key Issues in Women's Work : Female Heterogeneity and the Polarisation of Women's Employment*, Athlone.
- HAKIM C., 1998 : *Social Change and Innovation in the Labour Market*, Oxford University Press.
- HAKIM C., 1999 : « Models of the family, women's role and social policy. A new perspective from Preference Theory », *European Societies*, 1.33-58.
- HAKIM C., 2000 : *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century : Preference Theory*, Oxford University Press.
- JONUNG C. and L. PERSSON, 1993 : « Women and market work. the misleading tale of participation rates in international comparisons », *Work, Employment and Society*, 7. 259-274. OCDE, 1999 : *Employment Outlook*, OCDE.
- PLAISANCE E., 1986 : *L'Enfant, la Maternelle, la Société*, Presses Universitaires de France.
- POTT-BUTER H. A., 1993 : *Facts and Fairy Tales about Female Labor, Family and Fertility : A Seven-Country Comparison, 1850-1990*, Amsterdam University Press.
- THOMSON K., 1995 : « Working mothers. choice or circumstance ? », pp 61-91 in R. Jowell et al. (eds), *British Social Attitudes — the 12th Report*, Gower.
- WIERINK M., 2000 : « Pays-Bas. Temps de travail. Le droit de choisir », *Chronique Internationale de l'IRES*, 63 : 13-29.