

# Evaluation monétaire du travail non rémunéré

16

Kultur, Medien, Zeitverwendung  
Culture, médias, emploi du temps  
Cultura, media, impiego del tempo

Une analyse empirique  
pour la Suisse  
basée sur l'enquête suisse  
sur la population active

La série «Statistique de la Suisse» publiée par l'Office fédéral de la statistique (OFS) couvre les domaines suivants:

---

- |   |   |
|---|---|
| 0 Bases statistiques et vues d'ensemble | 11 Transports et communications                       |
| 1 Population                            | 12 Politique monétaire, marchés et acteurs financiers |
| 2 Espace et environnement               | 13 Protection sociale                                 |
| 3 Travail et vie active                 | 14 Santé  |
| 4 Economie nationale                    | 15 Education et science                               |
| 5 Prix                                  | 16 Culture, médias, emploi du temps                   |
| 6 Industrie et services                 | 17 Politique  |
| 7 Agriculture et sylviculture           | 18 Finances publiques                                 |
| 8 Energie                               | 19 Droit et justice                                   |
| 9 Construction et logement              | 20 Société en mutation (thèmes interdisciplinaires)   |
| 10 Tourisme                             |   |
-

# Evaluation monétaire du travail non rémunéré

Une analyse empirique pour la Suisse  
basée sur l'enquête suisse sur la population active

*Auteurs*

**Hans Schmid, Alfonso Sousa-Poza, Rolf Widmer**

Rapport d'experts établi par le Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht (FAA)  
de l'Université de Saint-Gall sur mandat de l'Office fédéral de la statistique

*Editeur*

**Office fédéral de la statistique**

---

**Editeur:** Office fédéral de la statistique (OFS)  
**Complément d'information:** Jacqueline Bühlmann, OFS, tél. 032 713 64 18  
**Auteurs:** Hans Schmid  
Alfonso Sousa-Poza  
Rolf Widmer  
de l'Université de Saint-Gall  
Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht (FAA)  
**Diffusion:** Office fédéral de la statistique  
CH-2010 Neuchâtel  
Tél. 032 713 60 60 / Fax 032 713 60 61  
**Numéro de commande:** 307-9900  
**Prix:** 10 francs  
**Série:** Statistique de la Suisse  
**Domaine:** 16 Culture, médias, emploi du temps  
**Langue du texte original:** Allemand  
**Traduction:** Services linguistiques de l'OFS  
**Graphisme/Layout:** OFS  
**Copyright:** OFS, Neuchâtel 2002  
La reproduction est autorisée, sauf à des fins commerciales,  
si la source est mentionnée.  
**ISBN:** 3-303-16056-2

---

# Table des matières

<b>LISTE DES TABLEAUX ET DES GRAPHIQUES .....</b>	<b>3</b>
<b>AVANT-PROPOS.....</b>	<b>5</b>
<b>RÉSUMÉ .....</b>	<b>6</b>
<b>1. SITUATION INITIALE.....</b>	<b>9</b>
1.1 MANDAT .....	10
1.2 OBJECTIF .....	10
1.3 STRUCTURE DU RAPPORT.....	10
<b>2. DÉFINITION ET DÉLIMITATION DE QUELQUES NOTIONS.....</b>	<b>11</b>
2.1. DÉFINITION DU TRAVAIL NON RÉMUNÉRÉ .....	11
2.2. DÉLIMITATION PAR RAPPORT AU TRAVAIL RÉMUNÉRÉ ET AUX LOISIRS .....	13
2.3 CONCLUSIONS .....	15
<b>3. MÉTHODES D'ÉVALUATION .....</b>	<b>17</b>
3.1 APERÇU DES MÉTHODES D'ÉVALUATION.....	17
3.1.1 <i>Méthodes basées sur l'output</i> .....	17
3.1.2 <i>Méthodes alternatives</i> .....	19
3.2 MÉTHODES BASÉES SUR L'INPUT .....	20
3.2.1 <i>Méthode des coûts du marché</i> .....	21
3.2.1.1 Méthode du substitut global .....	21
3.2.1.2 Méthode du substitut spécialisé.....	22
3.2.1.3 Appréciation générale de la méthode des coûts du marché.....	24
3.2.2 <i>Méthode des coûts d'opportunité</i> .....	24
3.2.2.1 Coûts d'opportunité basés sur un salaire moyen .....	25
3.2.2.2 Coûts d'opportunité basés sur des salaires potentiels.....	26
3.2.2.3 Appréciation générale de la méthode des coûts d'opportunité.....	30
3.3 CONCLUSION .....	30
<b>4. CONCEPT D'ÉVALUATION.....</b>	<b>33</b>
4.1. BASE DE DONNÉES .....	33
4.2. DÉFINITION DU SALAIRE .....	34
4.2.1 <i>Terminologie</i> .....	34
4.2.1.1 Base d'évaluation monétaire .....	35
4.2.1.2 Base de référence temporelle.....	36
4.2.1.3 Résultat intermédiaire.....	37
4.2.2 <i>Calcul du salaire</i> .....	37
4.2.2.1 Base d'évaluation monétaire .....	37
4.2.2.2 Base de référence temporelle.....	41
4.3 CONCLUSIONS .....	41

<b>5. RÉSULTATS .....</b>	<b>43</b>
5.1 EVALUATION QUANTITATIVE.....	43
5.2 MÉTHODE DU SUBSTITUT SPÉCIALISÉ (APPROCHE PAR LES COÛTS DU MARCHÉ) .....	45
5.2.1 <i>Groupes d'équivalence</i> .....	45
5.2.2 <i>Résultats</i> .....	47
5.3 MÉTHODE DES COÛTS D'OPPORTUNITÉ.....	49
5.3.1 <i>Estimation du salaire potentiel</i> .....	49
5.3.2 <i>Résultats</i> .....	50
5.4 CONCLUSIONS .....	52
<b>6 COMPARAISONS INTERNATIONALES .....</b>	<b>53</b>
6.1 AUSTRALIE .....	53
6.1.1 <i>Méthode d'évaluation</i> .....	53
6.1.2 <i>Résultats</i> .....	54
6.2 ALLEMAGNE .....	54
6.2.1 <i>Méthode d'évaluation</i> .....	55
6.2.2 <i>Résultats</i> .....	55
6.3 FINLANDE .....	56
6.3.1 <i>Méthode d'évaluation</i> .....	56
6.3.2 <i>Résultats</i> .....	56
6.4 PAYS-BAS .....	57
6.4.1 <i>Méthode d'évaluation</i> .....	57
6.4.2 <i>Résultats</i> .....	57
6.5 CANADA .....	58
6.5.1 <i>Méthode d'évaluation</i> .....	58
6.5.2 <i>Résultats</i> .....	58
6.6 NORVÈGE.....	59
6.6.1 <i>Méthode d'évaluation</i> .....	59
6.6.2 <i>Résultats</i> .....	60
6.7 CONCLUSIONS .....	60
<b>ANNEXE A: ESTIMATION DE LA FONCTION DE SALAIRE.....</b>	<b>62</b>
<b>INDEX.....</b>	<b>64</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>FEHLER! TEXTMARKE NICHT DEFINIERT.</b>

# Liste des tableaux et des graphiques

T1	Liste d'activités utilisée dans le relevé statistique sur le travail non rémunéré en Suisse	15
T2	Du salaire brut au salaire net .....	38
T3	Calcul du temps de travail rémunéré.....	41
T4	Temps consacré quotidiennement au travail non rémunéré .....	44
T5	Composition des groupes d'équivalence.....	46
T6	Valeur du travail non rémunéré, d'après la méthode du substitut spécialisé .....	48
T7	Valeur du travail non rémunéré, d'après la méthode des coûts d'opportunité.....	51
T8	Valeur du travail non rémunéré en pourcentage du PIB australien.....	54
T9	Valeur du travail non rémunéré en pourcentage du PIB allemand.....	55
T10	Valeur du travail non rémunéré en pourcentage du PIB finlandais.....	56
T11	Valeur du travail non rémunéré en pourcentage du PIB néerlandais .....	58
T12	Valeur du travail non rémunéré en pourcentage du PIB canadien .....	59
T13	Valeur du travail non rémunéré en pourcentage du PIB norvégien .....	60
TA1	Modèle de participation des femmes au marché du travail (modèle Probit).....	62
TA2	Résultats de l'estimation de la fonction de salaire corrigée de l'effet de sélectivité.....	63
A1	Méthodes d'évaluation du travail non rémunéré.....	18
A2	Différentes définitions du salaire .....	35





# Avant-propos

Le travail non rémunéré – qui comprend notamment les tâches ménagères et familiales, les activités bénévoles dans le cadre d’une association ou d’une organisation, l’entraide entre parents et voisins – joue un rôle essentiel dans notre société. Mais au plan économique, ce travail n’est pas encore apprécié à sa juste valeur.

Ces dernières années, des efforts ont été entrepris dans différents milieux pour mesurer le volume et la valeur de ce travail en Suisse et pour faire en sorte qu’il soit mieux reconnu. Le travail non rémunéré a également fait l’objet de plusieurs interventions parlementaires. Dans ses réponses, le Conseil fédéral reconnaît l’importance sociale de ce travail et estime qu’il convient d’améliorer la base de données nécessaire à son évaluation.

En 1997, l’Office fédéral de la statistique (OFS) a intégré un module spécial sur le travail non rémunéré dans l’Enquête suisse sur la population active (ESPA). Ce module, qui sera réutilisé tous les trois ans, fournit une base de données minimale pour l’établissement de rapports réguliers sur le travail non rémunéré.

Des discussions théoriques et plusieurs essais d’estimation ont montré que l’évaluation monétaire du travail non rémunéré pose encore pas mal de difficultés méthodologiques et pratiques. Les experts internationaux n’ont pas encore adopté de position unanime en la matière. Le nouveau «système de comptabilité nationale» (ONU, OCDE) et le «système européen de comptes économiques intégrés» (UE) recommandent d’intégrer le travail non rémunéré non pas dans le cadre central de la comptabilité nationale mais dans un compte satellite.

Nous publions ici les résultats d’un mandat de recherche sur l’évaluation monétaire du travail non rémunéré. Ce rapport traite des méthodes qui permettent de déterminer la valeur monétaire de ce travail, puis présente les résultats obtenus par deux de ces méthodes, appliquées aux données de l’ESPA 1997. Nous souhaitons qu’un vaste débat s’ouvre dans les milieux politiques et scientifiques ainsi que dans tous les milieux intéressés, en vue de la création d’un compte satellite reconnu, utile et pertinent sur le travail non rémunéré en Suisse.

Nous remercions le professeur Hans Schmid et ses collaborateurs de l’Institut du travail et du droit du travail de l’Université de Saint-Gall, Messieurs Alfonso Sousa-Poza et Rolf Widmer, pour leur excellent rapport et leur coopération stimulante. Nos remerciements vont également à Mesdames Claire Jobin, Brigitte Buhmann et Ruth Meier, qui ont assuré au nom de l’OFS le suivi scientifique de ce travail. Les auteurs du rapport assument la responsabilité de son contenu scientifique.

Carlo Malaguerra  
Directeur de l’Office fédéral de la statistique

# Résumé

- 1) Le travail non rémunéré est une prestation génératrice de valeur ajoutée fournie par un individu en dehors du marché. Les biens et les services produits par ce travail n'apparaissent pas dans la comptabilité nationale. Nous avons recensé en Suisse douze groupes d'activités non rémunérées, qui se répartissent en quatre catégories : a) les travaux ménagers, b) l'éducation et les soins aux enfants et les soins à d'autres membres du ménage, c) les activités bénévoles et d) informelles.
- 2) Pour pouvoir étudier le travail non rémunéré, il faut le distinguer clairement des activités de loisirs d'une part, du travail rémunéré d'autre part. La distinction entre travail non rémunéré et activités de loisirs se fait d'après le critère de la tierce personne. Sont considérées comme des travaux non rémunérés toutes les tâches qu'il serait possible de confier contre rémunération à des tiers (personnes ou entreprises), autrement dit les activités qu'on pourrait théoriquement faire exécuter sur le marché. Il est d'usage, pour éviter les malentendus dans les cas limites, d'établir une liste, dans l'idéal exhaustive, de toutes les activités concernées. La distinction entre travail non rémunéré et travail rémunéré se fonde sur le critère du marché. Les activités non rémunérées s'exécutent sans contrepartie monétaire, à l'inverse du travail rémunéré, qui donne lieu à un salaire versé par l'employeur ou, dans le cas d'une activité indépendante, à une contrepartie monétaire payée par un tiers.
- 3) Plusieurs modèles microéconomiques permettent d'évaluer le travail non rémunéré. On distingue principalement entre une approche basée sur l'input et une approche basée sur l'output. Cette dernière consiste à déterminer la valeur du travail non rémunéré (l'output de ce travail) d'après le prix de biens et de services substitutifs produits sur le marché. Dans l'approche par l'input, l'évaluation se fait d'après les facteurs entrant dans le travail non rémunéré (input). Bien que la méthode de l'output présente des avantages théoriques, c'est la méthode de l'input qui est la plus généralement utilisée. L'approche par l'output nécessite une technique d'enquête plus complexe, ce qui explique sans doute la place modeste qu'elle occupe dans la théorie comme dans la pratique.
- 4) Dans la méthode de l'input, on distingue entre deux approches, l'une par les coûts du marché, l'autre par les coûts d'opportunité. La première approche consiste à valoriser le temps consacré aux différentes activités du travail non rémunéré d'après le salaire d'un substitut marchand. Autrement dit, on se demande combien ce travail coûterait si on le faisait exécuter par quelqu'un d'autre. Le travail peut être confié soit globalement à une seule personne, par exemple à un employé de maison (méthode du substitut global), soit à un groupe de spécialistes (méthode du substitut spécialisé). Dans certains cas, par exemple pour les travaux manuels, le choix du substitut spécialisé est délicat, plusieurs professionnels pouvant entrer en ligne de compte. Pour contourner cette difficulté, on constitue pour chaque activité non rémunérée un groupe d'équivalence, c'est-à-dire un groupe composé de plusieurs professionnels exerçant une activité comparable à l'activité non rémunérée.
- 5) Dans l'approche par les coûts d'opportunité, on considère non pas le salaire d'un substitut marchand, mais le salaire potentiel des membres du ménage. On se demande à quel gain

une personne renonce quand elle se consacre à des travaux domestiques plutôt qu'à une activité lucrative. C'est ce manque à gagner qu'on appelle coûts d'opportunité. Pour les personnes actives occupées, les coûts d'opportunité se déterminent facilement d'après leur salaire. Pour les personnes non occupées, on l'évalue approximativement d'après des salaires potentiels. Le salaire potentiel est celui qu'une personne peut espérer sur le marché du travail au vu de ses caractéristiques socio-démographiques (âge, formation, expérience professionnelle, etc.). Les salaires potentiels étant assez difficiles à calculer, la plupart des études se contentent de considérer un salaire moyen. Cela revient à supposer que tout le monde gagne la même chose et que le travail domestique fait subir à tous la même perte. Cette supposition réductrice est contraire au principe même de la méthode des coûts d'opportunité.

- 6) Chaque méthode a ses avantages et ses inconvénients. Aucune n'est entièrement satisfaisante. Aussi est-il courant, dans la théorie comme dans la pratique, d'évaluer le travail non rémunéré par plusieurs méthodes différentes. Comme chaque méthode aborde la question sous un angle particulier et procède d'une manière différente, chacune produit des résultats différents. L'évaluation du travail non rémunéré comporte donc nécessairement des problèmes et des imprécisions qu'aucune méthode, si optimale soit-elle, ne peut éliminer.
- 7) L'évaluation du travail non rémunéré nécessite des données sur les salaires et sur le temps de travail. Ces données nous ont été fournies par l'Enquête suisse sur la population active de 1997 (ESPA 97). Cette enquête sert principalement à analyser la structure socio-économique de la population résidante et la participation des gens à la vie active. Elle se fait sous forme d'interviews téléphoniques assistées par ordinateur auprès de plus de 16'000 personnes de plus de 14 ans. Les interviews portent sur l'activité professionnelle, le travail non rémunéré et le revenu, ainsi que sur différents caractères socio-démographiques. L'ESPA 97 a ainsi produit des chiffres représentatifs sur le travail non rémunéré en Suisse.
- 8) Autant que les méthodes d'évaluation, la notion de salaire joue un rôle important dans l'évaluation du travail non rémunéré. Pour définir le salaire, nous avons besoin d'une base d'évaluation monétaire et d'une base de référence temporelle. La base d'évaluation monétaire est soit le salaire brut, soit le salaire net. Si l'on déduit du salaire brut les cotisations sociales obligatoires du salarié et l'impôt sur le revenu, on obtient le «revenu net du travail après impôt». Si l'on additionne au salaire brut les contributions légales de l'employeur aux assurances sociales et à la caisse de pension, on obtient le revenu brut du travail plus les charges sociales de l'employeur, avant déduction de l'impôt. C'est ce qu'on appelle le «salaire brut brut». La base de référence temporelle est soit le temps de travail rémunéré, soit le temps de travail effectif. Le premier est le temps de travail prévu par la loi, par un règlement d'entreprise, par un contrat de travail individuel ou par une convention collective. Il comprend les congés, les jours fériés et les absences de maladie. Le second s'obtient en déduisant du temps de travail rémunéré annuel les congés, les jours fériés et les absences, et en y ajoutant les heures supplémentaires.
- 9) Dans la méthode des coûts d'opportunité, la définition du salaire dépend de l'optique choisie. Puisque cette méthode consiste à déterminer ce que coûterait l'engagement d'une personne sur le marché du travail, il faut considérer le «salaire brut brut» et le temps de

travail rémunéré, car la personne engagée aurait droit à un salaire brut (y compris les contributions de l'employeur) ainsi qu'à des vacances et à des jours fériés payés. Dans la méthode des coûts d'opportunité, il faut considérer le salaire horaire sur la base duquel les individus décident de leur participation au marché du travail. Il s'agit du salaire net après impôt, basé sur le temps de travail rémunéré.

- 10) Pour évaluer le travail non rémunéré en Suisse, nous avons choisi deux approches différentes parmi celles exposées plus haut, compte tenu de ce qui se fait dans les autres pays. Nous avons utilisé d'une part la méthode du substitut spécialisé, basée sur le «salaire brut brut» et sur le temps de travail rémunéré. Nous avons constitué divers groupes d'équivalence comprenant chacun plusieurs professions. La valeur du travail non rémunéré s'élève, selon cette méthode, à 215'235 millions de francs, soit 57,9% du produit intérieur brut (PIB) de la Suisse en 1997. La contribution des femmes est de 141'260 millions de francs (38,0%), celle des hommes, de 73'975 millions de francs (19,9%). Nous avons utilisé d'autre part la méthode des coûts d'opportunité. Nous avons considéré dans ce cas les salaires nets après impôt et le temps de travail rémunéré, et nous avons écarté les groupes de personnes qui n'ont pas la possibilité de choisir librement entre un travail lucratif et un travail non rémunéré. Nous nous sommes basés sur les salaires du marché pour les personnes actives occupées et sur des salaires potentiels pour les personnes non occupées. Avec cette méthode, la valeur du travail non rémunéré est de 139'347 millions de francs, soit 37,5% du PIB de la Suisse. La part des femmes est de 85'938 millions de francs (21,1%), celle des hommes de 53'409 millions de francs (14,4%). On constate que la part des femmes à la valeur ajoutée du travail non rémunéré représente, dans les deux cas, environ le double de la part des hommes. Autrement dit, les femmes accomplissent – en valeur – environ deux fois plus de travail non rémunéré que les hommes.
- 11) Nous nous sommes intéressés aux résultats obtenus dans plusieurs pays étrangers: l'Australie, l'Allemagne, la Finlande, les Pays-Bas, le Canada et la Norvège. Tous ces pays peuvent être considérés comme très avancés dans le domaine de l'évaluation du travail non rémunéré, mais leurs pratiques d'évaluation diffèrent parfois considérablement. Seul point commun: tous ont choisi de combiner les méthodes du substitut global, du substitut spécialisé et des coûts d'opportunité. Les différences concernent les définitions de certaines notions, l'âge des personnes interrogées et la définition du salaire. La plupart des pays ont basé leurs calculs sur les salaires «bruts bruts», mais ont négligé de distinguer entre le temps de travail rémunéré et le temps de travail effectif. Vu la diversité des méthodes utilisées, il n'y aurait guère de sens à comparer les résultats de ces pays avec ceux de la Suisse.

# 1. Situation initiale

Le travail non rémunéré est nettement sous-estimé par rapport à son importance réelle au plan social, juridique et économique<sup>1</sup>. Bien qu'il fasse partie intégrante de l'économie, ce travail a longtemps été négligé dans la théorie économique. Dès 1920 pourtant, l'économiste anglais A.C. Pigou avait tenté d'attirer l'attention sur le poids économique du travail non rémunéré en énonçant son «paradoxe de la femme de ménage», souvent cité depuis: «*If a man marries his housekeeper or his cook, the national dividend is diminished*». Mais ce point de vue, malgré divers autres travaux sur la question, a été longtemps ignoré<sup>2</sup>. Il a fallu attendre l'article novateur du prix Nobel G. Becker sur l'allocation du temps dans les ménages pour qu'on commence enfin à s'intéresser au travail non rémunéré<sup>3</sup>. Un nouveau domaine de recherche s'est alors ouvert dans les sciences économiques, sous le nom de «*New Home Economics*», où l'on s'occupe entre autres de questions théoriques en rapport avec le travail non rémunéré. Conçue par l'école de Chicago, cette théorie repose sur l'idée que les biens utiles sont produits essentiellement dans les ménages privés, qui dès lors ne sont plus considérés seulement comme des unités de consommation mais aussi comme des producteurs de biens et de services.

Les efforts visant à valoriser davantage le travail non rémunéré se sont intensifiés récemment au plan international. L'ONU a formulé en 1995, dans le cadre de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, un programme d'action visant à mieux évaluer le travail des femmes. Deux ans plus tôt, l'ONU avait recommandé d'intégrer un compte satellite sur la valeur ajoutée des ménages dans le nouveau système de comptabilité nationale («*System of National Accounts 1993*»). L'Union européenne (UE) envisage de charger son office statistique EUROSTAT de réaliser prochainement à l'échelle européenne une enquête budget-temps destinée entre autres à déterminer la valeur monétaire du travail non rémunéré. Cette enquête pourra bénéficier de la riche expérience déjà acquise en Allemagne, en Finlande, aux Pays-Bas et en Norvège. Ces pays sont, avec l'Australie et le Canada, les plus avancés en la matière. Certains d'entre eux effectuent depuis longtemps déjà des enquêtes aux fins de déterminer la valeur du travail non rémunéré.

La situation est différente en Suisse. Peu d'études ont été consacrées dans notre pays au travail non rémunéré. Citons celle de P. Schellenbauer et S. Merk, selon laquelle la valeur du travail non rémunéré peut être estimée approximativement, pour l'année 1980, à 60 milliards de francs<sup>4</sup>. L'Alliance des sociétés féminines suisses, en collaboration avec l'institut d'économie d'entreprise de l'EPF de Zurich, a estimé la valeur de ce travail à 78 milliards de francs<sup>5</sup>. R. Widmer et A. Sousa-Poza concluent pour leur part que, suivant la méthode d'estimation utilisée, la valeur du travail non rémunéré varie en 1995 entre 99 et 158 milliards de francs<sup>6</sup>. Ce sont là des travaux de pionniers, dont les résultats fournissent un ordre de grandeur plutôt que des chiffres précis. Au vu de ce qui se fait au plan international, il est

---

<sup>1</sup> Nous nous sommes efforcés, dans le présent rapport, d'utiliser autant que possible des formulations neutres du point de vue du sexe. Quand cela n'a pas été possible – par manque de place, pour des raisons de lisibilité ou pour éviter des répétitions – nous avons tâché d'utiliser alternativement des dénominations féminines et masculines pour désigner l'ensemble des deux sexes. Cette manière de faire, nous en sommes bien conscients, n'est pas entièrement satisfaisante.

<sup>2</sup> Outre A.C. Pigou, il faut mentionner M. Reid, qui, à travers plusieurs études sur la question, a contribué à faire reconnaître l'importance du travail non rémunéré. Voir notamment Reid (1934).

<sup>3</sup> Becker (1965).

<sup>4</sup> Schellenbauer/Merk (1994).

<sup>5</sup> Alliance des sociétés féminines suisses / Betriebswissenschaftliches Institut der ETH Zürich (BWI) (1989).

<sup>6</sup> Widmer/Sousa-Poza (1997).

nécessaire d'améliorer et d'affiner encore ces travaux<sup>7</sup>.

L'égalité entre les sexes dans la vie professionnelle, mais aussi dans la sphère domestique où les femmes accomplissent l'essentiel du travail, est une question politique d'actualité. Les milieux parlementaires ont déjà lancé plusieurs initiatives demandant une meilleure évaluation du travail non rémunéré: questions ordinaires Bacciarini du 18 mars 1981 et du 31 janvier 1983 (Travail de ménage. Statistique), postulat Fankhauser du 1er juin 1994 (Prise en compte des activités bénévoles), motion Goll du 17 juin 1994 (Activités sociales. Statistiques par sexe), motion du parti radical-démocratique suisse du 2 février 1995 (Egalité des sexes. Recherches sociologiques), déclaration du 14 juin 1996 d'un groupe de femmes parlementaires au Conseil fédéral et au Parlement (relative à l'évaluation et reconnaissance des tâches familiales et domestiques), interpellation Roth-Bernasconi du 3 octobre 1996 (Evaluation et reconnaissance des tâches familiales et domestiques). Dans ses réponses, le Conseil fédéral a reconnu l'importance du travail non rémunéré et a souligné la nécessité de mieux tenir compte de ces activités. Le Conseil fédéral a par ailleurs exprimé son intérêt pour l'évaluation monétaire du travail non rémunéré.

## **1.1. Mandat**

L'Office fédéral de la statistique (OFS) a chargé, par contrat du 21 octobre 1996, l'Institut de recherche sur le travail et le droit du travail de l'Université de Saint-Gall de déterminer la valeur monétaire du travail non rémunéré en s'appuyant sur les résultats de l'enquête suisse sur la population active de 1997.

## **1.2. Objectif**

Nous allons, dans les pages suivantes, analyser les modèles microéconomiques qui permettent de déterminer la valeur monétaire du travail non rémunéré, en soulignant les avantages, les inconvénients et les limites de chacun d'eux. Nous présenterons les méthodes utilisées à l'étranger et leurs résultats. Nous donnerons ensuite une estimation de la valeur monétaire du travail non rémunéré en Suisse sur la base des résultats de l'enquête suisse sur la population active de 1997 (ESPA97). Les définitions et les concepts utilisés dans cette évaluation sont bien entendu compatibles avec les méthodes en usage au plan international.

## **1.3. Structure du rapport**

Le chapitre 2 sert d'introduction à notre thématique; la notion de travail non rémunéré y sera définie et délimitée. Le chapitre 3 est une présentation et une analyse critique des méthodes les plus courantes d'évaluation monétaire du travail non rémunéré. Le chapitre 4 traite en détail du concept d'évaluation que nous avons utilisé et examine en particulier différents modes de définition du salaire. Le chapitre 5 donne des estimations chiffrées, obtenues selon deux méthodes différentes, de la valeur monétaire du travail non rémunéré en Suisse. Enfin nous comparerons au chapitre 6 nos résultats avec ceux de quelques pays étrangers et verrons dans quelle mesure notre concept d'évaluation s'écarte des standards internationaux<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Cf. Jobin (1996), p. 48.

<sup>8</sup> Les auteurs remercient Mesdames C. Jobin, B. Buhmann, J. Bühlmann et R. Meier, ainsi que Messieurs A. Farine, Ph. Küttel, M. Kolly et J.-F. Sallin, de l'Office fédéral de la statistique, pour les utiles remarques qu'ils leur ont faites durant la réalisation de ces travaux. Les auteurs assument seuls la responsabilité du contenu de ce rapport.

## 2. Définition et délimitation de quelques notions

Avant de quantifier et d'évaluer le travail non rémunéré, il est nécessaire de définir et de délimiter précisément certaines notions. Le premier terme à définir est celui de « travail non rémunéré ». On se demandera, par exemple, s'il faut y inclure les activités bénévoles. La réponse qu'on donnera à cette question – et à d'autres questions analogues – aura une influence considérable sur le résultat de l'évaluation. Il y a donc lieu d'examiner de manière approfondie la notion de « travail non rémunéré ». Dans un deuxième temps, il faudra distinguer le travail non rémunéré du travail rémunéré d'une part, des activités de loisirs d'autre part. Ces distinctions sont importantes, d'autant qu'elles ne sont pas toujours faites dans la théorie économique. La théorie microéconomique classique distingue seulement entre le travail et les loisirs, le travail étant défini comme l'ensemble des activités rémunérées sur le marché. Selon cette définition, toute activité non rémunérée serait à considérer comme un loisir. Il est malaisé d'établir en ce domaine des définitions précises car les définitions proposées dans la littérature spécialisée varient fortement. Les mêmes termes étant interprétés et utilisés différemment selon les auteurs, il n'existe pas encore en la matière de nomenclature uniforme<sup>9</sup>.

### 2.1. Définition du travail non rémunéré

Les travaux non rémunérés s'effectuent dans les ménages. Un ménage est une communauté de personnes vivant ensemble et constituant une unité économique. Les personnes vivant seules sont aussi considérées comme des ménages. Un ménage ne comprend pas nécessairement que des personnes apparentées. On peut le définir comme une unité économique à but non lucratif destinée à subvenir (avec des ressources limitées) aux besoins d'une personne ou d'une communauté de personnes<sup>10</sup>. Autrement dit, le ménage est une formation sociale dont le but consiste essentiellement à subvenir à ses propres besoins. Il se distingue en cela de l'entreprise, autre formation sociale, à but lucratif celle-là, dont le rôle consiste à subvenir aux besoins des autres. Dans la présente étude, les termes de «ménage» et de «ménage privé» sont considérés comme synonymes<sup>11</sup>.

Les ménages remplissent deux fonctions essentielles, l'une *économique*, l'autre *sociale*. Leur fonction économique consiste à équilibrer des ressources et des dépenses en vue de certains buts et à accomplir dans le cadre domestique des tâches productives. Leur fonction sociale comprend toutes les tâches que les ménages remplissent à l'égard de la société<sup>12</sup>. Parmi ces tâches, on peut compter par exemple les activités bénévoles et les activités d'aide entre voisins, qui jouent un rôle important dans la société. Dans l'estimation du travail non rémunéré, il est important de considérer les prestations économiques *et* sociales des ménages, même si ces dernières sont plus difficiles à évaluer en termes monétaires.

Les expressions «prestations domestiques», «production domestique» » et «travail domestique» »ont des sens voisins et sont souvent utilisées pour désigner le «travail non

<sup>9</sup> Cf. Becker (1995).

<sup>10</sup> Statistisches Bundesamt Deutschland (1987), p. 13 s. et Landau (1990), p. 15.

<sup>11</sup> Contrairement à certains auteurs pour qui ces notions ne se recouvrent pas. Voir p. ex. Landau (1990).

<sup>12</sup> Cf. Landau (1990), p. 28.

rémunéré». L'usage varie toutefois d'un auteur à l'autre. Selon Landau<sup>13</sup>, les «*prestations domestiques*» sont toutes les activités qui s'accomplissent dans le cadre domestique et professionnel pour subvenir à l'entretien et à l'éducation des membres du ménage. Cette définition n'est pas très appropriée. Elle ne fait pas assez ressortir le caractère productif du travail domestique. Les activités domestiques sont en effet créatrices de prestations, elles transforment des biens (et des services) en vue de la consommation<sup>14</sup>. Tous les biens et services produits dans le cadre du travail domestique, qu'ils se rapportent à des personnes ou à des choses, peuvent donc être qualifiés de prestations domestiques.

On appelle «*travail domestique*» l'ensemble des activités délibérées, organisées, dispositives et exécutoires que les ménages accomplissent afin de subvenir à court et à long terme aux besoins matériels et immatériels de leurs membres. Ce travail sert directement ou indirectement à l'entretien des membres du ménage. Il comprend les soins donnés aux personnes ainsi que l'approvisionnement matériel du ménage. Il produit des biens autant que des services.

Le terme de «*production domestique*» est celui dont la définition varie le plus. Les uns appellent production toute activité économique quelle qu'elle soit, les autres limitent le sens du mot aux seules activités productrices de biens et de services. Selon Glatzer et Berger-Schmitt<sup>15</sup>, la production domestique désigne toutes les prestations – biens, services, prestations de bien-être – résultant du travail et du soutien mutuel des membres du ménage. Le terme se rapporte aussi bien aux processus mis en œuvre pour produire ces prestations qu'au résultat de ces processus. Les auteurs précités soulignent que dans la production domestique moderne les services ont davantage de poids que les biens. G. Becker va dans le même sens quand il décrit la famille comme l'instance qui décide de l'allocation du temps et des biens disponibles en vue de la consommation et de la production domestiques<sup>16</sup>. Les ménages combinent le temps dont ils disposent avec des biens et des services marchands pour produire les biens dont ils ont besoin (produits finaux prêts à la consommation). La production domestique transforme des biens de consommation intermédiaires achetés sur le marché en produits de consommation finaux. Les processus de production domestiques servent donc principalement à préparer la consommation des membres du ménage. Cette définition englobe les services rendus entre individus. La production domestique se caractérise en effet – tout le monde s'accorde là-dessus – par la place prééminente qu'y tiennent les services, tandis que la production de biens y joue un rôle secondaire.

Pour des raisons de cohérence terminologique, il est préférable de s'en tenir le plus souvent possible à l'expression «travail non rémunéré». Par travail non rémunéré on entend des activités accomplies gratuitement, mais qui pourraient également être accomplies contre rémunération par une tierce personne. Ces activités se répartissent en quatre catégories: (i) les travaux ménagers, (ii) l'éducation et les soins aux enfants ainsi que les soins à d'autres membres du ménage, (iii) les activités bénévoles et (iv) autres<sup>17</sup>.

---

<sup>13</sup> Landau (1990), p. 43.

<sup>14</sup> Cf. Schmucker (1965), p. 30.

<sup>15</sup> Glatzer/Berger-Schmitt (1986), p. 10 ss.

<sup>16</sup> Becker (1965).

<sup>17</sup> Voir la liste des activités dans le tableau 1.



## 2.2. Délimitation par rapport au travail rémunéré et aux loisirs

La *frontière* entre le *travail rémunéré* et le *travail non rémunéré* est fixée idéalement par référence au *marché*. Toute prestation de travail offerte sur le marché, et dont le prix est déterminé par le marché, est considérée comme un travail rémunéré. De là il suit que les activités non rémunérées sont extérieures au marché, bien qu'elles produisent des biens et des services qui seraient susceptibles d'être mis sur le marché. Tout travail rémunéré, par contre, ne passe pas nécessairement par le marché. Certains travaux exécutés pour l'Etat, par exemple, ne sont pas strictement marchands, leur prix étant fixé par voie administrative. Nous pouvons donc – pour compléter le critère du marché – appeler travail rémunéré tout travail donnant lieu soit à un salaire payé par l'employeur, soit, dans le cas d'une activité indépendante, à une contrepartie monétaire payée par un tiers.

La théorie microéconomique classique, comme nous l'avons dit, ne distingue pas entre le travail non rémunéré et les activités de loisir. Or il est indispensable, pour déterminer la valeur du travail non rémunéré, de faire cette distinction. Il existe de bonnes raisons de ne pas confondre travail non rémunéré et loisirs:

- Accomplir un travail non rémunéré, c'est combiner une prestation de travail avec d'autres facteurs de production afin de produire des biens et des services ayant une valeur économique. Mais ces derniers ne sont pas mis sur le marché à l'intention de consommateurs déterminés, autrement dit l'origine est sans importance et les biens sont «dépersonnalisés». Il s'agit donc d'activités qui ne sont pas rémunérées et dont le produit n'est pas commercialisé<sup>18</sup>.
- D. Ironmonger fait remarquer à juste titre que, si l'on demande aux gens de considérer leurs activités domestiques quotidiennes, *«they tend to think of these activities as 'nonwork' time, done in free time without the constraints of a work contract. People often say that household chores are not work because they enjoy minding children, cooking or gardening; this enjoyment is a process benefit from the activity which cannot be transferred to another person. One counter to this argument is to say that not all household tasks provide enjoyment and to ask, 'How many people enjoy cleaning the toilet?' The point can also be made that, for many people much of the time spent in paid work is enjoyable. The level of enjoyment of the person working is not the criterion to distinguish between work and leisure»*<sup>19</sup>.
- Enfin, le travail non rémunéré peut être dissocié de la personne qui l'exécute, contrairement aux activités de loisir, qui sont toujours accomplies par les personnes mêmes qui en bénéficient<sup>20</sup>. Le travail non rémunéré peut être exécuté par un tiers, c'est-à-dire par une autre personne ou par une entreprise. Ce critère, appelé «*critère de la tierce personne*», est le critère déterminant pour différencier le travail non rémunéré des activités de loisirs.

La *frontière* entre le *travail non rémunéré* et les *loisirs* est déterminée par le *critère de la tierce personne*. Celui-ci repose sur l'idée de la substituabilité du travail marchand. On considérera donc comme du travail non rémunéré toutes les activités qu'il serait possible de faire exécuter contre rémunération par des tiers (personnes ou entreprises), autrement dit les activités qu'on pourrait théoriquement faire exécuter sur le marché. La frontière entre le

---

<sup>18</sup> Cf. Bittman (1996), p. 3.

<sup>19</sup> Ironmonger (1996), p. 40.

<sup>20</sup> Himmelweit (1995), p. 4.

travail non rémunéré et les loisirs aura un tracé différent selon qu'on oriente le critère de la tierce personne sur la production ou sur le travail.

*Orienté sur la production*, le critère de la tierce personne donne – s'il n'est pas complété par d'autres critères – une définition relativement large du travail non rémunéré. Ainsi, Hill<sup>21</sup> compte parmi les travaux non rémunérés non seulement l'éducation des enfants et les soins aux membres du ménage, mais encore les soins quotidiens du corps et des cheveux ainsi que les biens produits dans le cadre des loisirs. Seules la formation continue et l'acquisition de connaissances sont considérées comme non productives. La *délimitation orientée sur le travail*, qui a été proposée par Hawrylyshyn<sup>22</sup>, se fonde également sur le critère de la tierce personne, mais combine celui-ci avec le critère de l'utilité de l'activité. Cette utilité peut être directe ou indirecte. On considère alors comme travail non rémunéré les activités non marchandes productrices de biens et de services pour les membres du ménage, à condition qu'elles soient accomplies en vue de l'utilité indirecte des biens et des services produits, et non en vue du bénéfice direct que procure l'activité elle-même. Les activités ayant un caractère personnel ne peuvent en principe pas être confiées à des tiers. Pour celles qui sont à la limite entre le travail et les loisirs, on examine si elles sont accomplies principalement dans le but de produire un bien ou si elles sont accomplies pour elles-mêmes.

Ces deux approches ont chacune des inconvénients. La première, si elle est appliquée de manière conséquente, conduit dans certains cas à des résultats peu plausibles. Est-il raisonnable, par exemple, de considérer le rasage ou le maquillage quotidiens comme une activité productive du seul fait qu'il existe sur le marché des salons de coiffure et des instituts de beauté? L'autre approche ne résout pas non plus tous les problèmes. Elle permet certes d'éliminer du travail non rémunéré des activités qui relèvent manifestement des loisirs, mais la limite reste parfois difficile à tracer car le plaisir d'accomplir une activité n'exclut pas nécessairement le désir de produire quelque chose d'utile et il n'est pas toujours possible de dire avec certitude lequel de ces deux motifs l'emporte sur l'autre<sup>23</sup>.

Qu'il soit orienté sur la production ou sur le travail, le critère de la tierce personne n'est donc pas entièrement satisfaisant dans la pratique. La délimitation entre le travail non rémunéré et les loisirs se fera par conséquent d'après la définition générale énoncée plus haut. Cette définition permet de considérer sans hésitation comme du travail non rémunéré des activités telles que la lessive, le repassage, la cuisine et le nettoyage, qui constituent une part importante des tâches domestiques. Pour éviter les cas limites, il suffira de compléter le critère de la tierce personne par des «listes d'activités».

Les listes d'activités permettent de concrétiser le critère de la tierce personne. Il s'agit d'énumérations exhaustives de toutes les activités qui (en vertu de ce critère) sont considérées comme du travail non rémunéré. A noter que chaque pays a établi ses propres listes<sup>24</sup>, ainsi que nous le verrons au chapitre 6. Des efforts ont été entrepris pour établir une liste d'activités standardisée au plan international. L'Office fédéral de la statistique a utilisé, dans son relevé statistique sur le travail non rémunéré, la liste d'activités ci-après (tableau 1).

<sup>21</sup> Hill (1979), p. 31 ss.

<sup>22</sup> Hawrylyshyn (1977), p. 89 ss.

<sup>23</sup> Cf. Schäfer (1988), p. 311 s.

<sup>24</sup> On discute pour savoir dans quelle mesure les activités bénévoles et les activités d'aide sociale peuvent être considérées comme du travail non rémunéré. On tend souvent à voir là plutôt des activités de loisirs bien qu'elles se classent, en vertu du critère de la tierce personne, parmi les activités non rémunérées: «It is interesting to note that, in an article by Brathaug on time-use studies, the Norwegian Central Bureau of Statistics defines volunteer work, such as participation in organisations and publicly elected positions as leisure activities even though they may perhaps be said to fulfil the third person criterion». Castles (1994), p. 6.

## T1 Liste d'activités utilisée dans le relevé statistique sur le travail non rémunéré en Suisse

Activités non rémunérées
<b>Travaux ménagers</b>
Préparer les repas
Laver et ranger la vaisselle, mettre la table
Faire les achats
Nettoyer, ranger, passer l'aspirateur, faire les lits
Faire la lessive, repasser
Réparer, rénover, coudre, tricoter
Soigner les animaux d'appartement ou les plantes, travailler au jardin
Travaux administratifs
<b>Education des enfants / Soins à d'autres membres du ménage</b>
Nourrir, donner le biberon, laver
Aider à faire les devoirs, jouer, se promener
Accompagner les enfants (les conduire quelque part)
Soigner les membres du ménage ayant besoin d'assistance
<b>Activités bénévoles et autres activités non rémunérées</b>
Activités bénévoles
Travaux informels non rémunérés (soins et assistance à des parents ou à des connaissances)

### 2.3. Conclusions

Le travail non rémunéré est une prestation génératrice de valeur ajoutée fournie par un individu en dehors du marché. Le travail non rémunéré s'accomplit généralement au sein des ménages. Outre les tâches ménagères au sens strict, telles que nettoyer, passer l'aspirateur et faire la lessive, il comprend l'éducation et les soins aux enfants, les soins donnés à des adultes ainsi que les activités bénévoles et informelles.

Les activités non rémunérées se différencient du travail rémunéré en ce qu'elles ne donnent lieu à aucune rétribution (monétaire ou en nature): le critère de délimitation est le marché. Le travail non rémunéré se différencie des loisirs d'après le critère de la tierce personne. Ce critère suppose qu'un travail non rémunéré peut être remplacé par une prestation marchande si les circonstances le permettent. Le travail non rémunéré se caractérise par la possibilité de le faire exécuter contre rémunération par un tiers. Mais il reste des cas limites qu'il est difficile d'attribuer soit au travail non rémunéré soit aux loisirs. Il est par conséquent indiqué de traduire concrètement le critère de la tierce personne sous la forme d'une liste d'activités.



## 3. Méthodes d'évaluation

### 3.1. Aperçu des méthodes d'évaluation

Il existe plusieurs méthodes d'évaluation, plus ou moins bien appropriées, pour déterminer la valeur monétaire du travail non rémunéré. On distingue fondamentalement entre les méthodes de *quantification* et les méthodes de *valorisation* du travail non rémunéré. La quantité de travail non rémunéré peut être estimée d'après les biens et les services produits (output) ou d'après les facteurs de production utilisés (input). Ces facteurs sont principalement le travail (exprimé en heures), les matières premières et les produits intermédiaires. Du point de vue statistique, il est plus facile de quantifier le travail non rémunéré que d'en déterminer la valeur. Mais les données quantitatives sont d'une utilité limitée si l'on veut comparer la production domestique avec la production issue du marché, cette dernière étant mesurée en valeur dans la comptabilité nationale (CN). Il convient donc de se limiter aux méthodes de valorisation du travail non rémunéré, lesquelles s'appuient d'ailleurs sur les méthodes quantitatives. Le schéma A1 donne une vue d'ensemble de ces méthodes.

Les méthodes de valorisation du travail non rémunéré se répartissent en trois groupes: les *méthodes basées sur l'output*, les *méthodes basées sur l'input* et les *méthodes alternatives*. Les méthodes basées sur l'input sont les plus importantes. Elles se subdivisent en deux approches, basées l'une sur les coûts du marché, l'autre sur les coûts d'opportunité. Chacune d'elles comporte plusieurs variantes. Dans l'approche par les coûts du marché, on distingue entre la méthode du substitut global et la méthode du substitut spécialisé. Dans l'approche par les coûts d'opportunité, l'évaluation du travail non rémunéré peut se fonder soit sur des salaires moyens du marché, soit sur des salaires potentiels. Dans tous les cas, les ménages sont considérés comme des unités de production qui, comme les entreprises, produisent des biens et des services à l'aide de facteurs de production, en combinant des prestations de travail avec des marchandises achetées sur le marché<sup>25</sup>. Nous allons présenter ci-après ces différentes méthodes, en mettant l'accent sur celles que nous avons utilisées pour déterminer la valeur du travail non rémunéré en Suisse.

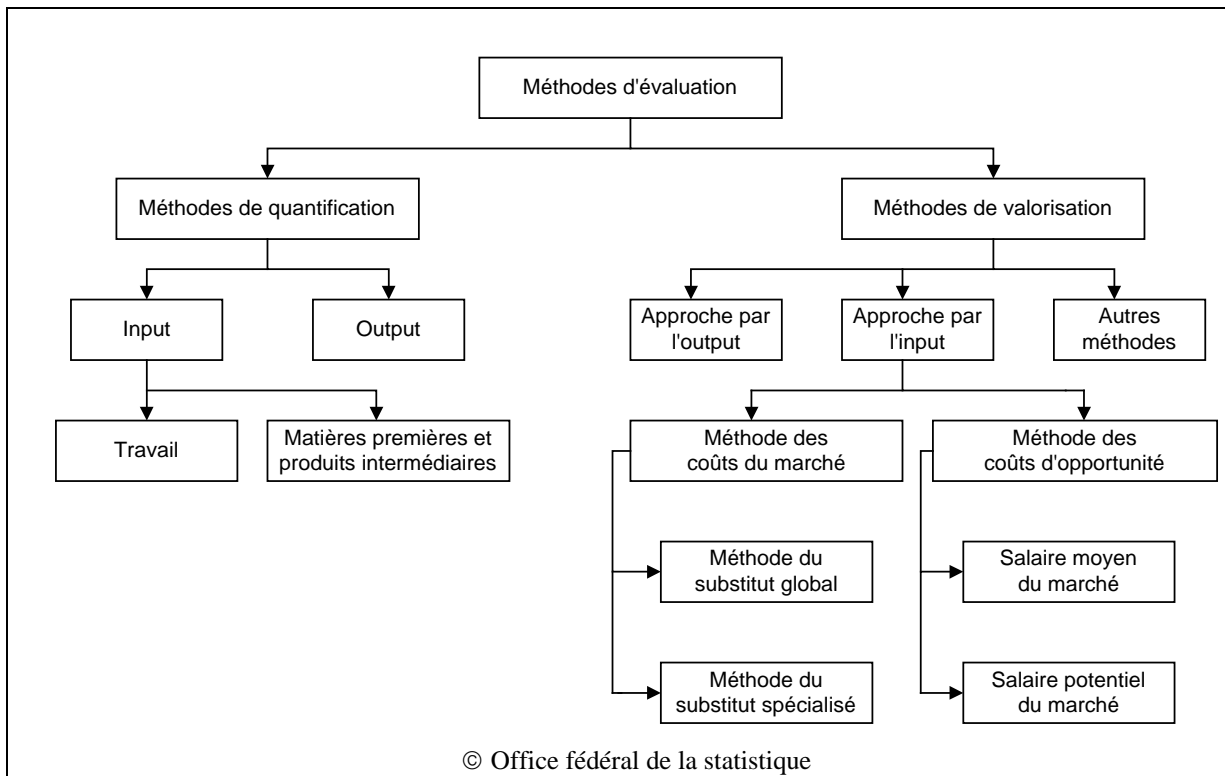
#### 3.1.1. Méthodes basées sur l'output

Comme leur nom l'indique, ces méthodes se basent sur le *résultat de l'activité productive* des ménages. La valeur des biens et des services produits par les ménages est déterminée d'après les prix de biens comparables produits sur le marché. L'approche par l'output est basée, comme la comptabilité nationale, sur le résultat de la production. Elle n'est toutefois applicable qu'à deux conditions. D'une part, les biens et les services produits dans les ménages doivent être relevés d'une manière aussi détaillée que possible, d'autre part, une offre de biens et de services correspondants doit effectivement exister sur le marché.

---

<sup>25</sup> Exemple: un ménage achète sur le marché de la farine, des œufs et du sucre (biens marchands), ces matières sont transformées dans le ménage (prestation de travail) et cuites au four (bien de consommation durable) pour produire un gâteau (output).

## A1 Méthodes d'évaluation du travail non rémunéré



L'approche par l'output est intéressante surtout du point de vue méthodologique. Ses *avantages* sont les suivants:

- Elle permet de comparer la valeur ajoutée des ménages privés avec la valeur ajoutée nationale, c'est-à-dire le PIB. Dans la comptabilité nationale, comme dans la méthode de l'output, on considère le résultat de la production. Celle-ci sert de base au calcul de la valeur ajoutée, et correspond à la production totale (output) d'une période donnée. La méthode de l'output est très intéressante du point de vue théorique. Elle permet de comparer la valeur du travail non rémunéré avec d'autres grandeurs macroéconomiques<sup>26</sup>.
- Dans la méthode de l'output, la question de la productivité n'est pas centrale. Par rapport à l'approche par l'input, cette méthode tient mieux compte des conditions de la production et n'est tributaire d'aucune hypothèse en ce qui concerne la productivité. Rien n'empêche toutefois de calculer la productivité si on le souhaite<sup>27</sup>.
- Un argument souvent avancé en faveur de la méthode de l'output est qu'elle fait disparaître la frontière problématique entre le travail non rémunéré et les loisirs<sup>28</sup>. Cet argument n'est pas entièrement valable. Même avec cette méthode, on peut se demander si une activité telle que «aller au zoo avec les enfants» est un travail éducatif ou un loisir. Il y a donc aussi

<sup>26</sup> Pour déterminer strictement la valeur ajoutée des ménages, il faut déduire de la valeur de la production la consommation intermédiaire (biens et services marchands consommés dans le processus de production). On obtient ainsi la valeur ajoutée brute. De cette valeur on déduit l'amortissement (des biens de consommation durables) et l'impôt lié à la production pour obtenir la valeur ajoutée nette des ménages. Cf. Schäfer/Schwarz (1994).

<sup>27</sup> Par exemple, Schäfer (1988) propose de mettre la valeur ajoutée de différentes activités domestiques en rapport avec des données sur le facteur temps de façon à pouvoir comparer la productivité des ménages et la productivité correspondante des entreprises. D'autres méthodes d'estimation de la productivité des ménages, plus élaborées et sans doute plus précises, sont présentées dans Schellenbauer/Merk (1994), p. 98 ss.

<sup>28</sup> Cf. Schäfer (1988).

dans la méthode de l'output des cas limites pour lesquels il faut recourir au critère de la tierce personne et à des listes d'activités.

- Il arrive que plusieurs activités non rémunérées soient accomplies simultanément. Dans les méthodes basées sur l'input, on risque de compter et d'évaluer ces activités plusieurs fois. La méthode de l'output permet de contourner cette difficulté, l'output de chaque activité étant relevé et évalué séparément<sup>29</sup>.
- La méthode de l'output ne se fonde pas sur des situations hypothétiques, contrairement à la méthode de l'input, où l'on cherche à estimer combien coûterait l'engagement d'une personne sur le marché du travail (méthode des coûts du marché) ou combien d'argent on perd en se consacrant à une activité non rémunérée plutôt qu'à une activité professionnelle (méthode des coûts d'opportunité).

Malgré ses avantages, la méthode de l'output n'est que très rarement utilisée pour évaluer le travail non rémunéré. Outre qu'il est difficile d'opérationnaliser les résultats du processus de production, cette méthode présente plusieurs inconvénients.

- Le problème principal est de nature statistique. La méthode de l'output nécessite des informations complètes et très détaillées sur les quantités et les types de biens et services produits dans les ménages. Or, plus on affine les enquêtes auprès des ménages, plus ces enquêtes sont coûteuses. Les ménages sont obligés d'enregistrer minutieusement leur production. Cette méthode d'évaluation nécessite donc des moyens considérables. A cela s'ajoute qu'il n'existe pas de convention internationale définissant les différentes composantes de l'output, de sorte que les études basées sur cette méthode sont difficilement comparables.
- Des problèmes statistiques se posent par ailleurs quand il n'existe pas de biens et de services marchands correspondant aux biens et services domestiques. C'est le cas notamment pour les services personnels. Dans le domaine de l'éducation et des soins aux enfants, par exemple, il est facile d'évaluer certaines activités (emmailloter, nourrir, surveiller, etc.) pour lesquelles il existe un substitut marchand (les crèches), mais il est pratiquement impossible d'établir la valeur monétaire de l'éducation et des soins aux enfants au sens large (inculquer les valeurs sociales, former le caractère, etc.).
- Autre point délicat: la méthode de l'output admet l'hypothèse que les produits issus du marché et les produits domestiques sont parfaitement substituables, donc qu'ils ne se différencient pas qualitativement. Pour les plats cuisinés à la maison, on peut théoriquement prendre comme substitut les plats proposés par un restaurant gastronomique, mais on peut douter que les membres du ménage considèrent que leurs propres repas valent ceux d'un restaurant gastronomique. Or le prix d'un bien marchand ne peut être utilisé pour évaluer un bien domestique que si l'on admet l'hypothèse d'une substituabilité parfaite, donc d'une qualité égale. Si cette hypothèse n'est pas vérifiée, le prix du marché ne permet pas de déterminer la valeur de la production domestique.

### **3.1.2. Méthodes alternatives**

Outre les méthodes d'évaluation basées sur l'input ou sur l'output, qui sont les plus connues, il en existe quelques autres qui ont été utilisées dans certaines études, mais qui sont

---

<sup>29</sup> Cf. Goldschmidt-Clermont (1993b).

généralement négligées, en raison peut-être de leur caractère à première vue insolite. Elles proposent pourtant des idées intéressantes pour l'évaluation du travail non rémunéré. Nous en évoquerons ici quelques-unes.

Les méthodes courantes, comme la méthode de l'input, peuvent être qualifiées d'indirectes car elles s'appuient sur le comportement observable des individus. Dans les domaines de l'économie où les comportements et les préférences des individus ne sont pas observables, on recourt à des *méthodes directes*. En transposant cette idée dans le domaine du travail non rémunéré, on peut déterminer la valeur de ce travail au moyen d'enquêtes et d'expérimentations. Cette méthode de calcul est généralement très coûteuse et nécessite une technique d'interrogation spéciale pour relever les données.

Les *méthodes normatives* sont utilisées surtout en économie d'entreprise, où elles servent de méthodes d'évaluation du travail à des fins de détermination objective du salaire. Le but est de garantir, par une démarche scientifique, une détermination des salaires qui soit aussi correcte que possible et qui soit vérifiable par les personnes intéressées. Les méthodes d'évaluation du salaire ne considèrent pas les qualifications et les prestations du titulaire du poste mais le niveau d'exigence et de difficulté du travail considéré. S'agissant du travail non rémunéré, on évalue d'abord ce travail au sein du ménage, puis on détermine la rémunération correspondant au niveau d'exigence de ce travail. Cette méthode a été utilisée dans une étude<sup>30</sup> qui intéresse surtout les instances judiciaires.

Les méthodes de *Giesener* et de *Hohenheimer* sont également des méthodes d'évaluation du salaire. Comme elles jouent un rôle secondaire dans la pratique, nous renvoyons, pour ce qui les concerne, à la littérature spécialisée<sup>31</sup>. D'une manière générale, ces approches alternatives ont le mérite de montrer qu'il est possible d'aborder la question sous des angles différents. Comme leur mise en œuvre présente des difficultés considérables, on préfère recourir, au niveau agrégé, à d'autres méthodes. Il ne faut toutefois pas sous-estimer leur importance pratique. La jurisprudence allemande, par exemple, se réfère dans certains cas à ces modèles.

### 3.2. Méthodes basées sur l'input

Les méthodes basées sur l'input sont les plus fréquemment utilisées pour évaluer le travail non rémunéré. Contrairement à l'approche par l'output, où les biens et services produits dans les ménages sont évalués d'après les prix de biens marchands comparables, l'évaluation se fait ici d'après les facteurs entrant dans le travail non rémunéré (input). On distingue entre la *méthode des coûts d'opportunité* et la *méthode des coûts du marché*. La première consiste à déterminer le gain auquel une personne renonce quand elle se consacre à son propre ménage plutôt qu'à une activité lucrative. La seconde consiste à estimer ce que le travail non rémunéré coûterait si on le faisait exécuter par un tiers.

---

<sup>30</sup> Brügger (1977).

<sup>31</sup> Landau (1990).



### 3.2.1. Méthode des coûts du marché

Cette méthode se base sur le prix qu'il faudrait payer pour acheter sur le marché des services correspondant aux activités domestiques<sup>32</sup>. On postule que le travail non rémunéré pourrait être effectué par une «*personne de substitution*». Comme nous le verrons plus loin, ce postulat est critiquable (du point de vue théorique). On va donc considérer les différentes activités domestiques et en déterminer la valeur d'après leurs *coûts sur le marché*, c'est-à-dire d'après le salaire que toucherait, pour les exécuter, un substitut travaillant sur le marché. Ou, pour le dire encore autrement, on va estimer ce qu'un travail domestique coûterait si l'on engageait une tierce personne pour l'exécuter. Deux possibilités se présentent: soit on engage une personne pour exécuter l'ensemble des travaux domestiques, soit on confie ceux-ci à différents spécialistes.

#### 3.2.1.1. Méthode du substitut global

Dans la méthode du substitut global, on se représente une personne capable d'effectuer l'ensemble des activités du ménage. Ce substitut global doit être une personne active sur le marché, produisant quantitativement et qualitativement les mêmes biens et services que le membre du ménage. Un profil professionnel correspondant assez bien à cette exigence est celui de gouvernante. Le substitut global pourra être, par exemple, une employée de maison. La valeur agrégée se calcule alors par la formule suivante:

$$\sum_{i=1}^N S_i \cdot L \cdot G_i \cdot 365$$

N = Taille de l'échantillon

S<sub>i</sub> = Nombre d'heures par jour consacrées au travail domestique par la ième personne

G<sub>i</sub> = Facteur de pondération

L = Salaire horaire du substitut

La méthode du substitut global présente l'*avantage* d'être simple. Le processus d'évaluation se conçoit aisément et il correspond à une réalité observable. Les personnes qui dirigent un ménage sont confrontées à une grande diversité de tâches et d'exigences qu'il est logique de confier à un «généraliste». Par leur nature, les activités domestiques correspondent au profil professionnel d'un employé de maison, c'est-à-dire d'une personne chargée de régir un ménage d'une manière autonome et sous sa pleine responsabilité. Par ailleurs, la méthode du substitut global est peu coûteuse. Elle est facile à mettre en oeuvre, les salaires sont aisés à déterminer et le calcul des résultats ne pose pas de gros problèmes statistiques.

Le principal *désavantage* de cette méthode est qu'elle ne se prête pas à l'évaluation de tous les types d'activités non rémunérées. Est-il raisonnable, par exemple, d'évaluer des activités bénévoles d'après le salaire d'une employée de maison? Il ne semble guère judicieux d'évaluer toutes les activités non rémunérées par cette seule méthode. Il paraît plus logique de

---

<sup>32</sup> Gronau (1986), p. 296 s.

n'utiliser la méthode du substitut global que pour les travaux qui relèvent du champ d'activité d'un tel substitut. Cette méthode se prête donc surtout à l'évaluation des travaux ménagers.

### 3.2.1.2. Méthode du substitut spécialisé

Dans cette méthode, le substitut est une personne virtuelle alliant les caractéristiques de divers spécialistes actifs sur le marché, pouvant accomplir ensemble toutes les activités du ménage. Le travail non rémunéré est décomposé en plusieurs domaines d'activité qui sont évalués chacun d'après le salaire d'un spécialiste correspondant. Par exemple, l'activité «faire la cuisine» sera évaluée d'après le salaire d'un cuisinier, «éduquer les enfants» d'après le salaire d'une garde d'enfants, les travaux manuels d'après le salaire de divers professionnels (peintre, électricien, etc.). La somme des produits ainsi obtenus donne la valeur du travail non rémunéré:

$$\sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^T S_{ij} \cdot L_j \cdot G_i \cdot 365$$

N = Taille de l'échantillon

T = Nombre d'activités non rémunérées

$S_{ij}$  = Nombre d'heures par jour consacrées à l'activité j par la ième personne

$L_j$  = Salaire horaire d'un substitut marchand exerçant une activité analogue à l'activité j

$G_i$  = Facteur de pondération

Le choix du substitut spécialisé pour chaque domaine d'activité ne va pas toujours de soi. Même dans les cas qui paraissent évidents, ce choix peut poser des problèmes. Pour la cuisine, par exemple, on peut hésiter entre plusieurs options: chef cuisinier, aide cuisinier, apprenti cuisinier. Comme plusieurs substituts peuvent entrer en ligne de compte pour la plupart des activités, différentes combinaisons sont possibles. Comme, en outre, la productivité du ménage n'est pas connue avec précision, le choix du substitut comporte nécessairement une part de subjectivité.

Il est possible de limiter cette part de subjectivité en constituant des «groupes d'équivalence»<sup>33</sup>. Pour chaque activité, on définit un groupe d'équivalence en combinant plusieurs activités marchandes (groupes de professions) parmi les plus proches du travail considéré. Pour les travaux manuels, par exemple, on définit un groupe d'équivalence composé de différents métiers<sup>34</sup>. Sur la base des groupes professionnels choisis, on calcule un salaire moyen pour chaque groupe d'équivalence:

<sup>33</sup> D'après Statistique Canada. Voir Chandler (1994).

<sup>34</sup> Voir le point 5.2.1.

$$\sum_{i=1}^N \sum_{j=1}^T S_{ij} \cdot L_j \cdot G_i \cdot 365 \quad \text{où} \quad L_j = \frac{1}{t_j} \sum_{k=1}^{t_j} L_k^j$$

N = Taille de l'échantillon

T = Nombre d'activités non rémunérées

$S_{ij}$  = Nombre d'heures par jour consacrées à l'activité j par la ième personne

$L_j$  = Salaire horaire d'un substitut marchand exerçant une activité analogue à l'activité j

$G_i$  = Facteur de pondération

$t_j$  = Nombre d'activités (marchandes) dans le jème groupe d'équivalence

$L_k^j$  = Salaire horaire de la kème activité du jème groupe d'équivalence

L'un des *avantages* de cette méthode – par rapport à la méthode du substitut global – est qu'elle offre une certaine souplesse dans le choix du substitut virtuel. On peut ainsi déterminer adéquatement la valeur monétaire d'activités qui ne sont pas à proprement parler des activités ménagères. Des activités telles que le bricolage, les tâches administratives (p. ex. remplir la déclaration d'impôts), l'éducation et les soins aux enfants, les soins à des personnes dépendantes et les activités bénévoles doivent, dans l'idéal, être évaluées d'après les salaires de plusieurs spécialistes différents. Ce mode d'évaluation différencié tient compte, mieux que la méthode du substitut global, de la diversité des activités domestiques et de leur niveau d'exigences parfois élevé.

La méthode du substitut spécialisé offre en outre la possibilité de désagréger la valeur du travail non rémunéré par domaines d'activité. On peut ainsi avoir une idée de la valeur relative des différentes composantes de la production domestique et étudier comment la valeur de chaque activité évolue par rapport à la production issue du marché. La méthode du substitut spécialisé permet de comparer la valeur ajoutée de chaque activité non rémunérée avec la valeur ajoutée d'activités correspondantes dans différentes branches de l'économie. En raison de ces divers avantages, la méthode du substitut spécialisé est généralement considérée comme la plus intéressante du point de vue macroéconomique<sup>35</sup>. Elle permet de faire des comparaisons avec la comptabilité nationale, qui utilise les mêmes bases d'évaluation. Elle permet en outre d'harmoniser la durée des travaux domestiques désagrégés avec la nomenclature des activités économiques qui sert de base à la comptabilité nationale. On a ainsi la possibilité d'étudier de plus près les transferts du marché vers les ménages et inversement.

Nous avons déjà évoqué le problème du choix d'un spécialiste approprié pour chaque activité. Ce choix est parfois difficile à justifier et risque dans certains cas de paraître arbitraire. La constitution de groupes d'équivalence est un bon moyen de contourner cette difficulté. Un autre désavantage de la méthode du substitut spécialisé réside dans le fait qu'elle nécessite une enquête très détaillée sur le temps consacré à chaque activité domestique. Contrairement à la méthode du substitut global, la méthode du substitut spécialisé requiert à cet égard des données très complètes.

<sup>35</sup> Becker (1995), p. 103, Schäfer (1988), p. 317 ou Hesse (1990), p. 118.

### 3.2.1.3. *Appréciation générale de la méthode des coûts du marché*

La méthode des coûts du marché est couramment utilisée. La plupart des études réalisées à l'étranger recourent à la méthode du substitut global ou du substitut spécialisé, ou encore à une combinaison des deux<sup>36</sup>. Le succès de cette méthode découle de ses avantages pratiques et statistiques. Elle est facile à mettre en œuvre et s'appuie sur un raisonnement simple. La méthode des coûts du marché est avantageuse également du point de vue macroéconomique, car elle se base sur les salaires du marché, qui reflètent la valeur marchande du travail domestique, et non sur des composantes du revenu familial, pour lesquels il n'existe par définition pas de marché.

La méthode des coûts du marché est néanmoins plus critiquée qu'il n'y paraît. On lui reproche de s'appuyer sur deux postulats peu réalistes. Premièrement, les deux variantes de la méthode des coûts du marché supposent l'existence de substituts parfaits, accomplissant un travail en tout point équivalent à celui des membres du ménage. Or ce n'est le cas que si la productivité de la personne de substitution est, quantitativement et qualitativement, égale à celle du membre du ménage.

Deuxièmement, cette méthode postule l'existence d'un marché où des personnes de substitution puissent effectivement être engagées à un certain prix. Ce postulat doit être considéré avec scepticisme. D'une part, il n'est pas réaliste de supposer que les ménages se réfèrent aux prix du marché pour apprécier la valeur de leur travail, étant donné que souvent ils n'auraient pas les moyens de faire exécuter ce travail par des tiers. D'autre part, une modification de la demande influencerait l'offre dans une mesure qu'il est difficile d'apprécier: «Nous ignorons le salaire qu'il faudrait payer aux différents types de substituts marchands si l'on devait trouver un remplaçant pour toutes les personnes qui effectuent des travaux domestiques. [...] Cette critique pèse particulièrement lourd quand le marché du personnel de maison est très restreint et – comme c'est le cas en Suisse – ne cesse de décroître»<sup>37</sup>.

Enfin, il faut souligner que le choix du substitut marchand influe de manière déterminante sur les résultats de l'évaluation. Ceux-ci sont en effet très sensibles aux données initiales. Plus le salaire présumé est élevé, plus la valeur du travail non rémunéré sera élevée. Il pourrait donc arriver que les méthodes du substitut global et du substitut spécialisé aboutissent à un résultat paradoxal, c'est-à-dire à des valeurs différentes pour une même quantité de travail non rémunéré.

### **3.2.2. Méthode des coûts d'opportunité**

En économie, on entend par *coûts d'opportunité* la perte que l'on subit quand, en effectuant un choix, on renonce à une autre alternative possible. L'importance de la perte correspond à la valeur de l'alternative à laquelle on renonce. Toute activité domestique induit des coûts d'opportunité dans la mesure où la personne qui l'exerce doit renoncer à d'autres activités possibles. Le temps consacré au travail non rémunéré n'est plus disponible pour des activités rémunérées ou des activités de loisirs, qui doivent être réduites en conséquence<sup>38</sup>.

Les coûts d'opportunité correspondent au *manque à gagner* des personnes qui renoncent à un travail lucratif pour se consacrer à des tâches non rémunérées. On va donc chercher à déterminer le gain potentiel que ces personnes pourraient réaliser si elles exerçaient une

---

<sup>36</sup> Voir le chapitre 6.

<sup>37</sup> Schellenbauer/Merk (1994), p. 87 s.

<sup>38</sup> Cf. Galler (1991), p. 118.

activité professionnelle. On postule que les individus prennent leurs décisions d'après des critères économiquement rationnels. Une personne ne travaillera dans son ménage que si elle peut ainsi créer des valeurs qui lui paraissent au moins équivalentes au gain qu'elle pourrait tirer d'une activité lucrative. Ce postulat implique toutefois que les individus peuvent choisir librement entre une activité lucrative et une activité domestique. L'on se base sur le principe économique selon lequel la valeur d'un facteur de production est, dans le cas optimal, égal à la perte résultant de l'impossibilité d'affecter ce facteur à un emploi différent. Dans le cas du travail non rémunéré, cet emploi alternatif est le travail (rémunéré) sur le marché<sup>39</sup>. La valeur du travail non rémunéré ne sera donc calculée que pour les individus en âge d'exercer une activité lucrative (de 15 à 62 ans pour les femmes, de 15 à 65 ans pour les hommes).

Pour les personnes actives occupées, les coûts d'opportunité peuvent être déterminés facilement d'après leur salaire. Pour d'autres personnes, par exemple celles qui travaillent uniquement au sein du ménage, les coûts d'opportunité sont inconnus. Leur manque à gagner correspond au salaire potentiel qu'elles toucheraient si elles exerçaient une activité lucrative. Ce salaire potentiel est celui que ces personnes sont en droit d'espérer sur le marché du travail compte tenu de leurs caractéristiques sur le plan du capital humain (âge, formation, état civil, expérience professionnelle, etc.). La plupart des études font l'impasse sur ce calcul assez complexe et se contentent de considérer un salaire moyen à titre d'approximation pour tous les individus. Cette manière de faire est contraire au principe même de la méthode des coûts d'opportunité, mais comme elle est très courante, nous allons l'examiner brièvement avant d'aborder une méthode plus correcte, basée sur les salaires potentiels individuels.

### 3.2.2.1. Coûts d'opportunité basés sur un salaire moyen

Les pays les plus avancés en matière d'évaluation monétaire du travail non rémunéré déterminent tous les coûts d'opportunité d'après un *salaire moyen*. Leurs méthodes diffèrent tout au plus sur la définition de ce salaire. Tantôt il est calculé séparément pour chaque sexe, éventuellement par région et par niveau de formation. Tantôt on considère le salaire minimum légal à la place du salaire moyen. On admet dans ce cas que tous les individus gagnent le même salaire et que le travail domestique fait subir à tous la même perte. Cette hypothèse est peu réaliste, car les individus ont des caractéristiques différentes sur le plan du capital humain, et donc des revenus différents, mais elle est très souvent utilisée dans la pratique. Normalement, on multiplie le salaire moyen de l'ensemble des actifs occupés par la durée du travail non rémunéré de l'individu, puis on l'agrège en fonction de sa pondération. La valeur totale du travail non rémunéré est alors donnée par la formule suivante:

$$\sum_{i=1}^N S_i \cdot \bar{L} \cdot G_i \cdot 365$$

N = Taille de l'échantillon

$S_i$  = Nombre d'heures par jour consacrées au travail domestique par la i-ème personne

$G_i$  = Facteur de pondération

$\bar{L}$  = Salaire horaire moyen pratiqué sur le marché, en francs par heure (coûts d'opportunité)

<sup>39</sup> Cf. Schellenbauer/Merk (1994), p. 40 ss.

Ce mode d'évaluation du travail non rémunéré est très répandu car il est peu coûteux et ne présente pas de grosses difficultés statistiques. Les résultats peuvent être affinés en calculant un salaire moyen différent pour les hommes et pour les femmes. Il est étonnant de constater à quel point cette méthode est utilisée sans esprit critique dans la plupart des études sur le travail non rémunéré. Beaucoup d'entre elles ne mentionnent même pas les notions de salaire potentiel et de prix implicite<sup>40</sup>. D'aucuns considèrent même que cette variante de la méthode des coûts d'opportunité se prête particulièrement bien à l'évaluation du travail non rémunéré. Ce point de vue ne peut être accepté sans réserve, car l'approximation consistant à identifier les coûts d'opportunité à un salaire moyen du marché est très contestable du point de vue méthodologique.

Cette manière de faire revient à négliger le calcul économique qui est à la base de la méthode des coûts d'opportunité. Les personnes ayant un revenu élevé effectuent, *ceteris paribus*, moins de travaux domestiques que les autres<sup>41</sup>. Il y a une corrélation négative entre le salaire et le temps investi dans le travail domestique. On commet donc une erreur systématique quand on multiplie la valeur moyenne de cette répartition par le temps de travail non rémunéré. L'erreur sera d'autant plus grande que la répartition des salaires est inégale. Etant donné que, dans les pays industrialisés occidentaux, la répartition empirique des revenus est asymétrique et tend vers une distribution lognormale, on peut supposer que cette erreur est assez importante<sup>42</sup>.

Ce mode d'évaluation comporte en outre un défaut théorique. Il est en contradiction avec le principe même de la méthode des coûts d'opportunité. Le salaire moyen du marché n'équivaut pas au manque à gagner des personnes accomplissant un travail non rémunéré en lieu et place d'une activité lucrative. Les coûts d'opportunité varient d'une personne à l'autre et ne peuvent pas être fixés approximativement d'après une grandeur agrégée se rapportant à tout l'échantillon.

### 3.2.2.2. Coûts d'opportunité basés sur des salaires potentiels

Les salaires potentiels sont estimés à l'aide d'une *fonction de salaire*. Il s'agit d'une fonction mathématique exprimant, pour l'ensemble de la population, le rapport entre les salaires et plusieurs variables socio-démographiques. Les fonctions de salaire ont été élaborées par G. Becker et J. Mincer dans leur théorie du capital humain<sup>43</sup>. Cette théorie dit que le gain (potentiel) qu'un individu peut espérer sur le marché du travail dépend de ses caractéristiques sur le plan du capital humain. Le capital humain comprend principalement (i) les investissements dans la formation, (ii) l'expérience professionnelle et (iii) les connaissances professionnelles. Comme la situation d'une personne sur le plan du capital humain n'est pas directement observable, on la détermine approximativement d'après ces trois composantes. On peut alors estimer, d'après une fonction de salaire, le salaire potentiel de chaque individu. Il est ensuite facile de calculer la valeur agrégée du travail non rémunéré en se basant sur le *salaire potentiel des personnes non occupées* et sur le *salaire effectif des personnes actives occupées*.

Une fonction de salaire peut avoir différentes formes. Il n'existe pas de théorie économétrique expliquant précisément comment cette fonction doit être déterminée. Il suffit

<sup>40</sup> On a l'impression que cette notion est inconnue de beaucoup d'auteurs.

<sup>41</sup> Cf. Sousa-Poza/Widmer (1998).

<sup>42</sup> Schellenbauer/Merk (1994), p. 59.

<sup>43</sup> Becker (1993, 1991) et Mincer (1974).

que certaines variables utilisées soient erronées ou que des variables correctes soient omises pour que les résultats soient considérablement faussés. Le choix des variables entrant dans la fonction de salaire est une question d'appréciation<sup>44</sup>. La théorie du capital humain postule, comme nous l'avons dit plus haut, que le salaire s'explique uniquement par les qualités des individus en tant que force de travail. Concrètement, la fonction de salaire admet qu'il existe une relation linéaire entre le salaire horaire (exprimé sous forme de logarithme) et les variables «années de formation», «années d'expérience professionnelle» et «carré des années d'expérience professionnelle», auxquelles s'ajoute un «*coefficient de sélectivité*», qui sera expliqué plus tard<sup>45</sup>.

$$\ln W = \beta_0 + \beta_1 \cdot \text{AUSB} + \beta_2 \cdot \text{ERF} + \beta_3 \cdot \text{ERF}^2 + \beta_4 \cdot \lambda + \varepsilon$$

$\ln W$	=	logarithme du salaire horaire
$\beta_i$	=	coefficients à estimer
AUSB	=	années de formation
ERF	=	années d'expérience professionnelle
$\lambda$	=	coefficient de sélectivité
$\varepsilon$	=	erreur aléatoire

Cette équation signifie - en simplifiant un peu - que le salaire d'un individu est d'autant plus élevé que sa formation est meilleure et que son expérience professionnelle est longue. Si l'on veut maintenant estimer les salaires potentiels de toutes les personnes non occupées, il faut que la fonction de salaire soit valable pour l'ensemble de la population, c'est-à-dire pour les actifs et les non-actifs. Le problème est que la variable dépendante (le salaire horaire) n'est connue que pour les personnes actives. Le fait d'être actif ou non relève d'une décision individuelle. Cette décision résulte de la maximisation des avantages liés au revenu du travail et aux loisirs, et ne dépend donc que partiellement des facteurs qui déterminent le salaire. En conséquence, l'échantillon des personnes actives n'est pas un échantillon aléatoire.

Il existe dans ce cas un risque d'erreur dans l'estimation des coefficients de la fonction de salaire. Cette erreur, appelée «biais de sélectivité», peut être corrigée par la méthode de Heckman<sup>46</sup>. Comme plus de 90 pour cent des hommes interrogés sont actifs, on peut admettre pour simplifier que leur probabilité de sélection est proche de un. Pour les hommes, le biais est donc très faible et peut être négligé. Le problème de la sélection concerne surtout les femmes, dont le taux d'activité est nettement plus faible. C'est pour l'échantillon féminin qu'il faudra donc procéder à une correction du biais de sélectivité<sup>47</sup>.

Cette correction de l'échantillon féminin se fait par la *méthode de Heckman*<sup>48</sup>. Il s'agit d'une méthode de calcul en deux étapes, qui ne sera expliquée ici que grossièrement. La première étape consiste à modéliser les décisions de participation au marché au moyen d'un modèle Probit. Les coefficients estimés peuvent ensuite être utilisés pour calculer le

<sup>44</sup> Cf. Bonjour (1997).

<sup>45</sup> La variable dépendante est le logarithme du salaire horaire ( $\ln W$ ). Comme les données salariales sont généralement asymétriques, on les transforme en logarithme (de base e). L'expérience professionnelle est élevée au carré afin de tenir compte de son influence parabolique sur l'évolution du salaire (le salaire augmente avec l'expérience professionnelle mais avec une pente décroissante).

<sup>46</sup> Heckman (1976) ou Heckman (1979)

<sup>47</sup> Bonjour arrive à la même conclusion. Cf. Bonjour (1997), p. 77.

<sup>48</sup> Méthode inventée par Heckman (1979). Voir également Greene (1997), p. 974 ss.

coefficient de sélectivité. Le coefficient de sélectivité est une fonction monotone décroissante de la probabilité qu'un individu soit actif. Plus le coefficient est bas, plus cette probabilité est élevée. Dans la deuxième étape, le coefficient de sélectivité est intégré dans la fonction de salaire comme régresseur supplémentaire. Les paramètres de la fonction de salaire peuvent alors être estimés d'une manière consistante par la méthode des moindres carrés (régression OLS)<sup>49</sup>. Les résultats sont donnés dans l'annexe A et seront examinés de plus près au chapitre 5.2.1.

Pour déterminer la valeur monétaire totale du travail non rémunéré, il faut maintenant distinguer strictement entre les personnes actives et les personnes non actives. Les coûts d'opportunité seront le salaire du marché pour les premières et le salaire potentiel estimé pour les secondes. Cela s'exprime par la formule suivante:

$$W_T = \left( \sum_{i=1}^{N1} L_i^{NF} \cdot S_i \cdot G_i + \sum_{i=1}^{N2} L_i^{NM} \cdot S_i \cdot G_i + \sum_{i=1}^{N3} L_i^E \cdot S_i \cdot G_i \right) 365$$

$$L_i^{NF} = e^{\tilde{\beta}_0 + \tilde{\beta}_1 \cdot AUSB_i + \tilde{\beta}_2 \cdot ERF_i + \tilde{\beta}_3 \cdot ERF_i^2 + \tilde{\beta}_4 \cdot \lambda_i}$$

$$L_i^{NM} = e^{\tilde{\beta}_0 + \tilde{\beta}_1 \cdot AUSB_i + \tilde{\beta}_2 \cdot ERF_i + \tilde{\beta}_3 \cdot ERF_i^2}$$

$$L_i^E = L_i$$

$W_T$  = Valeur totale du travail non rémunéré en francs par année

$L_i^{NF}$  = Salaire horaire potentiel de la  $i$ ème femme non active

$L_i^{NM}$  = Salaire horaire potentiel du  $i$ ème homme non actif

$L_i^E$  = Salaire horaire effectif du  $i$ ème individu actif

$S_i$  = Heures de travail non rémunéré par jour du  $i$ ème individu

$G_i$  = Facteur de pondération

$\tilde{\beta}_k$  = Coefficients estimés de la fonction de salaire

N1 = Nombre de femmes non actives dans l'échantillon

N2 = Nombre d'hommes non actifs dans l'échantillon

N3 = Nombre d'individus actifs dans l'échantillon

On le voit, le calcul des salaires potentiels est assez compliqué. Du point de vue économique, il est néanmoins préférable d'estimer les coûts d'opportunité d'après des salaires potentiels (pour les personnes non-actives). Cette approche présente l'avantage de considérer les décisions individuelles sous l'angle économique. Cette approche est préférable car elle revient à étendre le modèle économique du ménage aux activités de production domestique. On admet ainsi que la décision d'exercer un travail lucratif ou un travail non rémunéré obéit à des déterminants économiques. Un individu ne choisit de consacrer davantage de temps au travail non rémunéré que si celui-ci revêt pour lui une valeur plus élevée que le travail lucratif, et inversement. Ce modèle postule – comme la théorie de l'offre de travail – des

<sup>49</sup> Bien que la fonction de salaire ne soit calculée que pour l'échantillon partiel des femmes actives, elle est valable pour toutes les femmes de l'échantillon. Le biais de sélection est corrigé par le coefficient de sélectivité.



comportements économiques rationnels. Etant donné que le travail non rémunéré et l'offre de travail sont simultanément liés par la contrainte de temps, cette méthode est certainement très appropriée, en raison de ses fondements théoriques, pour l'évaluation monétaire du travail non rémunéré. Ceci est valable surtout pour l'analyse de questions microéconomiques. Elle permet une détermination alternative de la valeur du travail non rémunéré au niveau individuel. Au niveau macroéconomique, il est préférable de ne pas utiliser la méthode des coûts d'opportunité car elle n'est pas compatible avec les principes d'évaluation de la comptabilité nationale. Cette dernière considère en effet les opérations effectives et non des situations hypothétiques comme celles que l'on construit artificiellement dans la méthode des coûts d'opportunité («que gagnerait une personne si elle exerçait une profession plutôt qu'un travail domestique?»).

Plusieurs *désavantages* limitent l'intérêt de cette méthode. On peut critiquer d'une part le postulat trop rigide selon lequel tout individu peut choisir librement entre un travail lucratif et un travail domestique. Il y a des individus, comme les chômeurs et les retraités, qui n'ont pas le choix. Pour eux, le travail domestique n'induit pas des coûts d'opportunité tels que nous l'avons défini. Les personnes pour lesquelles on ne peut pas calculer de coûts d'opportunité devraient, strictement parlant, être exclues de l'évaluation. Mais cette exclusion est gênante car ces personnes accomplissent elles aussi des travaux non rémunérés. Si on ne les prend pas en considération, on obtiendra une image faussée de la contribution des ménages à la valeur ajoutée de l'économie. D'autre part, l'hypothèse selon laquelle le volume de travail lucratif d'un individu peut être augmenté à volonté n'est pas réaliste. Pour la plupart des salariés, le temps de travail hebdomadaire est fixé dans le contrat de travail et il n'est souvent guère possible de s'en écarter. Rares sont les travailleurs qui peuvent choisir librement leur temps de travail.

Le second postulat – selon lequel la décision d'exercer un travail lucratif ou un travail non rémunéré dépend de facteurs purement économiques – est également contestable. Aux facteurs économiques s'en ajoutent d'autres, tout aussi déterminants: une personne ne peut travailler que si on lui offre un emploi; si elle a des enfants, elle devra peut-être rester à la maison pour s'en occuper. Par ailleurs, certains indices laissent penser que la théorie de la participation au marché du travail n'est pas encore suffisamment achevée. Des observations empiriques montrent que le comportement masculin n'est guère compatible avec les postulats de ce modèle d'évaluation. Il semble que les hommes en particulier ne choisissent pas entre travail rémunéré et travail non rémunéré d'une manière économiquement rationnelle. La même chose s'observe en partie pour les femmes<sup>50</sup>. Il est très vraisemblable que des facteurs socio-culturels jouent un rôle tout aussi déterminant que les considérations rationnelles.

Cette méthode d'évaluation est critiquée aussi parce qu'elle fait dépendre les coûts d'opportunité des caractéristiques socio-démographiques des individus. Or ces caractéristiques, qui jouent effectivement un rôle dans le travail lucratif, ne sont pas déterminantes dans le travail non rémunéré. Des caractéristiques telles que la formation et l'expérience professionnelle, qui influent sur le salaire individuel et partant sur les coûts d'opportunité, sont transposées arbitrairement du marché au ménage. On sait que le salaire augmente normalement avec l'âge et avec l'expérience professionnelle. Plus une personne est âgée, plus son salaire s'élève, et plus son travail domestique sera valorisé. Mais la valeur du travail non rémunéré augmente-t-elle vraiment avec l'âge? Il semble au contraire que plus une personne est jeune, plus sa contribution au travail domestique a de valeur – qu'on songe par

---

<sup>50</sup> Cf. Widmer/Sousa-Poza (1997), p. 58.

exemple à une jeune femme élevant ses enfants. On voit mal pourquoi il faudrait valoriser davantage le travail d'une personne âgée que celui d'une personne jeune du seul fait que cette dernière est moins payée dans la vie professionnelle<sup>51</sup>.

Mentionnons une dernière critique, qui va dans le même sens que la précédente. Avec la méthode des coûts d'opportunité, des activités identiques effectuées par des personnes différentes sont valorisées d'après des salaires différents. La valeur du travail non rémunéré dépend par conséquent de ce que la personne gagne. C'est ce qu'on appelle le *Homemaker's Paradoxon*. Si, par exemple, un chirurgien et une ménagère effectuent, pour leurs propres besoins, une heure de repassage, l'estimation de la valeur de ce travail sera nettement moins élevée pour la ménagère, à cause de son salaire moins élevé, même si son travail de repassage est plus productif que celui du chirurgien. Il n'y a pas de raison que le travail domestique d'une personne professionnellement qualifiée, mais dont les qualifications ne se rapportent pas à la sphère domestique, soit davantage valorisé que celui d'une personne professionnellement moins qualifiée.

### 3.2.2.3. *Appréciation générale de la méthode des coûts d'opportunité*

La méthode des coûts d'opportunité est très diversement appréciée. D'une manière générale, les critiques l'emportent dans la littérature spécialisée<sup>52</sup>. La plupart de ces critiques portent sur la méthode des coûts d'opportunité basée sur un salaire moyen. Cette approche n'est en effet pas satisfaisante du point de vue méthodologique. Mais la méthode des coûts d'opportunité doit être considérée comme valable quand elle recourt à un procédé d'évaluation combinant salaires potentiels (pour les personnes non actives) et salaires du marché (pour les personnes actives). Bien que cette approche pose elle aussi quelques problèmes, son fondement théorique est solide et il convient de ne pas en sous-estimer l'intérêt. D'une manière générale, la méthode des coûts d'opportunité n'est ni plus ni moins satisfaisante que la méthode des coûts du marché.

## 3.3. Conclusion

Plusieurs méthodes microéconomiques permettent d'estimer la valeur du travail non rémunéré. On distingue principalement entre les méthodes basées sur l'input et les méthodes basées sur l'output. Ces dernières consistent à évaluer la valeur du travail non rémunéré d'après les prix de biens et de services de substitution produits sur le marché. Ces méthodes sont les plus intéressantes du point de vue théorique, mais elles posent de gros problèmes techniques au niveau du relevé des données. C'est pourquoi les méthodes basées sur l'input sont les plus couramment utilisées. Elles consistent à évaluer les biens et les services produits non d'après les prix de biens marchands comparables, mais d'après les facteurs (input) entrant dans le travail non rémunéré. Le mode d'évaluation dépend, dans le détail, de la variante choisie.

L'approche par l'input comporte deux variantes, basées l'une sur les coûts du marché, l'autre sur les coûts d'opportunité. Dans le premier cas, on se demande combien coûterait le

---

<sup>51</sup> Ferber/Birnbaum (1977), p. 25.

<sup>52</sup> Cf. par exemple Schäfer/Schwarz (1994), Fisher (1993), Douglass/Kenney/Miller (1990), Chadeau (1992), Goldschmidt-Clermont (1993b), Ireland (1991) et Castles (1994).

travail domestique si on le faisait exécuter par un tiers. Le temps consacré aux activités non rémunérées est valorisé d'après le salaire d'un substitut marchand, c'est-à-dire d'après les coûts que représenteraient l'achat de ce service ou de ce travail sur le marché. Pour ce faire, on peut considérer soit le salaire d'un substitut global – par exemple un employé de maison – soit le salaire d'un ou de plusieurs substituts spécialisés. Avec les substituts spécialisés, il est avantageux de former des groupes d'équivalence. Pour chaque travail non rémunéré, on définit un groupe de professionnels exerçant un travail comparable.

La méthode des coûts d'opportunité est intéressante du point de vue économique. La préférence qui lui est accordée se justifie par l'élargissement du modèle économique du ménage aux activités de production domestique. Elle consiste à évaluer le gain auquel renoncent les personnes qui se consacrent à un travail non rémunéré plutôt qu'à un travail lucratif. Le temps qu'elles consacrent au travail non rémunéré est valorisé d'après le manque à gagner que ce travail leur fait subir. Ce type d'approche est bien connu en économie. Pour les personnes actives, le manque à gagner correspond à leur salaire personnel; pour les personnes non actives, on le détermine approximativement d'après leur salaire potentiel. Méthodologiquement, il est assez compliqué d'évaluer correctement ces manques à gagner d'après des salaires individuels ou des salaires potentiels. Aussi remplace-t-on souvent ces derniers par des salaires moyens, bien que cela contredise le principe même de la méthode des coûts d'opportunité.

Chacune de ces approches présente des avantages et des inconvénients. Aucune n'est pleinement satisfaisante du point de vue théorique. Il est par conséquent recommandable d'utiliser plusieurs modèles pour évaluer le travail non rémunéré en Suisse. Comme chaque méthode correspond à une optique particulière et se différencie des autres par le procédé d'évaluation utilisé, chacune produit des résultats différents. Certains affirment qu'il est vain de vouloir déterminer avec précision la valeur du travail non rémunéré. Il faut admettre que ce calcul comporte nécessairement des imprécisions et que certains aspects du travail non rémunéré échappent à toute évaluation monétaire. Certaines caractéristiques du travail non rémunéré – qu'on peut qualifier de valeurs immatérielles – ne se laissent pas évaluer en termes monétaires. Le petit déjeuner, par exemple, n'aura pas la même valeur émotionnelle s'il est préparé par une tierce personne que s'il est préparé par le père ou la mère, le mari ou la femme. Pour l'évaluation, toutefois, seul compte le fait que l'activité en question (préparation du repas) puisse être accomplie par un substitut en vertu du critère de la tierce personne. Il faut, pour des raisons pratiques, limiter l'évaluation à des aspects physiquement mesurables.



## 4. Concept d'évaluation

Nous allons présenter dans ce chapitre le concept d'évaluation que nous avons utilisé pour estimer la valeur du travail non rémunéré en Suisse. Nous examinerons tout d'abord notre base de données. Celle-ci nous a été fournie par l'*Enquête suisse sur la population active (ESPA)*, qui a livré pour la première fois en 1997 des données sur le travail non rémunéré. Nous aborderons ensuite la question jusqu'ici entièrement négligée de la définition du salaire. Nous examinerons s'il faut évaluer le travail non rémunéré sur la base de salaires bruts ou de salaires nets et nous verrons que, ici aussi, plusieurs options sont possibles. Nos conclusions se trouvent en fin de chapitre.

### 4.1. Base de données

Nos données proviennent de l'Enquête suisse sur la population active, réalisée par l'Office fédéral de la statistique (OFS) sur mandat du Conseil fédéral. Cette enquête sert principalement à analyser la structure socio-économique de la population et la participation à la vie active. Elle se fait sous forme d'interviews téléphoniques assistées par ordinateur auprès de 16'207 personnes de plus de 14 ans. Les interviews durent une vingtaine de minutes. Elles portent sur l'activité professionnelle, sur les activités non rémunérées, sur le revenu et sur différents caractères socio-démographiques.<sup>53</sup> Un module relatif au travail non rémunéré a été introduit pour la première fois dans l'ESPA de 1997, et sera repris tous les trois ans. Les questions suivantes ont été posées aux personnes interviewées:<sup>54</sup>

- Combien de temps avez-vous consacré hier à la préparation des repas, des gâteaux ou des conserves?
- Combien de temps avez-vous passé hier à laver la vaisselle, la ranger, mettre la table ?
- Combien de temps avez-vous mis hier pour aller en commissions, à la poste, au nettoyage chimique, mais sans compter le temps consacré au lèche-vitrine?
- Combien de temps avez-vous passé hier à nettoyer, ranger, passer l'aspirateur et à faire les lits?
- Combien de temps avez-vous passé hier à remplir la machine à laver, suspendre le linge, repasser ou raccommoder des vêtements ?
- Combien de temps avez-vous consacré hier à des activités manuelles telles que des réparations, rénovations, la couture, le tricot?
- Combien de temps avez-vous consacré hier aux soins aux animaux, à l'entretien des plantes, au jardinage?
- Combien de temps avez-vous consacré hier à des travaux administratifs, tels que préparer les paiements, téléphoner à la gérance, s'occuper de réclamations, etc.?
- Combien de temps avez-vous passé hier à donner à manger, laver, habiller, mettre au lit l'enfant/les enfants?

---

<sup>53</sup> Jobin (1996), p. 42 s.

<sup>54</sup> Ces questions ont été suivies de plusieurs questions de contrôle, se rapportant à une période de référence plus longue.

- Combien de temps avez-vous passé hier à aider à faire les devoirs, jouer ou vous promener avec l'enfant/les enfants?
- Combien de temps avez-vous mis hier pour amener l'enfant/les enfants à l'école, à un cours, chez le médecin, etc.?
- Combien de temps avez-vous passé hier à vous occuper des personnes handicapées qui vivent chez vous ou à leur apporter des soins?
- Durant les 4 dernières semaines, combien de temps avez-vous effectivement consacré à l'ensemble des activités honorifiques ou de bénévolat (avec des tâches dirigeantes ou des tâches d'exécution)?
- Durant les 4 dernières semaines, combien de temps avez-vous effectivement consacré à l'ensemble du travail non rémunéré informel?<sup>55</sup>

La sélection des personnes cibles s'est faite en deux étapes. Les ménages ont d'abord été tirés au sort, selon un plan de sondage stratifié, dans l'annuaire téléphonique des Télécom PTT<sup>56</sup>. Chaque strate est représentée dans l'échantillon proportionnellement à son poids dans la population résidente permanente. Les ménages sélectionnés ont été contactés par téléphone, puis une liste a été établie de tous les membres du ménage atteignables par le même numéro de téléphone. Ensuite, l'un des membres du ménage a été choisi au hasard pour être la personne cible de l'enquête. C'est avec cette personne que l'interview a été conduite. Les ménages et les personnes cibles ont été pondérés d'après la statistique de l'état annuel de la population (ESPOP), elle-même basée sur le recensement de la population de 1990 et sur le Registre central des étrangers<sup>57</sup>. Tout cela fait de l'ESPA une *enquête représentative* de la population résidente permanente de la Suisse.

## 4.2. Définition du salaire

Nos considérations sur la définition du salaire s'articulent en deux parties. Nous expliquerons tout d'abord certains concepts courants, puis nous exposerons concrètement nos méthodes de calcul.

### 4.2.1. Terminologie

Pour calculer la valeur du travail non rémunéré, il faut multiplier la durée de ce travail par une variable salariale. Pour déterminer les salaires horaires, nous avons le choix entre plusieurs options. Concrètement, il s'agit de définir d'une part une *base de référence temporelle* (temps de travail effectif/temps de travail rémunéré), d'autre part une *base d'évaluation monétaire* (salaire brut/salaire net). Du point de vue théorique, ces deux éléments prêtent à discussion et doivent être déterminés en fonction des objectifs de l'enquête. A noter que ces problèmes se posent surtout dans la méthode des coûts du marché. Dans la méthode

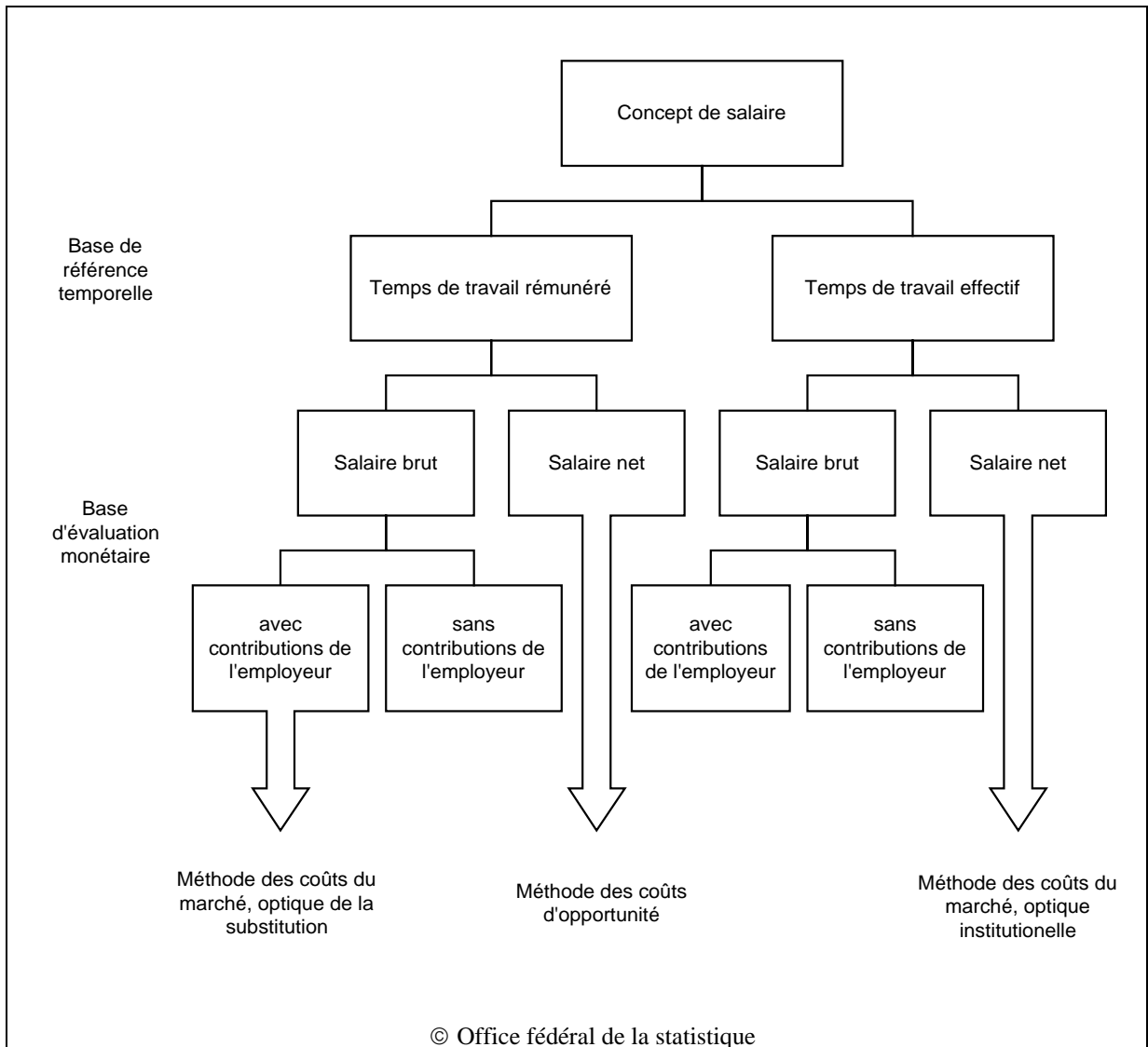
<sup>55</sup> Pour ces types de travaux, qui ne s'effectuent pas tous les jours, la période de référence a été étendue à quatre semaines.

<sup>56</sup> Environ 80 pour cent des ménages avaient participé à une enquête antérieure dans le cadre de l'ESPA. Les ménages restent dans l'échantillon pour une durée de cinq ans. Vingt pour cent d'entre eux environ sont renouvelés par tirage au sort lors de chaque enquête. Une part majoritaire de l'échantillon est ainsi interrogée plusieurs fois. Ce procédé permet d'une part de mesurer avec une très grande précision les variations qui se produisent au cours du temps et d'autre part d'effectuer des analyses longitudinales sur le marché du travail. Voir OFS (1991a), p. 1, OFS (1991b), p. 3 et OFS (1996b).

<sup>57</sup> Pour le calcul des différentes pondérations, voir OFS (1991b) et OFS (1996a).

des coûts d'opportunité, seul compte le salaire sur lequel les individus fondent leurs décisions. Le schéma A2 présente les différentes définitions possibles du salaire.

## A2 Différentes définitions du salaire



### 4.2.1.1. Base d'évaluation monétaire

Il faut décider en premier lieu si l'on veut considérer le salaire brut ou le salaire net. Le *salaire brut* est le revenu en espèces provenant du travail, toutes allocations comprises. Le *salaire net* correspond au salaire brut moins les cotisations sociales. Seules sont prises en compte les cotisations obligatoires payées par le salarié dans le cadre de l'activité lucrative. Du salaire net, on déduit l'impôt sur le revenu pour obtenir le «salaire net après impôt».

Dans la méthode des coûts du marché, le choix entre salaire brut et salaire net dépend de l'optique choisie. Dans l'*optique de la substitution*, on cherche à savoir ce que coûterait le travail domestique si l'on engageait une personne pour l'exécuter. La notion de substitution,

dont nous nous sommes servis pour délimiter le travail non rémunéré des activités de loisirs, est réintroduite ici pour déterminer la valeur du travail non rémunéré. Toute personne engagée par contrat de travail a droit à des contributions sociales (AVS, caisse de pension, assurance chômage, etc.). Si l'on raisonne en termes de substitution, on considérera donc le  *salaire brut*. Les salaires bruts montrent quels flux économiques seraient générés (et comment les agrégats de la comptabilité nationale seraient influencés) si la production des ménages était effectivement transposée sur le marché<sup>58</sup>. Le salaire brut peut encore être élargi de façon à y inclure l'ensemble des coûts salariaux. Comme l'employeur supporte une partie des charges sociales de ses salariés, il convient, dans l'optique de la substitution, d'en tenir compte, comme cela se fait dans la comptabilité nationale<sup>59</sup>. On considère alors le revenu brut du travail plus les contributions de l'employeur aux assurances sociales et à la caisse de pension, avant déduction de l'impôt sur le revenu. Ce salaire est appelé ci-après « *salaire brut brut*» .

Dans la méthode des coûts d'opportunité, il faut nécessairement considérer le salaire net (après déduction de l'impôt). Cette méthode s'appuie, on l'a vu, sur un modèle théorique qui postule que les agents économiques ont un comportement rationnel. Le salaire correct sera celui que les individus considèrent pour décider de leur emploi du temps. Il s'agit du salaire net après impôt.

#### 4.2.1.2. Base de référence temporelle

La définition du  *temps de travail* pose un problème analogue. Pour déterminer les salaires horaires, il faut diviser le revenu annuel brut ou net par la durée annuelle du travail exprimée en heures. Ici aussi, deux approches sont possibles: on peut considérer soit le temps de travail rémunéré, soit le temps de travail effectif. Le  *temps de travail rémunéré* est fixé par la loi, par un règlement d'entreprise, par un contrat de travail individuel ou par une convention collective. Il comprend les vacances, les jours fériés et les absences pour cause de maladie. Le  *temps de travail effectif* ne comprend que le temps de travail effectivement accompli durant l'année (y compris les heures supplémentaires rémunérées). Pour le déterminer, on déduit du temps de travail annuel rémunéré les vacances, les jours fériés et les absences (par exemple service militaire, protection civile, maladie, maternité, formation de base et formation continue) et l'on y ajoute les heures supplémentaires.

Si, dans la méthode des coûts du marché, on adopte  *l'optique de la substitution* au niveau des ménages et si l'on évalue le travail non rémunéré sur la base de coûts salariaux bruts, on considérera le  *temps de travail rémunéré*. En effet, une personne engagée sur le marché du travail a droit à des congés et à des jours fériés payés. Ce sont les heures de travail fixées par contrat, c'est-à-dire les heures rémunérées, qui sont déterminantes comme substitut au travail non rémunéré. Si l'on ne raisonne pas en termes de substitution, on considérera le  *temps de travail effectif*, car l'exercice d'un travail non rémunéré ne donne pas droit à des congés payés ni à une rémunération en cas de maladie. Dans l'optique institutionnelle, il s'agit en fait seulement de suppléer à son propre travail.

Dans la méthode des coûts d'opportunité, l'optique adoptée ne joue aucun rôle. Comme nous l'avons dit plus haut, le salaire considéré sera le salaire net après impôt. On se réfère ici au revenu sur lequel l'individu se fonde pour décider de son emploi du temps. Par conséquent,

<sup>58</sup> Cela suppose toutefois que la personne engagée soit au bénéfice d'un contrat de travail par lequel l'employeur s'engage à payer un salaire brut. Il est à craindre que les choses ne se passent que rarement ainsi dans la réalité. La substitution marchande est le plus souvent informelle, l'employeur et le salarié ne payant ni impôts ni cotisations sociales.

<sup>59</sup> Cf. Schäfer/Schwarz (1994), p. 604 ss. ou Becker (1995), p. 108 ss.



il faut retenir comme base de référence temporelle le temps de travail rémunéré, car la participation économique au marché du travail implique des vacances, des jours fériés et des jours de maladie payés.

#### 4.2.1.3. *Résultat intermédiaire*

Ces considérations théoriques montrent que, dans la méthode des coûts du marché, on a le choix entre *deux définitions différentes du salaire*. Dans l'optique de la substitution, on calcule les salaires horaires en divisant le revenu annuel brut par le temps de travail annuel rémunéré. Mais si l'on veut appliquer la logique de la substitution d'une manière conséquente, il faut tenir compte également des cotisations des employeurs. Du point de vue théorique, il convient par conséquent, dans la *méthode des coûts du marché*, de considérer des *salaires bruts bruts* et le *temps de travail rémunéré*. En revanche, si l'on accepte les réalités institutionnelles, on prendra comme base de calcul le revenu annuel net après impôt et le temps de travail effectif<sup>60</sup>. Dans la méthode des coûts d'opportunité, l'évaluation se fera nécessairement d'après le salaire net après impôt et d'après le temps de travail rémunéré, conformément au fondement théorique de cette méthode. Pour simplifier la terminologie, nous emploierons ci-après les termes de «rémunéré-brut brut» dans le cas de la méthode des coûts du marché et de «rémunéré-net» dans le cas de la méthode des coûts d'opportunité.

### 4.2.2. **Calcul du salaire**

Après avoir présenté les différentes définitions possibles du salaire, voyons comment le salaire se calcule concrètement. Notre point de départ est d'une part le revenu annuel brut et d'autre part le temps de travail hebdomadaire fixé dans le contrat de travail. Nous montrerons ci-après la série des opérations à effectuer pour passer du salaire brut au salaire net et du temps de travail rémunéré au temps de travail effectif.

#### 4.2.2.1. *Base d'évaluation monétaire*

Le salarié ne peut pas disposer de la totalité de son salaire brut. Celui-ci subit une série de déductions dont le montant dépend de plusieurs facteurs tels que le lieu de domicile, le niveau du salaire brut et le statut d'activité (indépendant ou salarié). Nous ne considérerons que les déductions qui sont en relation immédiate avec l'activité lucrative et qui sont obligatoires pour tout salarié. Nous ne tiendrons pas compte, par exemple, des primes d'assurance maladie – bien qu'elles soient obligatoires pour les personnes actives et non actives. Le tableau 2 résume les éléments qu'il faut déduire du salaire brut pour obtenir le salaire net. Ce calcul comporte plusieurs facteurs d'incertitude. Par exemple, l'impôt sur le revenu – à l'exception de l'impôt fédéral direct – est réglementé différemment suivant les cantons. La prime d'assurance accidents professionnels varie selon la branche d'activité (risque spécifique à la branche). Vu la taille importante de l'échantillon (environ 16'000 individus), ces données ne peuvent pas être calculées au centime près pour chaque individu et il faudra recourir à des expédients pragmatiques.

---

<sup>60</sup> Mais les opinions divergent en ce qui concerne la base de référence temporelle: quelques auteurs estiment que, dans l'optique de la substitution, il faut considérer les salaires bruts et le temps de travail effectif, et, dans l'optique institutionnelle, les salaires nets et le temps de travail rémunéré. Cf. Schäfer/Schwarz (1994).

## T2 Du salaire brut au salaire net

	Salaire brut
-	Cotisations AVS, AI, APG
-	Cotisations de prévoyance professionnelle
-	Cotisations d'assurance chômage
-	Assurance accidents non professionnels
=	Salaire net
-	Impôt sur le revenu
=	Salaire net après impôt

Les cotisations AVS, AI et APG sont les mêmes pour tous les salariés. Elles s'élèvent respectivement à 4,2%, 0,7% et 0,15% du salaire pour les personnes actives non indépendantes<sup>61</sup>. Pour les indépendants, les cotisations sont fixées selon un barème dégressif. Leurs cotisations se calculent respectivement d'après l'article 21 OAVS, d'après l'article 1 OAI et d'après l'article 23a RAPG. Ces cotisations sont déduites du revenu brut.

Les choses se présentent à peu près de la même façon pour la *prévoyance professionnelle*. Les cotisations des salariés varient selon le type de caisse de pension (primauté des prestations ou primauté des cotisations), selon l'âge de l'assuré et selon le salaire. On ne connaît pas les contributions individuelles effectives. En règle générale, les bonifications de vieillesse sont calculées en pourcentage du salaire coordonné, conformément à l'article 16 de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP). Les cotisations des salariés varient avec l'âge. Le taux est de 3,5% pour les femmes de 25 à 31 ans et pour les hommes de 25 à 34 ans, de 5% pour les femmes de 32 à 41 ans et les hommes de 35 à 44 ans, de 7,5% pour les femmes de 42 à 51 ans et les hommes de 45 à 54 ans, et de 9% pour les femmes de 52 à 62 ans et les hommes de 55 à 65 ans. Nous avons considéré ces taux pour tous les assurés, sans tenir compte du type de caisse auquel ils sont affiliés<sup>62</sup>. Les actifs jeunes paient des cotisations de risque (couverture du risque de décès et d'invalidité) comprises entre 1,5 et 2 pour cent du salaire. Le taux varie selon la caisse et selon les prestations. Faute d'informations, nous avons pris une valeur moyenne de 1,75%. Par ailleurs, nous n'avons considéré, pour le calcul des primes de prévoyance professionnelle, que le salaire coordonné selon l'article 8 LPP. Il s'ensuit qu'aucune cotisation n'a été déduite pour les salariés gagnant moins de 23'280 francs par an, et les cotisations ont été plafonnées pour ceux gagnant plus de 69'840 francs par an. Les indépendants n'ont pas l'obligation de s'affilier à une caisse de pension, mais ils peuvent le faire s'ils le veulent. Comme l'ESPA ne dit pas quelle option ils ont choisie, on a décidé de ne pas tenir compte, en ce qui les concerne, des cotisations de prévoyance professionnelle<sup>63</sup>.

<sup>61</sup> Seuls les retraités actifs en sont exemptés jusqu'à un revenu annuel de 16'800 francs.

<sup>62</sup> Dans le système à primauté des prestations, les primes sont établies mathématiquement pour chaque individu. Il se peut donc qu'elles s'écartent des taux indiqués. L'ESPA ne dit pas à quel type de caisse les personnes sont assurées.

<sup>63</sup> Les assurances subobligatoires (telles que les assurances pour cadres, qui sont très répandues) et la déduction fiscale forfaitaire accordée aux indépendants ne sont pas prises en considération car il n'est pas possible de savoir dans chaque cas si ces assurances et déductions sont effectivement faites.

Les cotisations d'assurance chômage s'élèvent actuellement à 3% du salaire, payables à parts égales par l'employeur et par le salarié. Ce taux s'applique quand le gain assuré est inférieur ou égal à 97'200 francs par an. Depuis le début de 1996, la cotisation est de 1% pour les gains supérieurs à ce montant, jusqu'à une limite supérieure de 243'000 francs. Au-delà, la cotisation d'assurance chômage est plafonnée à 2'187 francs. Les indépendants n'ont pas été pris en considération car ils ne sont pas obligés de payer des cotisations d'assurance chômage.

L'assurance contre les accidents non professionnels a ceci de particulier qu'elle n'a pas de taux de cotisation uniforme. L'Annuaire statistique de la Suisse indique que ce taux varie dans une fourchette de 0,881 à 1,766%<sup>64</sup>. Mais l'ESPA 97 n'informe pas sur le montant des primes individuelles. A titre d'approximation, nous avons considéré le rapport entre la somme des salaires déterminants de tous les salariés et le produit total des primes de l'assurance contre les accidents non professionnels<sup>65</sup>, ce qui donne un taux de cotisation moyen de 1,5%. Ce taux, quoiqu'un peu élevé, se situe dans la fourchette susmentionnée. Nous avons donc déduit pour chaque salarié une cotisation de 1,5% du salaire brut, compte tenu du gain maximum assuré qui est de 97'200 francs. Quant aux indépendants, qui peuvent s'assurer à titre facultatif, on a supposé, faute d'informations, qu'ils renoncent à cette assurance.

L'impôt sur le revenu des personnes physiques comprend deux composantes. Il y a d'une part l'impôt fédéral direct, qui est le même partout, et d'autre part des impôts cantonaux, communaux et paroissiaux, qui varient suivant le domicile et la confession. Le premier se calcule d'après la loi sur l'impôt fédéral direct (LIFD). Cet impôt dépend non seulement du revenu mais encore de l'état civil des contribuables. Pour les personnes célibataires, divorcées, séparées ou veuves, nous avons considéré le barème de l'art. 36, al. 1 LIFD. Pour les personnes mariées (avec ou sans enfant) et pour les contribuables veufs, séparés, divorcés ou célibataires vivant en ménage commun avec des enfants ou des personnes nécessiteuses, nous avons considéré le barème de l'art. 36, al. 2 LIFD<sup>66</sup>.

Il faut tenir compte en outre des déductions légales fixées aux articles 33 et 35 LIFD. A cet égard, nous avons pris le parti de considérer seulement les déductions dont il est certain qu'elles sont effectivement faites par les contribuables. Les déductions dépendent du statut d'activité du contribuable (salarié ou indépendant). Pour les salariés, nous avons déduit 4,2% pour l'AVS, 0,7% pour l'AI, 0,15% pour l'APG, 1,5% pour l'assurance accidents non professionnels<sup>67</sup> et 1,5% pour l'assurance chômage<sup>68</sup>. Pour la caisse de pension, nous avons déduit les taux échelonnés<sup>69</sup> indiqués plus haut<sup>70</sup>. Nous avons également tenu compte du montant maximum déductible pour l'assurance vie, l'assurance maladie et l'assurance accidents: 2'300 francs pour les personnes mariées et 1'200 francs pour les autres contribuables<sup>71</sup>. Nous avons enfin déduit 500 francs par enfant et par personne nécessiteuse dont le contribuable assure l'entretien.

---

<sup>64</sup> OFS (1997), p. 344.

<sup>65</sup> Les chiffres proviennent de la statistique suisse des assurances sociales de l'OFAS (1997), p. 88.

<sup>66</sup> La période de taxation de l'impôt fédéral direct est fixée au niveau cantonal. Comme la plupart des cantons basent leur calcul sur une période fiscale de deux ans, l'art. 36 LIFD a été préféré à l'art. 214 LIFD.

<sup>67</sup> Mais au maximum 1'458 francs.

<sup>68</sup> Mais au maximum 2'187 francs.

<sup>69</sup> Sur le salaire coordonné selon l'article 8 LPP.

<sup>70</sup> Tous les pourcentages se rapportent au salaire brut.

<sup>71</sup> Le niveau élevé des primes d'assurance maladie justifie la déduction du montant maximum.

Pour les indépendants, seules ont été déduites les cotisations AVS, AI et APG (selon le barème dégressif), conformément aux explications données plus haut. Nous avons tenu compte du montant maximum déductible pour l'assurance vie, l'assurance maladie et l'assurance accidents: 3'450 francs pour les personnes mariées et 1'800 francs pour les autres contribuables. Ici aussi, nous avons déduit 500 francs par enfant et par personne nécessiteuse dont le contribuable assure l'entretien.

Indépendamment du statut d'activité, les déductions sociales s'élèvent à 5'400 francs pour les personnes mariées vivant en ménage commun et à 4'300 francs pour chaque enfant mineur ou en formation dont le contribuable assure l'entretien<sup>72</sup>. Ces sommes ont également été déduites du revenu. L'ensemble de ces déductions, effectuées sur le salaire annuel brut, donne le revenu imposable, auquel nous avons appliqué le barème de l'article 36 LIFD.

La détermination des impôts cantonaux, communaux et paroissiaux est beaucoup plus difficile, car ils varient d'un lieu à l'autre. Les déductions fiscales ne peuvent, dans notre système fédéraliste, être connues qu'approximativement. Nous nous sommes basés sur une publication de l'Administration fédérale des finances donnant plusieurs indices cantonaux de la taxation fiscale des personnes physiques. Cette publication tient compte de toutes les communes de 2'000 habitants ou plus, mais au minimum de 5 communes par canton. Ces 5 communes ont été complétées par les plus grandes communes restantes, jusqu'à concurrence de 50% de la population cantonale. La charge fiscale a ainsi été indexée pour 733 communes. Une moyenne pondérée a été déterminée pour l'ensemble de la Suisse d'après la charge fiscale pesant sur les personnes physiques de ces communes. Il s'agit de la moyenne pondérée des impôts cantonaux, communaux et paroissiaux, en pourcentage du revenu brut du travail<sup>73</sup>. Cette moyenne pondérée comprend d'une part toutes les déductions autorisées sans attestation et d'autre part la déduction pour les cotisations d'assurance, qui requièrent une attestation. Comme la charge fiscale dépend également de l'état civil, l'échantillon de l'ESPA a été réparti en trois groupes: (i) les célibataires, (ii) les personnes mariées sans enfants et (iii) les personnes mariées avec enfants<sup>74</sup>. Dans chaque groupe, le revenu brut a été diminué des impôts cantonaux selon différents taux d'imposition (échelonnés par catégories de revenus).

Nous avons laissé de côté jusqu'ici la notion de «salaire brut brut». Dans l'optique de la substitution, il faut additionner au salaire brut les contributions obligatoires de l'employeur. Nous avons déterminé ces dernières à partir du revenu annuel brut. Les contributions de l'employeur sont à peu près égales aux cotisations des salariés, sauf pour les primes d'assurance accidents professionnels et, en partie, pour les primes de prévoyance professionnelle.

Pour l'AVS (4,2%), l'AI (0,7%), l'APG (0,15%) et l'AC (1,5%), les primes de l'employeur sont identiques à celles des salariés<sup>75</sup>. Il en est généralement de même pour la prévoyance professionnelle. Il existe toutefois quelques exceptions, notamment dans le système à primauté des prestations. On a considéré dans ce cas les taux échelonnés selon l'âge de l'assuré, qui varient entre 3,5 et 9%. Les primes de l'assurance accidents professionnels dépendent, comme nous l'avons dit, du risque spécifique à chaque branche d'activité. Les contributions de l'employeur varient entre 0,04% et 13,5% du revenu, suivant la profession

<sup>72</sup> Conformément aux art. 33 al. 2 et 35 al. 1 LIFD. Les données de l'ESPA permettent de connaître le nombre d'enfants de chaque ménage. On peut supposer, mais non prouver dans chaque cas, que les personnes interrogées assurent l'entretien de ces enfants.

<sup>73</sup> Moyenne pondérée des taux cantonaux par sujet et par objet de l'impôt. Chaque canton reçoit, pour chaque sujet de l'impôt et chaque type de revenu, un coefficient de pondération égal au revenu net correspondant (cas normal), selon la dernière statistique de l'impôt fédéral direct. Voir AFC (1997), p. 46 ss.

<sup>74</sup> Les personnes divorcées, séparées, veuves ou vivant en union libre ont été incluses dans le groupe des célibataires.

<sup>75</sup> Pour l'AVS, les taux ont été échelonnés: 1,5% jusqu'à 97'200 fr., 1% jusqu'à 243'000 fr., 2'187 fr. pour les revenus plus élevés.

des salariés<sup>76</sup>. Comme pour l'assurance accidents non professionnels, nous avons déterminé une contribution moyenne en nous basant sur le rapport entre la somme des salaires déterminants et le produit total des primes de l'assurance accidents professionnels<sup>77</sup>. Cette contribution moyenne s'élève à 1% du salaire. Si l'on additionne tous les taux précités, on obtient la valeur de 14,55%. Les contributions de l'employeur aux différentes assurances sociales représentent donc en moyenne environ 15% du salaire brut du salarié. Il s'agit ici d'une approximation. Le véritable taux peut naturellement s'écarter de cette valeur établie par le calcul.

#### 4.2.2.2. Base de référence temporelle

L'évaluation du travail non rémunéré se fait en référence à des salaires horaires. Ceux-ci s'obtiennent en divisant le revenu annuel brut ou net par le temps de travail rémunéré ou le temps de travail effectif. La différence entre ces deux définitions du temps de travail a été expliquée au point 4.2.1.2.

### T3 Calcul du temps de travail rémunéré

	(Heures de travail par jour selon le contrat de travail*5)*52 <sup>a</sup>
+	(Heures supplémentaires rémunérées par jour*5)*52
=	Heures de travail rémunérées par année

<sup>a</sup> 5 jours de travail par semaine, 52 semaines par année

Nous indiquons dans le tableau 3 le mode de calcul du temps de travail rémunéré, qui seul entre en ligne de compte. Le *temps de travail rémunéré* se compose du temps de travail contractuel et des heures supplémentaires, pour autant que celles-ci soient rémunérées.

## 4.3. Conclusions

Les données nécessaires à l'évaluation du travail non rémunéré proviennent de l'Enquête suisse sur la population active de 1997 (ESPA 97). Cette enquête téléphonique réalisée à l'échelle nationale a fourni pour la première fois des données représentatives sur le travail non rémunéré en Suisse. Les données salariales nécessaires à la valorisation monétaire de ce travail proviennent également de cette enquête.

Outre la base de données et les méthodes d'évaluation, la notion de salaire joue un rôle important. Il faut considérer d'une part la base d'évaluation monétaire du salaire, qui peut être soit le salaire brut, soit le salaire net. Si l'on déduit du salaire brut les cotisations AVS/AI/APG, les cotisations à la caisse de pension, à l'assurance chômage et à l'assurance accidents non professionnels, ainsi que l'impôt sur le revenu, on obtient le «revenu net du travail après déduction de l'impôt». Si l'on additionne au salaire brut les contributions légales

<sup>76</sup> BFS (1997), p. 344.

<sup>77</sup> Les chiffres proviennent de la statistique suisse des assurances sociales de l'OFAS (1997), p. 88 ss.

de l'employeur aux assurances sociales et à la caisse de pension, on obtient le «revenu brut du travail plus les contributions sociales de l'employeur, avant déduction de l'impôt». C'est ce qu'on appelle le «salaire brut brut».

Il faut considérer d'autre part la base de référence temporelle du salaire, qui peut être soit le temps de travail rémunéré, soit le temps de travail effectif. Le temps de travail rémunéré correspond au temps de travail prévu par la loi, par un règlement d'entreprise, par un contrat de travail individuel ou par une convention collective. Il comprend les congés, les jours fériés et les absences de maladie. Le temps de travail effectif s'obtient en déduisant du temps de travail rémunéré annuel les congés, les jours fériés et les absences (par exemple service militaire, protection civile, maladies, maternité, formation de base, formation continue) et en y ajoutant les heures supplémentaires.

Quelle base d'évaluation monétaire et quelle base de référence temporelle du salaire faut-il utiliser pour évaluer le travail non rémunéré? Dans la méthode des coûts du marché, cela dépend de l'optique choisie. Dans l'optique de la substitution, on cherche à savoir ce que coûterait le travail domestique si l'on engageait une personne pour l'exécuter. Cette personne aurait droit à un salaire brut (y compris les contributions de l'employeur) ainsi qu'à des vacances et à des jours fériés payés. Dans ce cas, l'évaluation se fondera sur le «salaire brut brut» et sur le temps de travail rémunéré. En revanche, si l'on accepte la réalité institutionnelle du travail non rémunéré, on considérera le salaire net après impôt et le temps de travail effectif, car le travail non rémunéré ne fait l'objet d'aucun impôt ni de contributions sociales ni de congés payés. Dans la méthode des coûts d'opportunité, l'évaluation se fondera sur le salaire net après impôt et sur le temps de travail rémunéré, conformément à la réflexion économique qui sous-tend cette méthode.

## 5. Résultats

Le travail non rémunéré qui s’accomplit en Suisse peut être considéré de plusieurs manières différentes. On peut l’évaluer soit en termes monétaires, soit en termes purement quantitatifs<sup>78</sup>. L’évaluation quantitative sera considérée dans la première partie de ce chapitre. La majeure partie du chapitre sera toutefois consacré à l’évaluation monétaire du travail non rémunéré. Pour l’évaluation monétaire, nous avons le choix, comme nous l’avons dit plus haut, entre plusieurs méthodes d’évaluation microéconomiques et entre plusieurs définitions du salaire. Les études consacrées au travail non rémunéré<sup>79</sup> se limitent généralement à deux ou trois méthodes de calcul. Nous avons fait de même. Le choix de la méthode dépend de l’objectif visé et de l’angle sous lequel on considère les choses. Comme nous l’avons dit, deux optiques sont possibles: on peut se demander (i) combien les gens économisent en accomplissant eux-mêmes sans rémunération le travail en question ou (ii) quel manque à gagner ils encourent en accomplissant un travail non rémunéré plutôt qu’un travail rémunéré.

Pour répondre à la première question, on utilise la méthode des coûts du marché, avec une préférence pour la *méthode du substitut spécialisé*. De l’avis général, cette dernière se prête mieux que la méthode du substitut global à l’évaluation des différentes activités non rémunérées. Elle tient mieux compte de la diversité des activités domestiques et de leur niveau d’exigence parfois élevé. Elle permet de mieux comparer la valeur ajoutée de chaque travail non rémunéré avec la valeur ajoutée d’activités correspondantes dans différentes branches de l’économie. Du point de vue macroéconomique, elle permet des comparaisons avec la comptabilité nationale, qui utilise les mêmes bases d’évaluation. Comme on se place dans l’optique de la substitution, on considère le «salaire brut brut» et le temps de travail rémunéré. Pour répondre à la seconde question, on recourt à la *méthode des coûts d’opportunité*. Il est courant, comme on le verra au chapitre 6, d’appliquer cette méthode sur la base de salaires moyens. Mais du point de vue méthodologique, l’approche par les coûts d’opportunité ne peut être considérée comme correcte que si l’on se base sur les salaires du marché pour les personnes actives et sur des salaires potentiels pour les personnes non actives. On considérera par conséquent le salaire net après déduction de l’impôt et le temps de travail rémunéré.

D’autres modes d’évaluation seraient possibles. Mais nous avons décidé, pour les raisons exposées plus haut – et l’on pourrait en ajouter d’autres– d’évaluer le travail non rémunéré d’après la méthode du substitut spécialisé (salaire brut brut/travail rémunéré) et d’après la méthode des coûts d’opportunité (salaires du marché ou potentiels nets/temps de travail rémunéré). Il faut s’attendre à ce que ces deux méthodes, fondées sur des procédés et sur des optiques différentes, produisent des résultats différents.

### 5.1. Evaluation quantitative

L’évaluation quantitative est une alternative à l’évaluation monétaire du travail non rémunéré. Comme cette dernière pose de gros problèmes statistiques, une analyse purement quantitative a certainement son utilité. Le tableau 4 indique le temps qui est consacré à différentes activités non rémunérées. Ce temps est donné sous forme d’une valeur moyenne –

---

<sup>78</sup> Voir le schéma 1 au chapitre 3.

<sup>79</sup> Voir le chapitre 6.

nombre moyen de minutes qu'une personne consacre à chaque activité – et sous forme agrégée pour l'ensemble de la Suisse. Une comparaison entre les sexes montre dans quelles proportions les hommes et les femmes contribuent à la valeur ajoutée domestique.

#### T4 Temps consacré quotidiennement au travail non rémunéré

Type de travail	Moyenne arithm. <sup>a</sup>	Temps total <sup>a</sup>	Données séparées par sexe	
			Femmes	Hommes
Préparation des repas	44.4	718 983	556 852	162 131
Vaisselle/mise des couverts	18.6	300 690	209 264	91 426
Achats/poste/nettoyage chimique	20.8	337 412	227 809	109 603
Nettoyage/rangements	31.7	512 916	416 046	96 870
Lessive/repassage	13.6	220 902	198 364	22 538
Travaux manuels	15.0	242 362	116 529	125 833
Animaux/plantes/jardin	25.3	410 345	243 740	166 605
Travaux administratifs	10.6	171 655	76 961	94 694
Nourrir/laver les enfants	34.2	148 704	109 346	39 358
Jouer/se promener avec les enfants	61.3	266 148	159 475	106 673
Accompagner les enfants quelque part	6.6	28 944	18 914	10 030
Soins à des personnes	64.0	13 750	8 910	4 840
Activités bénévoles	34.9	153 295	54 333	98 962
Travaux informels	29.6	154 388	119 928	34 460

<sup>a</sup> en minutes par jour

Ce tableau montre que le travail domestique est surtout l'apanage des femmes. C'est particulièrement évident pour la lessive et le repassage, activités auxquelles les femmes consacrent près de neuf fois plus de temps que les hommes. Une grande différence s'observe aussi pour la préparation des repas et pour les travaux de nettoyage et de rangement (environ quatre fois plus). Seuls les travaux manuels et les travaux administratifs sont exécutés davantage par les hommes que par les femmes. Au total, les femmes consacrent plus de deux fois plus de temps que les hommes aux travaux domestiques.

L'éducation et les soins aux enfants semblent également être une tâche principalement dévolue aux femmes. C'est vrai en particulier pour les enfants en bas âge, auxquels les femmes consacrent environ trois fois plus de temps que les hommes. Ces derniers semblent s'occuper davantage des enfants à mesure que leur âge augmente. Le rapport se modifie alors quelque peu en faveur des hommes: un tiers du temps d'éducation et de soins aux enfants pour les hommes, deux tiers pour les femmes<sup>80</sup>. Il en va de même pour les soins donnés à d'autres membres du ménage.

<sup>80</sup> Les soins aux bébés et aux enfants nécessitent un peu moins de deux heures par jour (101,7 minutes). Ce chiffre peut paraître faible pour un travail réputé assez absorbant. Il s'explique au moins partiellement par le phénomène de la *simultanéité des activités*. Les gens



Les hommes consacrent davantage de temps que les femmes à des activités bénévoles. Mais les femmes consacrent sensiblement plus de temps que les hommes à des travaux informels. En moyenne, on investit environ 30 minutes par jour pour ces deux types de travaux.

## **5.2. Méthode du substitut spécialisé (approche par les coûts du marché)**

Le choix des spécialistes pour les différents travaux non rémunérés est assez délicat. Pour les activités administratives, par exemple, plusieurs groupes de professions peuvent entrer en ligne de compte. Généralement, on résout la question en constituant des groupes d'équivalence. Cette manière de faire est notablement plus objective que celle consistant à choisir (subjectivement) un seul spécialiste par activité. C'est donc ainsi que nous avons procédé.

### **5.2.1. Groupes d'équivalence**

Pour chaque activité non rémunérée, nous avons constitué un groupe d'équivalence, comme indiqué dans le tableau 5. Chaque groupe ne comprend que des spécialistes considérés comme des substituts plausibles et qui sont attestés par au moins dix observations. Cela permet de garantir une certaine représentativité<sup>81</sup>. Pour chaque groupe, nous avons calculé un salaire moyen. Nous avons eu du mal à former un groupe d'équivalence convenable pour les activités bénévoles. Vu la diversité de ces activités, des dizaines de groupes professionnels auraient pu entrer en ligne de compte. Il nous a paru raisonnable de distinguer, parmi les activités bénévoles, entre activités dirigeantes et activités d'exécution. Les premières ont été valorisées d'après le salaire moyen des cadres moyens, les secondes d'après le salaire moyen de tous les salariés.

---

sont en effet en mesure d'accomplir plusieurs activités en même temps. C'est vrai en particulier pour l'éducation et les soins aux enfants. Il est possible, par exemple, de faire la lessive ou de repasser tout en s'occupant des enfants.

<sup>81</sup> Peu importe qu'il s'agisse de professionnels qualifiés, peu qualifiés ou non qualifiés.

## T5 Composition des groupes d'équivalence

Travaux selon liste d'activités	Groupe d'équivalence	Salaire horaire moyen
<i>Travaux ménagers</i>		
Préparer les repas	- Boulangers, pâtisseries et confiseurs - Personnel de cuisine - Employées de maison	25.7
Faire la vaisselle, ranger les couverts, mettre la table	- Personnel de service - Employées de maison - Personnel de cuisine	23.6
Faire les achats	- Employées de maison - Garçons de course, messagers - Personnel du transport et de l'expédition	26.1
Nettoyer, ranger, passer l'aspirateur, faire les lits	- Employées de maison - Nettoyeurs de locaux et de bâtiments - Femmes de chambre et personnel de la lingerie et de l'économat	25.3
Faire la lessive, repasser	- Employées de maison - Femmes de chambre et personnel de la lingerie et de l'économat - Repasseurs, blanchisseurs	23.9
Réparer, rénover, coudre, tricoter	- Peintres, tapissiers - Installateurs et monteurs sanitaires - Mécaniciens en automobiles - Tailleurs	31.6
S'occuper des animaux domestiques et des plantes, travailler au jardin	- Professions de l'horticulture - Fleuristes - Agriculteurs	22.5
Travaux administratifs	- Employés de commerce, de bureau - Comptables - Fonctionnaires d'administration - Autres employés d'administration	37.1
<i>Education et soins aux enfants/Soins à d'autres membres du ménage</i>		
Nourrir, donner le biberon, laver les enfants	- Infirmiers en pédiatrie et hygiène maternelle - Infirmiers diplômés - Directeurs de homes et de crèches - Autres professions de l'assistance sociale	31.0

Aider les enfants à faire leurs devoirs, jouer, se promener, accompagner les enfants quelque part <sup>a</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Infirmiers en pédiatrie et hygiène maternelle</li> <li>- Educateurs spécialisés</li> <li>- Directeurs de homes et de crèches</li> <li>- Jardinières d'enfants, éducatrices de la petite enfance</li> <li>- Instituteurs (école primaire)</li> <li>- Enseignants des classes supérieures, des classes de formation pratique et des classes d'orientation</li> <li>- Autres professions de l'assistance sociale</li> </ul>	36.9
Soins à des personnes dépendantes dans le ménage	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Infirmiers diplômés</li> <li>- Autres professions soignantes</li> <li>- Aides hospitaliers, aides-infirmiers</li> <li>- Aides familiales, communales ou non</li> <li>- Assistants sociaux</li> </ul>	32.2
<i>Activités bénévoles et autres</i>		
Fonctions dirigeantes	- Cadres moyens	44.2
Activités d'exécution	- Salaire moyen de tous les actifs occupés	35.6
Travaux informels non rémunérés	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Infirmiers diplômés</li> <li>- Aides familiales, communales ou non</li> <li>- Autres professions soignantes</li> <li>- Assistants sociaux</li> <li>- Educateurs spécialisés</li> <li>- Autres professions de l'assistance sociale</li> <li>- Employées de maison</li> <li>- Jardinières d'enfants, éducatrices de la petite enfance</li> </ul>	32.1

<sup>a</sup> Deux variables sont ici groupées: accompagner les enfants quelque part et aider les enfants à faire leurs devoirs, jouer, se promener.

### 5.2.2. Résultats

Le tableau 6 donne la *valeur du travail non rémunéré* séparément pour les hommes et pour les femmes, d'après la méthode du substitut spécialisé. Cette valeur s'élève au total à 215'235 millions de francs, soit 57,9% du PIB. Les femmes y contribuent pour 141'260 millions de francs, les hommes pour 73'975 millions de francs. La valeur ajoutée produite par les femmes est presque deux fois plus élevée que celle produite par les hommes. Les travaux ménagers représentent, en valeur, la part la plus importante du travail non rémunéré (43,6% du PIB). Viennent ensuite l'éducation et les soins aux enfants ainsi que les soins à d'autres membres du ménage (9,1%) puis les travaux bénévoles et informels (5,2%). Si l'on considère chaque activité en particulier, on constate que la préparation des repas vient nettement en tête (10,6% du PIB). Les travaux de nettoyage (7,5%) ainsi que les soins aux animaux et aux plantes et le jardinage (5,3%) occupent également une grande place parmi les activités domestiques. Les soins aux membres du ménage ayant besoin d'assistance représentent une valeur particulièrement faible, ce qui n'est guère surprenant à une époque où il est courant de confier les personnes dépendantes ou âgées à des institutions spécialisées.

**T6 Valeur du travail non rémunéré, d'après la méthode du substitut spécialisé**

	Femmes		Hommes		Total	
	Valeur en		Valeur en		Valeur en	
	mio de fr.	% du PIB	mio de fr.	% du PIB	mio de fr.	% du PIB
<b>Toutes activités</b>	<b>141 260</b>	<b>38.0</b>	<b>73 975</b>	<b>19.9</b>	<b>215 235</b>	<b>57.9</b>
<i>Travaux ménagers</i>	<i>110 249</i>	<i>29.7</i>	<i>51 936</i>	<i>14.0</i>	<i>162 186</i>	<i>43.6</i>
Préparer les repas	30 405	8.2	8 828	2.4	39 234	10.6
Vaisselle, ranger les couverts, mettre la table	10 576	2.8	4 785	1.3	15 361	4.1
Achats	12 214	3.3	6 261	1.7	18 475	5.0
Nettoyer, ranger, passer l'aspirateur, faire les lits	22 589	6.1	5 297	1.4	27 886	7.5
Lessive, repassage	10 151	2.7	1 029	0.3	11 180	3.0
Réparer, rénover, coudre, tricoter	7 459	2.0	9 224	2.5	16 684	4.5
Animaux domestiques, plantes, jardin	11 109	3.0	8 668	2.3	19 776	5.3
Travaux administratifs	5 746	1.5	7 844	2.1	13 590	3.7
<i>Education et soins aux enfants/Soins à des personnes dépendantes dans le ménage</i>	<i>20 635</i>	<i>5.6</i>	<i>13 016</i>	<i>3.5</i>	<i>33 650</i>	<i>9.1</i>
Nourrir, donner le biberon, laver les enfants	7 157	1.9	2 684	0.7	9 840	2.6
Aider à faire les devoirs, jouer, se promener, accompagner les enfants	12 791	3.4	9 899	2.7	22 690	6.1
Soins aux personnes dépendantes	687	0.2	433	0.1	1 120	0.3
<i>Activités bénévoles et autres</i>	<i>10 378</i>	<i>2.8</i>	<i>9 023</i>	<i>2.4</i>	<i>19 401</i>	<i>5.2</i>
Activités bénévoles	3 500	0.9	6 575	1.8	10 075	2.7
Travaux non rémunérés informels	6 878	1.9	2 448	0.7	9 326	2.5

S'agissant de la répartition des tâches entre les sexes, on observe que les travaux ménagers ainsi que l'éducation et les soins aux enfants sont assurés principalement par les femmes. La différence est considérable pour la préparation des repas et pour les travaux de nettoyage. La part des hommes est très faible – en valeur – dans le domaine de la lessive et du repassage. Les femmes s'occupent beaucoup plus des enfants que les hommes. C'est le cas surtout pour les enfants en bas âge, où la part des femmes représente beaucoup plus du double de celle des hommes. L'engagement des hommes semble augmenter à mesure que les enfants grandissent. Le rapport évolue alors en faveur des hommes, dont la part atteint plus d'un tiers. Peu d'activités sont exercées davantage par les hommes que par les femmes. C'est le cas seulement des travaux manuels, des activités administratives et des activités bénévoles.

### 5.3. Méthode des coûts d'opportunité

Par coûts d'opportunité, il faut entendre, comme nous l'avons dit plus haut, le manque à gagner que subissent les personnes qui exécutent des travaux non rémunérés. C'est le gain auquel une personne active renonce quand elle se consacre à une activité non rémunérée. Pour les personnes non actives, les coûts d'opportunité sont plus difficiles à estimer. Ils peuvent être évalués approximativement, pour les personnes travaillant dans le ménage, d'après le salaire potentiel auquel elles pourraient prétendre si elles exerçaient une activité lucrative.

#### 5.3.1. Estimation du salaire potentiel

Si l'on veut appliquer correctement le principe des coûts d'opportunité, il convient de *ne pas tenir compte de certains groupes de personnes*, tels que les retraités et les chômeurs. La situation de ces personnes étant indépendante de leur volonté, il n'est guère possible de déterminer pour elles les coûts d'opportunité et on les a laissées de côté. Cette option n'est toutefois pas entièrement satisfaisante car ces personnes accomplissent elles aussi des travaux non rémunérés. Pour calculer la valeur du travail non rémunéré, nous n'avons cependant pris en considération que les hommes et les femmes de 15 à 62/65 ans, qui étaient soit actifs soit non actifs.

Le salaire potentiel des personnes non actives a été calculé à l'aide d'une fonction de salaire, comme nous l'avons expliqué au point 3.2.2.2. Les résultats sont présentés dans l'annexe A. Dans le modèle Probit utilisé pour modéliser les décisions de participation des femmes au marché du travail<sup>82</sup>, toutes les variables utilisées s'avèrent significatives et les coefficients ont les signes attendus. La probabilité pour une femme d'être active augmente jusqu'à un certain âge pour diminuer ensuite. Les femmes ayant une bonne formation ont plus de chances que les autres d'exercer une profession. Les femmes ayant des enfants en bas âge ont peu de chances d'en exercer une. Enfin, le mariage diminue pour les femmes les chances d'avoir un emploi<sup>83</sup>.

On peut estimer les fonctions de salaire pour les femmes et pour les hommes. Le tableau TA2 de l'annexe A montre que tous les coefficients sont ici aussi significatifs. Pour les deux

<sup>82</sup> Etant donné que plus de 90% des hommes sont actifs, il n'est pas nécessaire de procéder pour eux à une correction du biais de sélectivité. Les décisions de participation au marché du travail ne doivent par conséquent être modélisées que pour les femmes.

<sup>83</sup> A partir des paramètres du modèle Probit, on peut calculer pour chaque femme une valeur S, qui est intégrée comme régresseur dans la fonction de salaire.

sexes, le salaire augmente avec la formation et l'expérience professionnelle. Le coefficient de sélectivité négatif signifie que, si l'on ne tenait pas compte de l'erreur de sélection, le niveau de salaire des femmes présenterait une distorsion vers le bas et que la valeur du travail non rémunéré serait alors sous-évaluée. Le potentiel explicatif des deux fonctions de salaire est du même ordre de grandeur que dans d'autres études<sup>84</sup>.

### 5.3.2. Résultats

Le tableau 7 donne la *valeur du travail non rémunéré*, d'après des salaires potentiels/effectifs. Cette valeur s'élève à 139'347 millions de francs, soit 37,5% du PIB. La contribution des femmes représente 23,1% du PIB (85'938 millions de francs), celle des hommes se limite à 14,4% du PIB (53'409 millions de francs). On remarque que la part des hommes à la production domestique avoisine ici les 40%. Bien que – comparativement à la méthode du substitut spécialisé – le temps qu'ils consacrent au travail non rémunéré soit exactement le même, on a l'impression ici qu'ils travaillent davantage. Leur part à la valeur ajouté est en effet plus élevée. Cet exemple montre à quel point les résultats dépendent de la méthode d'évaluation utilisée. Les résultats sont ici nettement inférieurs à ceux obtenus par la méthode du substitut spécialisé. Cette différence marquée tient d'une part au fait que, dans la méthode des coûts d'opportunité, on n'a tenu compte que des personnes d'âge actif travaillant soit dans le ménage soit sur le marché du travail. Elle s'explique d'autre part par l'utilisation de deux définitions du salaire, mais fondées sur la même base de référence temporelle. Les chiffres du tableau 6 sont basés sur des «salaires bruts bruts». Les chiffres moins élevés du tableau 7 sont fondés sur des salaires nets.

---

<sup>84</sup> Le potentiel explicatif du modèle est mesuré par le coefficient de détermination,  $R^2$  qui indique dans quelle mesure les variables indépendantes telles que l'âge et la formation peuvent expliquer la variable dépendante (salaire). Bien que les chiffres paraissent faibles à première vue, il faut se souvenir que dans les analyses transversales, le coefficient de détermination tend à être plutôt plus petit que dans les analyses longitudinales/chronologiques. C'est ce que montrent également d'autres études. Cf. Henneberger/Sousa-Poza (1998) ou Bonjour (1997).

### T7 Valeur du travail non rémunéré, d'après la méthode des coûts d'opportunité

	Femmes		Hommes		Total	
	Valeur en		Valeur en		Valeur en	
	mio de fr.	% du PIB	mio de fr.	% du PIB	mio de fr.	% du PIB
<b>Toutes activités</b>	<b>85 938</b>	<b>23.1</b>	<b>53 409</b>	<b>14.4</b>	<b>139 347</b>	<b>37.5</b>
<i>Travaux ménagers</i>	<i>67 730</i>	<i>18.2</i>	<i>38 180</i>	<i>10.3</i>	<i>105 910</i>	<i>28.5</i>
Préparer les repas	18 066	4.9	6 767	1.8	24 833	6.7
Vaisselle, ranger les couverts, mettre la table	6 975	1.9	3 966	1.1	10 941	2.9
Achats	7 389	2.0	4 480	1.2	11 869	3.2
Nettoyer, ranger, passer l'aspirateur, faire les lits	14 288	3.8	3 803	1.0	18 091	4.9
Lessive, repassage	6 996	1.9	888	0.2	7 884	2.1
Réparer, rénover, coudre, tricoter	3 283	0.9	6 158	1.7	9 441	2.5
Animaux domestiques, plantes, jardin	7 831	2.1	7 530	2.0	15 361	4.1
Travaux administratifs	2 902	0.8	4 588	1.2	7 490	2.0
<i>Education et soins aux enfants/Soins à des personnes dépendantes dans le ménage</i>	<i>13 634</i>	<i>3.7</i>	<i>10 179</i>	<i>2.7</i>	<i>23 813</i>	<i>6.4</i>
Nourrir, donner le biberon, laver les enfants	5 173	1.4	2 461	0.7	7 634	2.1
Aider à faire les devoirs, jouer, se promener, accompagner les enfants	8 213	2.2	7 559	2.0	15 772	4.2
Soins aux personnes dépendantes	248	0.1	159	0.0	407	0.1
<i>Activités bénévoles et autres</i>	<i>4 574</i>	<i>1.2</i>	<i>5 050</i>	<i>1.4</i>	<i>9 624</i>	<i>2.6</i>
Activités bénévoles	1 441	0.4	3 656	1.0	5 097	1.4
Travaux non rémunérés informels	3 133	0.8	1 394	0.4	4 527	1.2

## 5.4. Conclusions

Plusieurs méthodes d'évaluation différentes permettent d'estimer la valeur monétaire du travail non rémunéré en Suisse. Nous avons examiné la question sous deux angles très différents. Nous nous sommes demandés d'une part combien les gens économisent en effectuant par eux-mêmes, sans rémunération, les travaux en question. Cette approche correspond à la méthode du substitut spécialisé. Le travail non rémunéré, évalué d'après les salaires moyens de plusieurs groupes d'équivalence, atteint la valeur de 215'235 millions de francs, soit 57,9% du PIB de 1997. Les femmes y contribuent pour 141'260 millions de francs (38,0%), les hommes pour 73'975 millions de francs (19,9%). Nous nous sommes demandés d'autre part à combien s'élève le manque à gagner des gens qui, au lieu d'un travail lucratif, accomplissent un travail non rémunéré. Cette seconde approche correspond à la méthode des coûts d'opportunité. Evalué selon cette méthode, – d'après les salaires du marché pour les personnes actives et d'après des salaires potentiels pour les personnes non actives –, le travail non rémunéré atteint la valeur de 139'347 millions de francs, soit 37,5% du PIB de la Suisse. La part des femmes à cette valeur ajoutée est de 85'938 millions de francs (23,1%), celle des hommes de 53'409 millions de francs (14,4%).

En résumé, on peut dire que le travail non rémunéré représente en Suisse entre un tiers (méthode des coûts d'opportunité) et plus de la moitié (méthode du substitut spécialisé) du produit intérieur brut de 1997. Il ne faut pas s'étonner de l'écart important entre ces deux résultats. Outre que les deux méthodes utilisées correspondent, comme nous l'avons dit, à deux optiques différentes, elles se distinguent en outre par la définition du salaire et par la taille de l'échantillon. Ce qu'il faut retenir est que la contribution des femmes à la valeur ajoutée du travail non rémunéré est environ deux fois plus élevée que celle des hommes. Autrement dit, les femmes accomplissent sans rémunération une somme de travail qui – en valeur – représente à peu près le double de celui accompli par les hommes. Ce résultat peut s'interpréter de deux manières. On peut y voir un indice montrant que dans notre société la répartition traditionnelle des rôles – la femme travaillant au foyer, l'homme exerçant une activité lucrative – n'est pas aussi menacée qu'on le dit. On peut y voir aussi une preuve à l'appui de la thèse selon laquelle les femmes (actives) supportent dans la vie une double charge, à savoir leur activité professionnelle et l'essentiel des responsabilités domestiques.



## 6. Comparaisons internationales

Des discussions sur l'évaluation monétaire du travail non rémunéré ont commencé dans plusieurs pays bien plus tôt qu'en Suisse. Les milieux féministes de ces pays ont notamment fait remarquer que si le travail non rémunéré, qui est dévolu principalement aux femmes, est si peu valorisé dans notre société, c'est aussi parce que ce travail n'est pas suffisamment pris en compte dans les statistiques. Les bureaux nationaux de statistique ont alors senti la nécessité d'intensifier leurs efforts pour combler cette lacune. Beaucoup d'entre eux ont réalisé des enquêtes et ont calculé la valeur monétaire du travail non rémunéré. Il nous a paru intéressant de comparer les méthodes utilisées dans ces pays, et les résultats qu'ils ont obtenus, avec ceux de la Suisse. Nous examinerons ici les pays les plus avancés dans le domaine de l'évaluation du travail non rémunéré, à savoir l'Australie, l'Allemagne, la Finlande, les Pays-Bas, le Canada et la Norvège<sup>85</sup>.

### 6.1. Australie

En Australie, le travail non rémunéré a été évalué par l'Australian Bureau of Statistics (ABS). Une enquête budget-temps, réalisée en 1992, a servi de base à l'évaluation. Une telle enquête sert notamment à établir le temps que les gens consacrent aux activités non rémunérées. Environ 8300 personnes, réparties dans quelque 4000 ménages, ont été invitées à noter quotidiennement le temps qu'elles consacrent aux activités qui leur semblent devoir être considérées comme des travaux non rémunérés. Les activités considérées comme travail non rémunéré ont été inscrites dans une liste d'activités subdivisée en cinq catégories: (i) activités ménagères, (ii) autres travaux domestiques, (iii) éducation et soins aux enfants, (iv) achat de biens et services et (v) activités bénévoles/entraide sociale<sup>86</sup>.

#### 6.1.1. Méthode d'évaluation

Les Australiens ont évalué le travail non rémunéré sur la base de l'input. Ils ont employé les deux méthodes fondées sur les coûts du marché (méthodes du substitut global et du substitut spécialisé) ainsi que la méthode des coûts d'opportunité. Dans la *méthode du substitut global*, ils ont considéré le salaire d'un employé de maison («housekeeper wage»). Mais c'est la *méthode du substitut spécialisé* qui a été privilégiée. Comme en Suisse, plusieurs groupes d'équivalence ont été formés. Il est intéressant de noter que les activités bénévoles («volunteer and community activities») n'ont pas été évaluées d'après un groupe d'équivalence mais par la méthode du substitut global, les Australiens ayant considéré qu'il est trop difficile de désigner des spécialistes pour ce type d'activité. Cette approche peut être qualifiée de mixte. Dans la méthode du substitut global comme dans la méthode du substitut spécialisé, on a considéré le salaire brut (avant impôt et avant déductions sociales) et le temps

---

<sup>85</sup> Les Etats-Uni sont été écartés car la plupart des études réalisées dans ce pays ont un caractère régional. Les chercheuses et les chercheurs américains s'intéressent surtout aux questions méthodologiques et occupent à cet égard une position d'avant-garde. Nous n'examinerons ici que des travaux récents. On trouvera un aperçu des travaux plus anciens dans Chadeau (1985, 1992) et Goldschmidt-Clermont (1982).

<sup>86</sup> Castles (1994) et ABS (1993).

de travail rémunéré<sup>87</sup>. Dans la *méthode des coûts d'opportunité*, on a considéré des salaires moyens et l'on a distingué entre salaires bruts et salaires nets. Les salaires nets ont été calculés en soustrayant du salaire brut les impôts (impôts sur le revenu), les primes d'assurance maladie (qui, en Australie, sont déduites du salaire) et les charges liées à l'emploi («work-related costs»), et en y additionnant les contributions de l'employeur.

### 6.1.2. Résultats

La valeur du travail non rémunéré varie, selon la méthode employée, entre 52 et 69% du PIB australien de 1992. La méthode du substitut spécialisé a donné – en pourcentage du PIB – exactement les mêmes résultats qu'en Suisse (58%). La méthode des coûts d'opportunité a produit des résultats plutôt élevés, ce qui s'explique par des raisons méthodologiques (échantillon plus important, autre définition du salaire, etc.). En Australie comme en Suisse, les femmes contribuent bien plus que les hommes à la valeur ajoutée domestique. Elles produisent environ deux tiers de la valeur totale du travail non rémunéré, contre un tiers pour les hommes.

**T8 Valeur du travail non rémunéré en pourcentage du PIB australien**

	Méthode du substitut global	Méthode du substitut spécialisé	Méthode des coûts d'opportunité: salaire net	Méthode des coûts d'opportunité: salaire brut
<b>Total</b>	<b>54%</b>	<b>58%</b>	<b>52%</b>	<b>69%</b>
Femmes	36%	38%	34%	46%
Hommes	18%	20%	18%	23%

## 6.2. Allemagne

Les Allemands étudient la question du travail non rémunéré depuis le début des années 90. L'office statistique allemand a réalisé une première enquête budget-temps en 1991/1992. Cette enquête a porté sur 7'200 ménages des anciens et des nouveaux *Länder*. Environ 16'000 personnes de plus de 12 ans ont été invitées à noter quotidiennement des données sur le volume de leurs activités non rémunérées. On a pris soin d'élaborer une classification très détaillée des emplois du temps. On a en outre divisé chaque journée en cinq périodes. Cela a permis, dans les cas où le critère de la tierce personne est inopérant, de minimiser le risque de compter des activités improductives parmi les travaux non rémunérés. L'emploi du temps de la population a été classé selon cinq critères: (i) activité lucrative/recherche d'emploi, (ii) qualification/formation, (iii) domaine personnel/régénération physique (sommeil, alimentation, soin du corps), (iv) activités sociales/utilisation des médias/autres loisirs et (v) travail non rémunéré. Ensuite, une liste a été établie, comprenant plus de 200 activités

<sup>87</sup> Strictement parlant, il ne s'agit pas exactement du temps de travail rémunéré ("the hourly wage rates have been calculated from the average weekly ordinary time earnings and the hours paid for each [.....] occupation group"). Castles (1994), p. 13

réparties en quatre groupes principaux: (i) activités domestiques (180 activités), (ii) travaux manuels (20), (iii) soins à des personnes (26) et (iv) activités bénévoles/entraide sociale (10)<sup>88</sup>.

### 6.2.1. Méthode d'évaluation

Les Allemands ont appliqué trois méthodes basées sur l'input, considérant qu'aucune méthode prise isolément n'est pleinement satisfaisante. Il s'agit des *méthodes du substitut global, du substitut spécialisé et des coûts d'opportunité*. Contrairement à d'autres pays, le salaire a été défini ici avec beaucoup de soin. Dans chacune des trois méthodes, l'évaluation s'est faite selon deux optiques différentes: l'optique de la substitution, qui est nécessairement basée sur des salaires bruts et sur le temps de travail rémunéré (on parle dans ce cas de *coûts salariaux*) et l'optique institutionnelle qui, selon les statisticiens allemands, doit se baser sur des salaires nets et sur le temps de travail effectif (*salaire horaire net*). Cela confirme, comme nous l'avons fait remarquer au point 4.2.1.2, que les opinions varient en ce qui concerne la définition du salaire. La définition utilisée en Suisse est légèrement différente de celle utilisée en Allemagne.

### 6.2.2. Résultats

Comme nous venons de le dire, trois méthodes ont été utilisées: la méthode du substitut spécialisé, la méthode du substitut global et la méthode des coûts d'opportunité. Dans la méthode du substitut spécialisé, chaque activité a été valorisée d'après le salaire (moyen) d'un spécialiste approprié. Dans la méthode du substitut global, on a considéré le salaire d'une employée de maison qualifiée et dans la méthode des coûts d'opportunité, le salaire moyen de tous les travailleurs. Dans les trois cas, l'évaluation s'est faite d'après le salaire horaire net et d'après les coûts salariaux. Les résultats se situent dans une fourchette particulièrement large. La valeur du travail non rémunéré varie, selon la méthode et la définition du salaire, entre 32% et 100% du PIB allemand.

#### T9 Valeur du travail non rémunéré en pourcentage du PIB allemand

Méthode d'évaluation	Base de l'évaluation	
	Salaire horaire net	Coûts salariaux
Substitut global	32%	68%
Substitut spécialisé	34%	72%
Salaire moyen de tous les travailleurs	46%	100%

<sup>88</sup> Cf. Schäfer/Schwarz (1994) et Ehling/Schweitzer (1991).

## 6.3. Finlande

La Finlande a réalisé dès 1979 une première enquête budget-temps aux fins de collecter des données sur le travail non rémunéré. Mais c'est surtout l'enquête de 1987/88 qui est importante, car c'est elle qui a servi de base à l'évaluation monétaire du travail non rémunéré. Les ménages privés ont été interrogés au moyen d'un «*background questionnaire*». L'échantillon comprenait quelque 10'000 personnes de 10 à 64 ans. Il leur a été demandé de décrire par écrit en quelques mots leurs activités deux jours de suite, en distinguant entre les activités principales et les activités accessoires. Il est apparu que les personnes interrogées ont eu quelque peine, malgré le critère de la tierce personne, à identifier certaines activités comme des travaux non rémunérés. Pour plus de clarté, les 24 heures du jour ont été, comme en Allemagne, divisées en quatre domaines principaux: (i) besoins personnels (alimentation, sommeil, soins du corps), (ii) travail rémunéré et études, (iii) travail non rémunéré, (iv) loisirs (télévision, voyages, sport, etc.). Le travail non rémunéré a été décomposé en 141 activités réparties en cinq grands groupes: (i) travaux ménagers, (ii) achats et autres commissions, (iii) réparations, (iv) éducation des enfants et soins à des membres de la famille, (v) temps de déplacement pour l'accomplissement de travaux non rémunérés<sup>89</sup>.

### 6.3.1. Méthode d'évaluation

La valeur du travail non rémunéré a été déterminée sur la base de l'input. Les Finlandais auraient préféré la méthode de l'output, mieux compatible avec la comptabilité nationale, mais ils y ont renoncé en raison de problèmes théoriques et par manque de données. Conformément à l'usage international, deux méthodes d'évaluation ont été utilisées, la *méthode des coûts d'opportunité* et la *méthode des coûts du marché*. Pour cette dernière, on a retenu la variante du *substitut global*. On s'est basé sur le salaire d'un employé de maison travaillant dans le secteur public. Dans la méthode des coûts d'opportunité, on s'est référé au salaire moyen payé sur le marché du travail finlandais, qui est légèrement supérieur au salaire d'un employé de maison du secteur public. Le salaire a été défini à partir du revenu brut, auquel ont été ajoutées d'une part les contributions sociales de l'employeur et d'autre part les indemnités de vacances versées aux salariés. Il s'agit donc d'un salaire brut brut.

### 6.3.2. Résultats

La valeur du travail non rémunéré se situe dans l'ordre de grandeur habituel. La méthode des coûts d'opportunité a donné des chiffres légèrement plus élevés que la méthode des coûts du marché. Cela s'explique par le fait que le salaire du marché moyen des Finlandais est un peu plus élevé que celui d'un employé de maison travaillant dans le secteur public.

#### T10 Valeur du travail non rémunéré en pourcentage du PIB finlandais

Méthode d'évaluation	Valeur du travail non rémunéré en % du PIB
Coûts du marché	45%
Coûts d'opportunité	59%

<sup>89</sup> Cf. Vihavainen (1995), Ruuskanen (1995) et Niemi/Pääkkönen (1990).

## 6.4. Pays-Bas

Les Pays-Bas constituent un cas un peu particulier. Les services officiels de ce pays ont réalisé plusieurs enquêtes budget-temps. Deux grandes enquêtes ont été menées par le bureau central de statistique (CBS) en 1987 et en 1988. De son côté, le bureau de planification sociale et culturelle (SCP) réalise une enquête budget-temps tous les cinq ans depuis 1970, la dernière ayant eu lieu en 1995. Malgré ces travaux importants et malgré la bonne base de données disponible, les autorités n'ont toutefois jamais déterminé la valeur monétaire du travail non rémunéré. Ce soin a été laissé à l'initiative privée. M. Bruyn-Hundt a accompli ce travail d'après les données du bureau de planification sociale et culturelle collectées pour les années 1975, 1980, 1985 et 1990. Ces données ont été relevées auprès de quelque 3'150 ménages (1990) par la méthode standardisée du carnet journalier. Les personnes interrogées étaient âgées de plus de 12 ans. La liste d'activités comportait 63 activités différentes, réparties en cinq catégories: (i) travaux ménagers (15 activités), (ii) soins aux membres de la famille (14), (iii) achats (17), (iv) «do-it-yourself» (5) et (v) travaux bénévoles (12)<sup>90</sup>.

### 6.4.1. Méthode d'évaluation

L'évaluation monétaire s'est faite par les méthodes du *substitut global* et des *coûts d'opportunité*. Comme substitut global, on a choisi une employée de maison du service public. Dans la méthode des coûts d'opportunité, deux définitions du salaire ont été considérées: d'une part le salaire minimum légal des Pays-Bas, d'autre part le salaire du marché moyen de l'ensemble des travailleurs. Dans les deux méthodes, on a considéré le «salaire brut brut», c'est-à-dire le salaire brut plus les contributions sociales des employeurs.

### 6.4.2. Résultats

M. Bruyn-Hundt a calculé la valeur du travail non rémunéré pour plusieurs années. Elle a obtenu pour 1990 des valeurs comprises entre 51 et 91% du PIB. Ces résultats relativement élevés s'expliquent probablement par le fait que, contrairement à d'autres pays, on a pris en compte la valeur ajoutée produite par les enfants et les personnes âgées. On observe que la valeur du travail non rémunéré tend à diminuer au fil du temps: les gens accomplissent toujours moins de travail non rémunéré. Ce phénomène s'observe également dans d'autres pays. Nous y reviendrons quand nous examinerons le cas de la Norvège.

---

<sup>90</sup> Cf. Bruyn-Hundt (1996).

## T11 Valeur du travail non rémunéré en pourcentage du PIB néerlandais

	Méthode du substitut global	Méthode des coûts d'opportunité: salaire légal minimum	Méthode des coûts d'opportunité: salaire moyen
1975	82%	67%	108%
1980	78%	68%	109%
1985	76%	64%	110%
1990	63%	51%	91%

## 6.5. Canada

Le Canada possède une expérience de plusieurs années dans le domaine du travail non rémunéré. La première évaluation monétaire remonte à 1971. Trois nouvelles enquêtes ont été réalisées en 1981, 1986 et 1992. Nous présenterons ici la plus récente, celle de 1992. Les données proviennent du «General Social Survey», qui s'appuie sur un échantillon de quelque 9000 personnes. La liste d'activités canadienne, basée sur le critère de la tierce personne, comprend trois activités principales: «travaux ménagers», «soins à des personnes» et «achats et réparations». Les activités bénévoles n'ont pas été considérées. Les travaux ménagers se composent de 20 activités, les soins aux personnes de 13 activités, les achats et réparations de 12 activités<sup>91</sup>.

### 6.5.1. Méthode d'évaluation

«Statistique Canada» a utilisé la *méthode des coûts d'opportunité* et la *méthode du substitut spécialisé*. Dans la méthode des coûts d'opportunité, l'évaluation s'est faite d'après un salaire du marché moyen brut et d'après un salaire du marché moyen net (salaire du marché brut moins les impôts et les contributions sociales de l'employeur). Les Canadiens ont joué un rôle de pionnier surtout en ce qui concerne la méthode du substitut spécialisé. Ils ont été les premiers à évaluer les activités non rémunérées d'après des groupes d'équivalence. Seuls les salaires bruts ont été considérés dans la méthode du substitut spécialisé<sup>92</sup>.

### 6.5.2. Résultats

La méthode des coûts d'opportunité a donné les valeurs de 31% du PIB canadien dans le calcul basé sur le salaire net et de 46% dans le calcul basé sur le salaire brut. La méthode du substitut spécialisé a donné la valeur de 41% du PIB. Bien que les femmes accomplissent manifestement davantage de travail non rémunéré que les hommes, on constate une participation particulièrement forte des hommes canadiens aux tâches ménagères et éducatives ainsi qu'aux achats et aux travaux de réparation. Leur part dépasse même 40%, selon la

<sup>91</sup> Cf. Chandler (1994) et Jackson (1996).

<sup>92</sup> Malheureusement, aucune indication n'a été donnée en ce qui concerne la base de référence temporelle.

méthode des coûts d'opportunité. Leur contribution au travail domestique serait donc, en valeur, presque égale à celle des femmes. A noter toutefois que, en volume (c'est-à-dire en nombre d'heures), les femmes accomplissent environ 66% du travail non rémunéré alors qu'en valeur leur contribution est inférieure à ce pourcentage. Cette constatation – qui n'apparaît pas directement dans le tableau ci-après – ressort principalement de la méthode du substitut spécialisé. Cet exemple montre une fois de plus à quel point les résultats varient suivant la méthode utilisée. Il suffit de choisir une certaine définition du salaire pour faire apparaître la contribution des hommes sous un meilleur jour. Mais la contribution des femmes reste dominante si l'on ne considère que les heures consacrées au travail non rémunéré.

**T12 Valeur du travail non rémunéré en pourcentage du PIB canadien**

	Méthode du substitut spécialisé	Méthode des coûts d'opportunité: salaire brut	Méthode des coûts d'opportunité: salaire net
<b>Total</b>	<b>41%</b>	<b>46%</b>	<b>31%</b>
Femmes	26%	26%	19%
Hommes	15%	20%	12%

## 6.6. Norvège

La Norvège est l'un des pays les plus avancés dans le domaine de l'évaluation du travail non rémunéré et dans le domaine des enquêtes budget-temps. Le bureau central de statistique réalise depuis le début des années 70 des études sur l'emploi du temps de la population (1970, 1980 et 1990). L'enquête de 1990/1991 a été réalisée auprès de 4'862 personnes de 16 à 79 ans, qui ont noté quotidiennement leur emploi du temps. Le travail non rémunéré était subdivisé en 91 activités, réparties en trois catégories: tâches ménagères, travaux d'entretien et soins<sup>93</sup>.

### 6.6.1. Méthode d'évaluation

On retrouve ici la même image d'ensemble. Seules des méthodes basées sur l'input ont été appliquées. Des employées de maison du service public ont été pris comme substitut global. Dans la méthode du substitut spécialisé, les différentes activités ont été évaluées d'après le salaire de divers substituts marchands. Dans tous les cas, le salaire a été considéré « brut brut », charges sociales de l'employeur comprises. Nous n'avons malheureusement pas d'autres informations sur le salaire considéré dans la méthode des coûts d'opportunité ni sur la base de référence temporelle.

<sup>93</sup> Cf. Dahle/Kitterpd (1992), Aslaksen/Koren (1996), Aslaksen/Koren (1992), Aslaksen et al. (1996), Aslaksen et al. (1995) et Aaberge/Aslaksen (1996).

## 6.6.2. Résultats

Les résultats obtenus en Norvège sont présentés dans le tableau 13. La valeur du travail non rémunéré en 1990 est comprise dans une fourchette étonnamment étroite: entre 37% et 38% du BIP norvégien<sup>94</sup>. Le tableau indique également que la valeur du travail non rémunéré diminue continuellement depuis 1972. Cette diminution concerne les femmes, dont la part est passée d'environ 40 pour cent en 1972 à environ 25 pour cent en 1990. Cette évolution pourrait être due par exemple à l'augmentation du nombre de femmes jeunes exerçant une activité professionnelle, ou encore à l'utilisation croissante de moyens technologiques, ce qui permet aux personnes qui dirigent un ménage – et qui sont généralement des femmes – d'économiser du temps. Dahle et Kitterpd ont en outre mis en évidence un phénomène de substitution entre les différentes composantes du travail non rémunéré. Les soins aux personnes, par exemple, se substituent de plus en plus aux tâches ménagères.

**T13 Valeur du travail non rémunéré en pourcentage du PIB norvégien**

	Substitut global			Substitut spécialisé			Coûts d'opportunité
	1972	1981	1990	1972	1981	1990	1981
<b>Total</b>	<b>53%</b>	<b>40%</b>	<b>38%</b>	<b>50%</b>	<b>39%</b>	<b>37%</b>	<b>39%</b>
Femmes	41%	28%	25%	37%	27%	24%	25%
Hommes	12%	12%	13%	13%	12%	13%	14%

## 6.7. Conclusions

Ce coup d'œil au-delà de nos frontières montre que la méthode d'évaluation du travail non rémunéré diffère parfois considérablement d'un pays à l'autre. Des différences existent déjà au niveau des définitions. Certains pays excluent de l'évaluation les activités bénévoles. D'autres y incluent le temps de déplacement lié à l'exercice d'un travail non rémunéré. La définition du salaire est très variable. La plupart des pays tendent, notamment dans la méthode des coûts du marché, à choisir le salaire «brut brut» comme base d'évaluation monétaire, adoptant ainsi l'optique de la substitution. Souvent, toutefois, ce choix n'est pas motivé et semble être le fait du hasard. La base de référence temporelle du salaire est, à quelques exceptions près, entièrement négligée. Cela s'explique peut-être par le fait que, dans beaucoup de cas, les calculs s'appuient non sur le revenu annuel du travail mais sur le salaire horaire (brut).

A côté de ces différences, il existe aussi quelques points communs. Tous les pays évaluent le travail non rémunéré sur la base de l'input. Dans la méthode des coûts du marché, ils utilisent en général aussi bien la méthode du substitut global que celle du substitut spécialisé. La méthode des coûts d'opportunité est elle aussi couramment utilisée. Mais on se contente souvent de calculer des salaires moyens ou des salaires légaux minimums. Aucun pays ne procède à une évaluation correcte sur la base de salaires potentiels. Ces pratiques différentes

<sup>94</sup> Nous n'avons pas obtenu de chiffres pour l'année 1990 par la méthode des coûts d'opportunité.



limitent la comparabilité internationale des résultats. Une première tentative pour rendre les résultats plus comparables a été entreprise par l'Office statistique des communautés européennes (EUROSTAT) dans le cadre du projet «Harmonising European Time Use Survey». On peut donc s'attendre à ce que les standards d'évaluation du travail non rémunéré soient à l'avenir fortement influencés par ce projet.

# Annexe A: Estimation de la fonction de salaire

## TA1 Modèle de participation des femmes au marché du travail (modèle Probit)

<i>Variable</i>	<i>Coefficient</i>
Constante	-4.417**
Age	0.285**
Age <sup>2</sup> ×10 <sup>-2</sup>	-0.362**
Années de formation	0.048**
Enfants de 0 à 6 ans	-0.780**
Enfants de 7 à 14 ans	-0.570**
Etat civil	-0.597**
N	6138
Logarithme de la vraisemblance	-3241.886
Pseudo R <sup>2</sup>	0.165 <sup>a</sup>

\* significatif au niveau de 5%; \*\* significatif au niveau de 1%.

<sup>a</sup> Le pseudo-R<sup>2</sup> a été calculé avec la formule  $1 - (\ln L / \ln L_0)$ , où L est la vraisemblance du modèle complet et L<sub>0</sub> la vraisemblance du modèle avec une seule constante.

**TA2 Résultats de l'estimation de la fonction de salaire corrigée de l'effet de sélectivité**

Variable	Femmes («net-rémunéré»)	Hommes («net-rémunéré»)
Constante	1.996**	2.019**
Années de formation	0.065**	0.061**
Années d'expérience professionnelle	0.031**	0.042**
Années d'expérience <sup>2</sup> ×10 <sup>-3</sup>	-0.551**	-0.660**
Coefficient de sélectivité	-0.069*	-
R <sup>2</sup> ajusté	0.137	0.207
N	3508	4421

\* significatif au niveau de 5%; \*\* significatif au niveau de 1%.

# Index

- A**  
Activités bénévoles..... 15  
Assurance accidents non professionnels..... 39
- B**  
Base de données..... 33  
Biais de sélectivité..... 27
- C**  
Comparaisons internationales..... 53  
  Allemagne..... 54  
  Australie..... 53  
  Canada..... 58  
  conclusions..... 60  
  Finlande..... 56  
  Norvège..... 59  
  Pays-Bas..... 57  
Comptabilité nationale..... 17  
Compte satellite..... 9  
Concept d'évaluation..... 33  
Cotisations AC..... 39  
Cotisations AVS, AI, APG..... 38  
Critère de la tierce personne..... 13  
  orienté sur la production..... 14  
  orienté sur le travail..... 14
- E**  
Ecole de Chicago..... 9  
Education des enfants..... 15  
Enquête suisse sur la population active..... 33  
EUROSTAT..... 9, 61  
Evaluation monétaire (base)..... 35, 37
- G**  
Groupes d'équivalence..... 22, 45
- H**  
Harmonising European Time Use Survey..... 61  
Heckman  
  méthode de calcul en deux étapes..... 27
- I**  
Impôt sur le revenu..... 39  
Initiatives..... 10
- L**  
Liste d'activités..... 15, 46
- M**  
Ménage..... 11  
  prestations domestiques..... 11  
  production domestique..... 11  
  travail domestique..... 11  
Méthodes d'évaluation..... 17  
  appréciation..... 24, 28, 30  
  basées sur l'input..... 20  
  basées sur l'output..... 17  
  méthode de Giesener..... 20  
  méthode de Hohenheimer..... 20  
  méthode des coûts d'opportunité..... 24, 36, 42  
  méthode des coûts du marché..... 21, 35, 36, 42  
  méthode du substitut global..... 21  
  méthode du substitut spécialisé..... 22  
  méthodes alternatives..... 19  
  méthodes de quantification..... 17  
  méthodes de valorisation..... 17  
  méthodes normatives..... 20
- N**  
New Home Economics..... 9
- O**  
ONU..... 9  
Optique de la substitution..... 35
- P**  
Prévoyance professionnelle..... 38
- R**  
Référence temporelle (base)..... 36, 41  
Résultats  
  méthode des coûts d'opportunité..... 51  
  méthode du substitut spécialisé..... 48
- S**  
Salaire  
  brut..... 35, 38  
  brut brut..... 36, 40  
  définition..... 34  
  fonction de salaire..... 26, 49, 63  
  net après impôt..... 38  
  salaire potentiel..... 26, 49  
Soins à d'autres membres du ménage..... 15
- T**  
Temps de travail  
  effectif..... 36  
  rémunéré..... 36, 41  
Travail non rémunéré..... 11  
  comparaisons internationales..... 53  
  conclusions..... 15  
  définition..... 11  
  délimitations..... 13  
  informel..... 15  
  valeurs..... 9, 43  
Travaux ménagers..... 15
- U**  
Union européenne..... 9

# Bibliographie

- Aaberge, R./Aslaksen, I.: «Decomposition of the Gini Coefficient by Income Components: Various Types of Applications and Interpretations», Discussion Paper No. 182, Statistics Norway, 1996.
- Aslaksen, I./Fagerli, T./Gravningsmyhr, H.A.: «An Estimation of Time and Commodity Intensity in Unpaid Household Production in Norway», *Feminist Economics* 2(3), 1996, S. 81-91.
- Aslaksen, I./Koren, C.: «Taxation, Time Use and the Value of Unpaid Labor: Policy Implications for the Redistribution of Income», *Review of Radical Political Economics*, 24(2), 1992, S. 8-16.
- Aslaksen, I./Koren, C.: «Unpaid Household Work and the Distribution of Extended Income: The Norwegian Experience», *Feminist Economics* 2(3), 1996, S. 65-80.
- Australian Bureau of Statistics (ABS): «How Australians Use Their Time», Cat. No. 41530, Canberra, 1993.
- Becker, A.: «Statistische Methoden zur globalen Erfassung und Bewertung der Haushaltsproduktion. Eine Evaluierung input- und outputorientierter Ansätze», Marburg, 1995.
- Becker, G.S.: «Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education», 3rd. edition, Chicago, 1993.
- Becker, G.S.: «A Treatise on the Family», Cambridge, 1991.
- Becker, G.S.: «A Theory of the Allocation of Time», *Economic Journal*, Sept. 1965, S. 493-517.
- Bittman, M.: «Recent Changes in Unpaid Work», Occasional Paper, Australian Bureau of Statistics, No. 4154.0, 1996.
- Bolli, K./Breidenbach, P./Lindenmann, R./Tuor, R./Zeller, A.: «Alles über die AHV», 7. Auflage, Aarau, 1996.
- Bonjour, D.: «Lohndiskriminierung in der Schweiz: Eine ökonometrische Untersuchung», Bern, 1997.
- Brünger, A.R.: «Die Bewertung des Arbeitsplatzes in privaten Haushalten», 1977.
- Bruyn-Hundt, M.: «The Economics of Unpaid Work», Amsterdam, 1996.
- Bundesamt für Statistik (BSF): «Unbezahlte Arbeit. Erweiterung der SAKE 1997. Grobkonzept», mimeo, 1996a.
- Bundesamt für Statistik (BSF): «SAKE-NEWS. Stichprobenplan und Gewichtung der SAKE 91», Bern, 1991b.
- Bund Schweizerischer Frauenorganisationen (BSF)/Betriebswissenschaftliches Institut der ETH Zürich (BWI): «Monetäre Bewertung der Haushaltarbeit», Zürich, 1989.
- Castles, I.: «Unpaid Work and the Australian Economy 1992», Australian Bureau of Statistics, Occasional Paper, Cat. No. 5240.0, 1994.

- Chadeau, A.: «What is Households' Non-market Production Worth», OECD Economic Studies, Spring 1992.
- Chadeau, A.: «Measuring Household Activities: Some International Comparisons», Review of Income and Wealth, 1985, S. 237-253.
- Chandler, W.: «The Value of Household Work in Canada, 1992», Statistical Journal of the United Nations ECE 11, 1994, S. 171-182.
- Dahle, A./Kitterpd, H.: «Time Use Studies in Evaluation of Household Work: The Norwegian Experience», Paper to the 19th Nordic Statistical Meeting, Reykjavik, 1992.
- Douglass, J.B./Kenny, G.M./Miller, T.R.: «Which Estimates of Household Production are Best?», Journal of Forensic Economics, 4(1), 1990, S. 25-45.
- Ehling, M./von Schweitzer, R.: «Zeitbudgeterhebung der amtlichen Statistik», Wiesbaden, 1991.
- Eidgenössische Steuerverwaltung (ESTV): «Steuerbelastung in der Schweiz. Kantonshauptorte, Kantonsziffern.1996», Bern, 1997.
- Ferber, M.A./Birnbaum, G.B.: «The New Home Economics, Retrospects and Prospects», Journal of Consumer Research, 1977, S. 19-28.
- Fisher, C.C.: «Measuring Household Production: Methodological Considerations and Current Practice», Journal of Legal Economics, March 1993, S. 15-31.
- Galler, H.P.: «Opportunitätskosten der Entscheidung für Familie und Haushalt», in: Gräbe, S. (Hrsg.): «Der private Haushalt als Wirtschaftsfaktor», Frankfurt/New York, 1991, S. 118-152.
- Glatzer, W./Berger-Schmitt, R.: «Haushaltsproduktion und Netzwerkhilfe», Frankfurt, 1986.
- Goldschmidt-Clermont, L.: «Monetary Valuation of Unpaid Work: Arguing for an Output Measurement», Bulletin of Labour Statistics, ILO, Geneva, 1993a.
- Goldschmidt-Clermont, L.: «Monetary Valuation of Non-Market Productive Time Methodological Considerations», Review of Income and Wealth, 39(4), 1993b, S. 419-433.
- Goldschmidt-Clermont, L.: «Unpaid Work in the Household», ILO, Geneva, 1982.
- Greene, W.H.: «Econometric Analysis», 3rd. edition, New Jersey, 1997.
- Gronau, R.: «Home Production - a Survey», in: Ashenfelter, O./Layard, R. (ed.), «Handbook of Labor Economics», Vol. 1, New York, 1986, S. 273-304.
- Hawrylyshyn, O.: «Towards a Definition of Non-Market Activities», Review of Income and Wealth, 1977, S. 79-92.
- Heckman, J.J.: «Sample Selection Bias as a Specification Error», Econometrica, 47, 1979, S. 153-161.
- Heckman, J.J.: «The common structure of statistical models of truncation, sample selection and limited dependent variables and a simple estimator for such models», Annals of Economic and Social Measurement, 5, 1976, S. 475-492.
- Henneberger, F./ Sousa-Poza, A.: «Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in der Schweiz. Neueste Schätzungen mit den Mikrodaten aus der Schweizerischen Arbeitskräfte-

- erhebung von 1995 und 1997», St. Gallen, Diskussionspapier des Forschungsinstitutes für Arbeit und Arbeitsrecht, Nr. 52, Universität St. Gallen, 1998.
- Hesse, K.: «Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung und Bewertung der Haushaltsarbeitszeit», in: Landau, K. (Hrsg.): «Der Wert der Haushaltsarbeit. Begriffslexikon und Arbeitsbewertungsverfahren», München, 1990, S. 111-120.
- Hill, T.: «Do-It-Yourself and GDP», *Review of Income and Wealth*, 25, 1979, S. 31-39.
- Hilzenbecher, M.: «Die (schattenwirtschaftliche) Wertschöpfung der Hausarbeit», *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 201(2), 1986, S. 107-130.
- Himmelweit, S.: «The Discovery of 'Unpaid Work': the Social Consequences of the Expansion of 'Work'», *Feminist Economics*, 1(2), 1995, S. 1-19.
- Ireland, T.R.: «Valuing Homemaker Production By Implied Opportunity Cost: Using a Family Human Capital Methodology», *Journal of Legal Economics*, July 1991, S. 1-11.
- Ironmonger, D.: «Counting Outputs, Capital Inputs and Caring Labor: Estimating Gross Household Production», *Feminist Economics*, 2(3), 1996, S. 37-64.
- Jackson, C.: «The Valuation of Unpaid Work at Statistics Canada», *Feminist Economics*, 2(3), 1996, S. 145-148.
- Jobin, C.: «Travail domestique», dans: Office fédéral de la statistique (Ed.), «Vers l'égalité ? La situation des femmes et des hommes en Suisse. Deuxième rapport statistique», Berne, 1996, p. 43 - 50.
- Landau, K.: «Der Wert der Haushaltsarbeit», München, 1990.
- Mincer, J.: «Schooling, Experience and Earnings», New York, 1974.
- Niemi, I./Pääkkönen, H.: «Time Use Changes in Finland in the 1980s», *Statistics Finland, Studies 174*, 1990.
- Office fédéral des assurances sociales (OFAS): «Statistique de la sécurité sociale. Statistiques des assurances sociales suisses 1997. Comptes globaux, résultats principaux, série», Berne, 1997.
- Office fédéral de la statistique (OFS): «Annuaire statistique de la Suisse 1998», Zurich, 1997.
- Office fédéral de la statistique (OFS): «L'enquête suisse sur la population active (ESPA). Concepts, bases méthodologiques, considérations pratiques», Berne, 1996b.
- Office fédéral de la statistique (OFS): SAKE-NEWS No 91/7 « L'enquête suisse sur la population active (ESPA): le relevé de 1991», Berne, 1991a.
- Reid, M.G.: «Economics of Household Production», New York, 1934.
- Ruuskanen, O.: «Options for Building a Satellite Account for the Measurement of Household Production», *Statistics Finland, Working Paper No. 7*, 1995.
- Schäfer, D.: «Haushaltsproduktion in gesamtwirtschaftlicher Betrachtung», *Wirtschaft und Statistik*, 5, 1988, S. 309-318.
- Schäfer, D./Schwarz, N.: «Wert der Haushaltsproduktion», *Wirtschaft und Statistik*, 8, 1994, S. 597-612.

Schellenbauer, P./Merk, S.: «Bewertung der Haushalts-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit», Bern, 1994.

Schmucker, H.: «Ergebnisse landwirtschaftlicher Forschung an der Justus-Liebig-Universität», Giessen, 1965.

Sousa-Poza, A./Widmer, R.: «The determinants of the allocation of time to paid and unpaid labour in Switzerland: A preliminary empirical analysis», Schweizerische Zeitschrift für Soziologie, 24(2), 1998, S. 269-289.

Statistisches Bundesamt Deutschland (Hrsg): «Bevölkerung und Erwerbstätigkeit», Fachserie 1, Reihe 3, Stuttgart, 1987.

Vihavainen, M.: «Calculating the Value of Household Production in Finland in 1990», Helsinki, 1995.

Widmer, R./Sousa-Poza, A.: « La valeur ajoutée dans les ménages privés», La vie économique, octobre, 1997, p. 56-60.







## Publikationsprogramm BFS

Das Bundesamt für Statistik (BFS) hat – als zentrale Statistikstelle des Bundes – die Aufgabe, statistische Informationen breiten Benutzerkreisen zur Verfügung zu stellen.

Die Verbreitung der statistischen Information geschieht gegliedert nach Fachbereichen (vgl. Umschlagseite 2) und mit verschiedenen Mitteln:

### Diffusionsmittel

### Kontakt N° à composer

### Moyen de diffusion

Individuelle Auskünfte	032 713 60 11	Service de renseignements individuels
Das BFS im Internet	<a href="http://www.statistik.admin.ch">http://www.statistik.admin.ch</a>	L'OFS sur Internet
Medienmitteilungen zur raschen Information der Öffentlichkeit über die neusten Ergebnisse	032 713 60 11	Communiqués de presse: information rapide concernant les résultats les plus récents
Publikationen zur vertieften Information (zum Teil auch als Diskette)	032 713 60 60	Publications: information approfondie (certaines sont disponibles sur disquette)
Online-Datenbank	032 713 60 86	Banque de données (accessible en ligne)

Nähere Angaben zu den verschiedenen Diffusionsmitteln liefert das alle 2 Jahre nachgeführte **Publikationsverzeichnis**. Es ist auf dem Internet abzurufen oder kann gratis über Tel. 032 713 60 60 bezogen werden.

## Programme des publications de l'OFS

En sa qualité de service central de statistique de la Confédération, l'Office fédéral de la statistique (OFS) a pour tâche de rendre les informations statistiques accessibles à un large public.

L'information statistique est diffusée par domaine (cf. verso de la première page de couverture); elle emprunte diverses voies:

La **Liste des publications**, qui est mise à jour tous les deux ans, donne davantage de détails sur les divers moyens de diffusion. Elle est proposée sur Internet et peut être obtenue gratuitement en téléphonant au n° 032 713 60 60.

## Hinweis auf Publikationen

Eine Auswahl von Publikationen aus dem Bereich 16 Kultur und Lebensbedingungen:

Soziale Indikatoren und Sozialberichterstattung, Bern 1995, Bestell-Nr. 116-0

Le clivage linguistique, Problèmes de compréhension entre les communautés linguistiques en Suisse, mit auszugsweiser deutscher Übersetzung, Bern 1996, Bestell-Nr. 209-9600

Langue et différentiels de statut socio-économique en Suisse, Bern 1997, Bestell-Nr. 235-9700

Monitoring Multicultural Societies, A Siena Group Report, Neuchâtel 1998, Bestell-Nr. 278-9800

Einstellungen, Werthaltungen und Wahrnehmungen in der Bevölkerung, Neuchâtel 1999, Bestell-Nr. 293-9900

Auf dem Weg zur Gleichstellung? Frauen und Männer in der Schweiz. Zweiter statistischer Bericht, Bern 1996, Bestell-Nr. 084-9600

Faltblatt «Auf dem Weg zur Gleichstellung?», Neuchâtel/Bern 1998

Unbezahlt - aber trotzdem Arbeit, Neuchâtel 1999, Bestell-Nr. 302-9900

Die Bildungsmobilität in der Schweiz, Bern 1997, Bestell-Nr. 236-9700

Jugendliche – Trendsetter oder Ausgeschlossene? Ein statistisches Porträt der Jugend in der Schweiz, Bern 1997, Bestell-Nr. 225-9700

Soziale Ungleichheiten bei Beschäftigung und Einkommen in der Schweiz. Ein Beitrag zur Sozialberichterstattung Schweiz, Bern 1998, Bestell-Nr. 247-9800

## Choix de titres

Un choix de publications ayant trait au domaine 16 Culture et conditions de vie:

Soziale Indikatoren und Sozialberichterstattung, Berne 1995, numéro de commande 116-0

Le clivage linguistique, Problèmes de compréhension entre les communautés linguistiques en Suisse, Berne 1996, numéro de commande 209-9600

Langue et différentiels de statut socio-économique en Suisse, Berne 1997, numéro de commande 235-9700

Monitoring Multicultural Societies, A Siena Group Report, Neuchâtel 1998, numéro de commande 278-9800

Einstellungen, Werthaltungen und Wahrnehmungen in der Bevölkerung, Neuchâtel 1999, numéro de commande 293-9900

Vers l'égalité? La situation des femmes et des hommes en Suisse. Deuxième rapport statistique, Berne 1996, numéro de commande 085-9600

Dépliant «Vers l'égalité?», Neuchâtel/Berne 1998

Du travail, mais pas de salaire, Neuchâtel 1999, numéro de commande 303-9900

La mobilité scolaire en Suisse, Berne 1997, numéro de commande 236-9700

Les jeunes donnent-ils le ton ou sont-ils des exclus? Un portrait statistique des jeunes en Suisse, Berne 1997, numéro de commande 225-9700

Les inégalités sociales d'emploi et de revenu en Suisse. Une contribution à la statistique sociale suisse, Berne 1998, numéro de commande 247-9800

---

Peu de recherches ont été consacrées au travail non rémunéré en Suisse, mais des efforts ont été entrepris ces dernières années au plan national et international en vue d'appréhender statistiquement ce domaine de la vie sociale et d'en déterminer la valeur en termes monétaires. L'évaluation monétaire du travail non rémunéré pose des problèmes méthodologiques et pratiques auxquels les experts internationaux n'ont pas encore trouvé de solution unanime.

C'est pourquoi l'Office fédéral de la statistique a confié à l'Institut du travail et du droit du travail de l'Université de Saint-Gall un mandat de recherche sur la question. Le présent rapport examine les différents modèles microéconomiques permettant de déterminer la valeur monétaire du travail non rémunéré, puis évalue la valeur de ce travail en Suisse à l'aide de deux de ces méthodes. Les données de base proviennent de l'enquête suisse sur la population active de 1997. Le rapport s'achève par une comparaison avec les méthodes d'évaluation et les résultats de quelques pays étrangers.