



HAL
open science

Soutenir les femmes ou changer les hommes ? Les trois mondes des politiques de conciliation vie familiale - vie professionnelle.

Nathalie Morel, Alexandra Jönsson

► **To cite this version:**

Nathalie Morel, Alexandra Jönsson. Soutenir les femmes ou changer les hommes ? Les trois mondes des politiques de conciliation vie familiale - vie professionnelle.. A.M. Guillemard. Où va la protection sociale ?, PUF, pp.255-270, 2008, Lien Social, 9782130570929. halshs-00823692

HAL Id: halshs-00823692

<https://shs.hal.science/halshs-00823692>

Submitted on 21 May 2013

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Soutenir les femmes ou changer les hommes ?

Les trois mondes des politiques de conciliation vie familiale - vie professionnelle.

Nathalie Morel et Alexandra Jönsson

Chapitre publié dans : Guillemard, Anne-Marie (dir.), *Où va la protection sociale ?*, PUF, Coll. Lien Social, 2008, pp.255-270.

Les études de genre sur l'Etat-providence et les politiques sociales constituent un champ de recherche maintenant bien développé et dont les apports pour l'analyse comparative des Etats-providence sont largement reconnus. Ces analyses « féministes » ont en particulier permis une analyse plus fine de l'Etat-providence en réintroduisant le rôle de la famille dans l'analyse de l'économie mixte de la protection sociale, permettant ainsi une caractérisation plus complète des « régimes » d'Etat-providence (Esping-Andersen, 1990). Ces analyses permettent également de mettre en lumière les différents présupposés normatifs et idéologiques sur lesquels se sont construits les différents Etats-providence et attirent l'attention sur l'impact différencié selon les sexes des politiques sociales.

L'objectif de notre contribution consiste, à travers l'analyse des politiques de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle mises en place dans trois pays européens (France, Suède et Royaume-Uni), à mettre en exergue les différences normatives et idéologiques dans la façon de concevoir l'égalité entre les sexes au niveau de l'élaboration des politiques sociales, puis de mesurer l'impact de ces politiques sur l'égalité entre les sexes.

Le choix de ces trois pays est guidé par deux considérations principales : d'une part, ces pays sont représentatifs des trois régimes d'Etat-providence identifiés dans la littérature comparative. C'est-à-dire que ces pays présentent chacun des caractéristiques institutionnelles et des objectifs politiques différents, associés respectivement au modèle libéral (Royaume-Uni), au modèle conservateur/corporatiste (France) et au modèle social-démocrate (Suède) d'Etat-providence selon la typologie d'Esping-Andersen. Ces trois pays sont aussi ceux qui ont été retenus comme exemples-types des modèles de l'homme gagne-pain fort (Royaume-Uni), modéré (France) et faible (Suède) dans la typologie de Jane Lewis (Lewis, 1992). D'autre part ces pays présentent tous trois un taux d'emploi des femmes conjugué à un taux de natalité supérieurs à la moyenne européenne, ce qui laisse penser que ces pays ont développé, chacun à leur façon, des politiques de conciliation assez efficaces.

Nous commencerons dans un premier temps par nous interroger sur les critères objectifs d'une politique favorable à l'égalité entre les sexes en nous appuyant sur les analyses de genre pour identifier quels sont les éléments pertinents à l'aune desquels mesurer le degré de « *gender friendliness* » de ces politiques, soit le potentiel de ces politiques à instaurer des rapports égalitaires entre les sexes. Dans un deuxième temps, nous présenterons successivement les politiques de conciliation mises en place en France, en Suède et au Royaume-Uni avant de procéder à une comparaison des résultats et arbitrages en termes

de genre dans ces trois pays. Enfin, nous nous interrogerons sur les enjeux et perspectives d'évolution future dans le domaine des politiques de conciliation et de l'égalité entre les sexes.

1. Les critères d'une analyse sexuée des politiques de conciliation.

L'apport fondamental des études de genre sur l'Etat-providence a été de montrer que le contrat social, entre le travail et le capital, sur lequel repose l'État-providence se fonde en fait sur un deuxième contrat, non explicité, entre les sexes. En effet, l'État-providence tel qu'il s'est développé après guerre était conçu avant tout pour un travailleur masculin employé de façon stable, le but étant de protéger le salaire de l'homme pourvoyeur de revenu. Les femmes et les enfants bénéficiaient d'une protection en tant que dépendants du mari ou du père. Ce modèle de l'homme gagne-pain (le « *male-breadwinner model* ») était basé sur certaines hypothèses concernant les contributions respectives des hommes et des femmes, le rôle de la femme étant de prodiguer les soins nécessaires aux enfants et aux personnes dépendantes au sein du foyer tandis que l'homme était chargé de subvenir aux besoins économiques par son travail rémunéré. Si ce modèle de l'homme gagne-pain est aujourd'hui partout en déclin (Orloff, 2006), son empreinte n'en reste pas moins visible dans les configurations institutionnelles des différents Etats-Providence, à des degrés plus ou moins marqués selon les pays (Lewis, 1992). Les études comparatives ont par ailleurs montré qu'en fonction de ces différentes configurations institutionnelles, l'Etat-providence pouvait être vecteur d'émancipation pour les femmes ou au contraire de subordination. Déterminante à cet égard est la façon dont l'Etat, par ses politiques publiques soutient ou au contraire atténue la dichotomie entre sphère publique et sphère privée, contribuant ainsi à modifier ou non la nature des rapports sociaux entre les sexes (Hernes, 1992 ; Lewis, 1992 ; Orloff, 1993).

Cette distinction entre sphère publique et sphère privée est en effet au cœur même des analyses féministes. Ces auteurs élargissent l'analyse de l'État-providence au-delà de sa dimension économique pour considérer également les questions de production et de reproduction au sein de la sphère domestique. L'attention est portée sur la façon dont le travail de soins aux enfants et aux personnes dépendantes (travail désigné par la notion de « *care* ») est produit et organisé au sein de la sphère domestique. Cette analyse a permis de montrer comment le bien-être (*welfare*) des personnes est assuré en pratique, notamment grâce à la contribution des femmes, et la conséquence sur la vie de ces femmes en termes de subordination et de dépendance. L'enjeu central devient alors la reconnaissance et la valorisation de ce travail mais aussi une nouvelle répartition de ce travail entre la famille et la collectivité, et entre les femmes et les hommes.

Pour nombre de chercheurs féministes, la clef de l'indépendance des femmes et de l'égalité entre les sexes réside dans la possibilité qu'ont les femmes de s'extraire de la sphère domestique pour s'investir sur le marché du travail dans les mêmes conditions que les hommes, ce qui n'est pas possible tant que les femmes sont cantonnées aux tâches de reproduction. L'accès au marché du travail et les politiques soutenant l'investissement professionnel des femmes seraient donc essentiels pour permettre l'égalité entre les

sexes¹. De ce point de vue, les politiques de conciliation vie familiale-vie professionnelle qui se sont développées en Europe apparaissent comme une opportunité pour améliorer l'égalité entre les sexes.

La plupart des auteurs féministes s'accordent pour dire qu'une des conditions préalables à la participation des femmes au marché du travail est la « défamilialisation » au moins partielle des tâches de garde et de soins aux enfants. Une telle « défamilialisation » passe par l'externalisation de ces tâches soit vers l'Etat soit vers le marché, c'est-à-dire par l'existence de modes de garde, qu'ils soient publics ou privés. Mais la nature de ces services n'est pas sans importance. En effet, s'il s'agit de services marchands à but lucratif, l'externalisation des tâches reproductives reste fortement conditionnée par les ressources financières des parents et demeure surtout une question privée, bien souvent déterminée par le rapport entre le coût du service de garde et le niveau de salaire féminin. L'existence de structures publiques financées par l'Etat permet au contraire une collectivisation plus générale des tâches reproductives et signale de façon plus forte aux employeurs que les femmes sont à même d'être des employées sur lesquelles ils peuvent compter puisque l'Etat garantit les structures nécessaires à leur pleine participation au marché du travail (Orloff, 1993 ; O'Connor, 1996). Encore faut-il que ces services soient aisément accessibles, aussi bien en termes de disponibilité que de coût, et de qualité suffisante pour que les parents veuillent y confier leurs enfants (Hobson, 1990).

Les congés parentaux sont une autre dimension des politiques de conciliation qui permettent aux parents qui le souhaitent de s'occuper de leurs enfants tout en gardant un lien avec le marché du travail. Plusieurs éléments sont ici importants du point de vue de la promotion de l'égalité entre les sexes. Les critères d'ouverture du droit au congé parental sont évidemment d'une grande importance, ces critères pouvant être plus ou moins restrictifs (ouvert aux deux parents ou juste à la mère ; en fonction du rang de l'enfant, du nombre d'années travaillées, etc.). Le montant de la prestation est également déterminant, symboliquement d'une part car il est révélateur de la valeur accordée au travail de reproduction effectué essentiellement par les femmes, et concrètement d'autre part en ce que le montant de la prestation prédétermine assez largement la façon dont le couple va choisir de se répartir le congé parental. En effet, lorsque le niveau d'indemnisation est faible, il est souvent plus « rationnel » du point de vue du budget du ménage que ce soit la femme qui s'arrête de travailler plutôt que l'homme, les hommes ayant généralement un salaire plus élevé que les femmes. Dès lors, ce qu'il faut regarder ce sont les dispositifs mis en place pour promouvoir une répartition plus égalitaire du congé parental entre les femmes et les hommes puisque, comme l'ont souligné différents auteurs, il ne suffit pas de permettre aux femmes d'investir la sphère publique pour atteindre une égalité réelle entre hommes et femmes. Si les hommes n'assument pas leur part de travail au sein de la sphère domestique, les femmes se retrouvent seules à assumer

¹ Il est important de rappeler qu'il n'existe pas une analyse féministe unique, reflétant en cela la diversité des mouvements féministes, à la fois entre pays mais aussi à l'intérieur d'un même pays ou à différentes époques. Certaines féministes militent plutôt pour une valorisation du travail domestique, notamment par le biais d'un salaire maternel qui ouvrirait des droits sociaux au même titre que le travail effectué dans la sphère publique, sans pour autant remettre en cause la division sexuelle du travail, considérée comme naturelle. Cette perspective est néanmoins largement minoritaire aujourd'hui.

un « double fardeau » (Orloff, 1993 ; Jenson, 1997). En d'autres termes, il ne suffit pas de masculiniser les carrières des femmes, il faut aussi féminiser les carrières des hommes (Fraser, 1994 ; Esping-Andersen, 2002). Les droits et protections associés au congé parental sont également décisifs : quelle prise en compte dans le calcul des retraites ? Les droits sociaux liés au travail salarié sont-ils maintenus pendant la période de congé ? Y a-t-il une garantie de retrouver son emploi à la fin de son congé ? Est-il possible de prendre un congé à temps partiel ? Le congé parental est-il attribué sur une base individuelle ou familiale ? Autant d'éléments qui déterminent l'impact plus ou moins progressif de cette mesure. La durée du congé est un autre élément important, un congé trop long pouvant s'avérer être un facteur d'exclusion du marché du travail surtout si les garanties de retour à l'emploi sont insuffisantes.

Ayant identifié un certain nombre de critères à l'aune desquels évaluer les politiques de conciliation dans une perspective d'égalité entre les sexes, nous allons maintenant nous tourner vers une analyse détaillée des politiques de conciliation en France, en Suède et au Royaume-Uni.

2. Promouvoir l'égalité entre les sexes : un objectif des politiques de conciliation?

France : Un modèle familialiste de soutien au travail rémunéré des mères.

Avec une longue tradition d'interventions publiques explicites en matière familiale, la France développe tôt une politique substantielle pour la prise en charge des enfants dont la mère travaille. Pour les pouvoirs publics, il s'agit de promouvoir la maternité des femmes, en vue de maintenir un taux de naissances élevé, tout en encourageant leur participation au marché du travail, contribuant à la croissance économique (Jenson et Sineau, 1998). Un système d'accueil de jeunes enfants parmi les plus performants en Europe en découle, ainsi que la possibilité pour les parents de bénéficier de périodes de congés relativement longues pour garder leurs enfants.

Ces politiques comportent néanmoins à l'origine une dimension fortement sexuée, s'inscrivant dans le principe d'une « égalité dans la différence » : l'égalité des sexes face au travail rémunéré est admise, mais il est estimé qu'une protection spécifique doit être maintenue pour les femmes qui travaillent compte tenu de leur maternité. Les dispositifs permettant de concilier famille et emploi en France vont ainsi concerner surtout les femmes. En témoigne le droit au congé parental qui est, lors de sa création en 1977, réservé à la mère. À la différence du congé de maternité qui bénéficie d'une indemnisation élevée tenant compte du salaire antérieur, ce congé parental n'est à l'origine assorti d'aucune forme de rémunération ou d'indemnisation. Sans réelle garantie de retour à l'emploi et ne permettant pas aux salariés de conserver l'intégralité de leurs droits sociaux, son utilisation suppose une prise en charge financière, et donc une dépendance, des femmes qui arrêtent temporairement leur activité professionnelle pour s'occuper des enfants par un « mari-pourvoyeur-économique ». La durée relativement longue du congé, correspondant à deux ans lors de sa création, implique également une rupture importante dans le parcours professionnel des femmes qui en bénéficient.

Cette même approche maternaliste de la famille et des rapports de genre prévaut dans les développements successifs des politiques envers la petite enfance en France dans les années 1980 et 1990. L'ouverture, en 1984, du droit au congé parental aux pères salariés, ainsi que l'introduction, l'année suivante, d'une rémunération forfaitaire liée à ce droit à partir du troisième enfant (l'allocation parentale d'éducation - APE) demeurent des réformes largement symboliques : le montant peu élevé de l'APE (1 518 francs par mois lors de son introduction) ne permet que difficilement de remplacer le salaire masculin – souvent le revenu le plus élevé dans le couple. De ce fait, cette politique a plutôt incité les femmes à continuer d'alterner périodes consacrées aux responsabilités familiales et périodes consacrées aux engagements professionnels, voire les a encouragées à se retirer complètement du marché du travail (Afsa, 1996 ; Fagnani, 1998). Ce phénomène a d'ailleurs été renforcé par la réforme de l'APE en 1994, qui assouplit les critères d'accès et permet aux parents de prendre un congé dès le deuxième enfant, la durée du congé étant portée à 3 ans. En période de chômage élevé, les objectifs natalistes de ce dispositif s'estompent au profit de considérations étroitement liées au marché du travail, un des buts avoués de cette réforme étant de libérer des emplois pour les hommes en incitant certaines femmes à se retirer du marché du travail, et de développer une main d'œuvre plus flexible en encourageant le travail à temps partiel (Morel, 2007). Le taux d'emploi des mères de deux enfants dont le benjamin a moins de trois ans chutera d'ailleurs très rapidement, passant de 69% en 1994 à 53% en 1997 (Fagnani, 1998 ; DREES, 1999).

Les années 1980 et 1990 s'accompagnent également d'une diversification et d'une individualisation des modes de garde en vue de favoriser le « libre choix » des parents (Jenson et Sineau, 1998 ; Morgan, 2002 ; Morel, 2007). Pour inciter les familles à recourir à des modes de garde à domicile, une allocation de garde d'enfant à domicile (AGED) est créée en 1986 couvrant le coût des cotisations sociales pour l'embauche d'une personne à domicile et permettant aux parents de déduire 50% des dépenses engagées de leur impôt sur le revenu. L'aide aux familles pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (AFEAMA), créée en 1990, couvre le coût des cotisations salariales et patronales ainsi qu'une partie du salaire versé pour l'embauche d'une assistante maternelle à domicile. Le « libre choix » des parents reste toutefois largement conditionné par leur niveau de revenus, l'AGED ne s'adressant en pratique qu'aux revenus les plus élevés et l'AFEAMA aux revenus moyens. Tout comme pour l'APE, on retrouve des préoccupations liées à l'emploi dans la création de ces mesures, ces dernières permettant de créer de l'emploi (les « emplois de proximité ») et de lutter contre le travail au noir (Martin et al., 1998 ; Morel, 2007). En 2001, ces modes de garde individualisés concernaient près de 550 000 enfants de moins de trois ans, contre 170 000 enfants en crèche collective (OCDE, 2004).

Le mode de garde le plus courant en France pour les enfants de moins de 3 ans reste la garde parentale (64%), suivi par le recours aux assistantes maternelles (18%), aux crèches (8%), aux grands-parents (4%), à d'autres modes de garde individuels (2%), les 4% restants correspondant à des arrangements divers (DREES, 2004).

Suède : Un modèle égalitaire centré sur l'individu.

À la différence du cas français, les politiques envers la famille en Suède sont centrées sur l'individu. Le modèle de la famille à deux revenus imprègne fortement ces politiques, et elles sont élaborées explicitement pour soutenir la participation active des hommes et des femmes au marché de l'emploi.

Afin d'encourager un partage équilibré entre les sexes du travail non-rémunéré également, l'accent est mis sur une application équitable des dispositifs de la loi aux hommes et aux femmes. Ainsi, l'allocation de maternité de 1955, réservée aux mères, est entièrement supprimée en 1974 au profit d'un congé parental, aujourd'hui d'une durée de 480 jours, ouvert aux deux parents. En se référant désormais à la parentalité, les autorités publiques ont voulu souligner que la responsabilité de l'éducation des enfants relève des deux parents, bien que la mère garde certains droits spécifiquement liés à la grossesse et que le père dispose de 10 jours de paternité rémunérés pour accueillir l'enfant dans les 60 jours suivant une naissance.

Le congé parental suédois peut être pris à temps plein ou à temps partiel jusqu'à la huitième année de l'enfant, permettant plus facilement de le combiner avec le maintien d'un emploi. Il s'applique dès le premier enfant et prévoit une indemnisation sur le modèle du revenu de remplacement, correspondant à 90% du salaire antérieur². Le revenu de remplacement est imposable et tous les droits sociaux du parent en congé sont maintenus. Ainsi, le parent continue à cotiser pour sa retraite, et la période de congé est comptabilisée dans le calcul des avantages liés à l'ancienneté. Le parent en congé bénéficie par ailleurs de la garantie de retour à son poste (Morel, 2001).

Face au constat d'un recours limité de la part des pères au congé parental, des réformes ont été réalisées pour encourager une meilleure répartition entre hommes et femmes. Ainsi, en 1995, un mois de la période du congé est devenu non-transférable entre les deux parents, ceci ayant été porté à deux mois depuis 2002.

Le développement de structures collectives pour l'accueil des jeunes enfants constitue également un secteur privilégié de l'Etat-providence, et l'accès à une place de garde dans des structures publiques s'est imposé comme un droit à caractère universel (Morel, 2001 ; Bergqvist et Nyberg, 2002). Une obligation légale faite aux municipalités de pourvoir une place en crèche à tous les enfants entre 1 et 6 ans dont les parents travaillent ou étudient renforce depuis 1995 ce caractère. Face au coût croissant des services et pour remédier aux inégalités territoriales, la participation financière des parents a été plafonnée en 2002, ce qui a réduit d'environ de moitié le coût de la garde des enfants pour une majorité de familles³ et a contribué à renforcer son caractère universel.

² Le taux de remplacement a été modifié à plusieurs reprises dans les années 1990. Il s'élève actuellement à 80% du salaire antérieur pendant les premiers 390 jours, les 90 jours restants étant indemnisés à un taux forfaitaire.

³ Les frais de participation ne peuvent excéder 3% du revenu des parents pour le 1^{er} enfant, 2% pour le 2^{ème} enfant et 1% pour le 3^{ème}. Tout enfant supplémentaire est inscrit gratuitement. De plus, le montant maximum de ces frais est plafonné à 120 € par mois pour le 1^{er} enfant, 78 € pour le 2^{ème} et 40 € pour le 3^{ème}.

La politique de prise en charge des enfants permet ainsi réellement aux parents de faire garder leurs enfants dans des structures publiques de qualité, à un coût très modéré. En 2003, 73,7% des enfants de 1 à 3 ans étaient accueillis dans un service d'accueil collectif public (Skolverket, 2004). L'investissement majeur de l'Etat-providence dans le domaine de la petite enfance a ainsi participé au déplacement d'une partie importante de la prise en charge des enfants de la sphère familiale vers la sphère publique (Hernes, 1992).

Royaume-Uni : Un modèle de non-intervention publique dans la sphère privée.

Contrairement aux deux cas précédents, le Royaume-Uni se distingue par une intervention publique limitée dans la sphère familiale (Hantrais, 1992 ; Randall, 2002). La famille occupe ici un rôle central dans l'accomplissement des fonctions qui, dans les cas de la Suède et de la France, ont été transférées depuis longtemps à la responsabilité publique. C'est sous le principe de devoir et de responsabilité parentale, et suivant l'idéologie libérale en matière de choix sociaux, que le système britannique a pris forme, basé sur la co-existence entre ressources formelles et informelles et sur l'interaction entre services sociaux et recours aux services privés.

Au Royaume-Uni, l'intervention publique dans le domaine de la garde d'enfants ne trouve en principe sa légitimité qu'en cas de défaillance parentale ou de situation de précarité. Si le gouvernement britannique est intervenu lorsqu'il s'agissait de la situation des femmes dans le monde du travail (loi sur l'égalité des salaires en 1970 ; loi relative à la discrimination sexuelle en 1975), il s'est en revanche abstenu de prendre des mesures particulières destinées à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Les services et les aides pour la garde des enfants sont parmi les plus faibles en Europe : moins de 5% des enfants de 0-3 ans étaient pris en charge dans des structures collectives à la fin des années 1990, et pas plus de 15% étaient déclarés gardés par une nourrice ou assistante maternelle, ou inscrits dans diverses formes de « play-groups »⁴ (Silvera, 2002). Les modes de garde existants sont le plus souvent fournis par le secteur privé. Les frais - de 720 à 810 € en moyenne par mois (Bertram et Pascal, 1999) - sont alors entièrement supportés par les parents⁵, un coût rédhibitoire pour de nombreuses familles. L'offre de places à temps complet reste en outre limitée, et la qualité des services est loin d'être homogène (Prior et al., 1999).

D'une façon similaire, les questions de congé de maternité ou de congés parentaux ont été, jusqu'à récemment, considérées du ressort de la négociation entre employeurs et salariés. Ces accords ont souvent pris la forme d'interruptions temporaires du contrat de travail, sans le maintien d'une partie du salaire ou des droits sociaux. Afin de se conformer à la législation communautaire, un droit légal pour les femmes salariées au congé de maternité a été introduit en 1992. Ces droits reprennent cependant d'une manière minimaliste la Directive européenne, définissant une durée maximum de 18

⁴ Il s'agit de centres dirigés par des associations, des parents ou bien par des entreprises à but lucratif. Ils offrent une garde payante en principe et souvent occasionnelle.

⁵ Un système d'allocations sociales, couplé dernièrement à des subventions fiscales, existe néanmoins pour aider les familles les plus démunies.

semaines et une possibilité de maintenir 90% du salaire pendant les premières six semaines.

Les gouvernements britanniques ont également été réticents à régler l'utilisation du travail à temps partiel ou atypique, qui est en réalité le mode de conciliation le plus couramment utilisé au Royaume-Uni, essentiellement par les femmes. La mise en oeuvre en 2001 de la directive européenne de 1997 concernant le travail à temps partiel, sous pression répétée des institutions communautaires, a permis une première introduction de certains droits pour les personnes employées sous ces formes.

En l'absence de dispositifs publics pour aider les parents à maintenir une carrière professionnelle tout en élevant des enfants, une division nette a pu être conservée au Royaume-Uni entre travail domestique au féminin et travail rémunéré au masculin. Si l'arrivée au pouvoir en 1997 du gouvernement travailliste de Tony Blair a initié une véritable rupture dans les politiques envers la petite enfance au Royaume-Uni, les initiatives prises⁶ demeurent timides dans le contexte européen et leur capacité à altérer la division sexuée des rôles reste encore à démontrer.

3. La conciliation en pratique: impact et arbitrages en termes de genre.

Malgré les différences profondes qui marquent les politiques adoptées en France, en Suède et au Royaume-Uni pour concilier vie professionnelle-vie familiale, on constate dans chacun de ces pays des taux d'activité professionnelle relativement élevés parmi les femmes. Ce taux de participation est particulièrement élevé en Suède (76,6%) et au Royaume-Uni (69,6%). Il est un peu plus faible en France (63,7%) mais reste supérieur à la moyenne pour l'Europe des 15 (62,9%) (OCDE, 2005b). Ces trois pays manifestent également une fécondité plus dynamique que la plupart de leurs voisins européens. Alors que le taux de natalité pour l'ensemble des pays membres de l'UE était de 1,52 en 2003, ce chiffre atteignait 1,89 en France et 1,71 en Suède comme au Royaume-Uni (Eurostat, 2005). Une conciliation semble donc bien avoir lieu entre emploi et famille aussi bien en Suède qu'en France ou au Royaume-Uni. Pour autant, les contraintes que comporte l'activité professionnelle pour les hommes et les femmes élevant des jeunes enfants ne sont pas les mêmes dans les trois pays. Ces différences sont le reflet de volontés politiques contrastées, qui correspondent à trois visions distinctes du rôle de l'Etat dans la régulation des rapports sociaux de sexes.

Dans le cas de la Suède, c'est l'existence d'un service public universel étendu qui a rendu possible l'accès des femmes au marché du travail. Les tâches de soins sont transférées de la famille à l'Etat à un degré que l'on ne retrouve nulle part ailleurs, l'accès aux services de garde étant garanti par la loi et formulé comme un droit du citoyen. En résulte un taux d'emploi élevé (72%) pour les mères avec un enfant de moins de 3 ans. L'écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes tend par ailleurs à disparaître (il n'est que de 4 points) (OCDE, 2005a).

⁶ Par exemple, le « *National Childcare Strategy* » pour développer des structures collectives d'accueil des jeunes enfants ; le droit aux 13 semaines de congé parental (non-rémunéré) ; le congé de paternité et le renforcement des conditions du congé de maternité.

L'Etat suédois s'est également investi de façon marquée pour inciter une meilleure répartition des tâches de soins entre hommes et femmes par le biais du congé parental. Les modalités de ce congé montrent que le travail de soins est fortement valorisé et considéré comme un travail : indemnisation élevée, maintien des droits sociaux liés au travail salarié. Les campagnes visant à encourager les hommes à s'investir dans l'éducation des enfants et les réformes successives du congé parental commencent à porter leurs fruits. On peut en effet constater une augmentation forte et constante des pères qui prennent des congés parentaux dans le cas de la Suède. En 2004, près de 80% des pères suédois avaient eu recours au congé parental, contre moins de la moitié avant 1995. La part du congé parental prise par les pères est également en augmentation, les hommes prenant aujourd'hui environ un cinquième du nombre total de jours utilisés (Duvander, Ferrarini, Thalberg, 2005).

Malgré ces résultats globalement positifs en termes d'égalité entre les sexes, on peut toutefois émettre certaines réserves vis-à-vis de ce modèle: d'une part, ce sont principalement les femmes qui travaillent dans les services d'accueil des jeunes enfants. Même si cette activité se situe en dehors du foyer, les tâches de soins restent donc une activité essentiellement féminine. En Suède, près de 90% des femmes actives travaillent en effet dans le secteur des services (le secteur public généralement). Il en résulte une forte ségrégation du marché du travail, les femmes étant cantonnées dans des secteurs moins bien rémunérés. D'autre part, certains ont souligné que ce système n'a fait que transférer la dépendance des femmes envers leur mari vers une dépendance envers l'Etat, les services publics étant à la fois la source principale d'emploi pour les femmes et un soutien incontournable pour permettre aux femmes de travailler. Les femmes se trouveraient donc vulnérables à double titre si l'Etat cherchait à réduire les services publics, comme cela a pu être le cas pendant les années 1990 (Borchorst, Siim, 1992 ; Hernes, 1992).

Le soutien de l'Etat à l'investissement professionnel des femmes se fait de façon plus passive en France qu'en Suède, par le biais de prestations financières censées offrir un « libre choix » aux familles - même si cette liberté de choix est largement conditionnée par leur niveau de revenu. La capacité des politiques de conciliation à favoriser une plus grande égalité entre les sexes est alors largement déterminée par le statut économique des familles, les femmes de revenus modestes étant implicitement reléguées à leur rôle domestique et les femmes à revenus plus élevés pouvant s'investir sur le marché du travail au même titre que les hommes en achetant les services d'une assistante maternelle.

Contrairement à la Suède, les pouvoirs publics en France, toujours sous couvert de promouvoir le « libre-choix », ne se mêlent pas non plus de la répartition des rôles entre hommes et femmes. Comme a pu le noter Jeanne Fagnani : « en France, la promotion de l'égalité des chances entre les sexes et la volonté politique d'encourager une répartition plus égalitaire des tâches éducatives et domestiques au sein des couples ne sont nullement des préoccupations du gouvernement ou des partenaires sociaux impliqués dans les politiques sociales ou familiales. Ces questions sont quasiment absentes lors des débats politiques » (Fagnani, 1995).

En témoignent l'absence de valorisation du rôle des hommes dans l'éducation des enfants et la faible rémunération liée au congé parental, ce qui en fait une prestation peu attractive pour les hommes. De fait, les femmes représentaient encore 98% des bénéficiaires de l'APE en 2003 (Boyer, 2004). Le congé de paternité rémunéré rencontre pour sa part un plus grand succès, puisque 59% des pères y ont eu recours (DREES, 2004).

Autre effet du congé parental, la chute brutale du taux de participation au marché du travail des mères de deux enfants : si 80% des mères avec un enfant de moins de 3 ans occupent un travail rémunéré, ce taux tombe à 58% à partir du deuxième enfant (Insee Première, 2005). Sont mises en cause la durée très longue du congé et l'absence de garanties suffisamment fortes de retour à l'emploi qui participent à l'exclusion plus ou moins durable de certaines femmes du marché du travail.

Si la ségrégation horizontale du marché du travail est moins visible en France qu'en Suède, la ségrégation verticale est criante : seules 5% des personnes à position décisionnelle dans les 50 sociétés les plus importantes sont des femmes, contre 15% au Royaume-Uni et 20% en Suède (European Commission, 2003). Les inégalités entre femmes de différents statuts socio-économiques sont également très marquées.

Ainsi, si des politiques importantes sont mises en œuvre en France depuis une trentaine d'années pour permettre la conciliation entre vie familiale et professionnelle, elles s'organisent autour d'un modèle familialiste, soutenant la mère qui travaille tout en restant fortement incitatif à son rôle dans la reproduction, et n'autorisant que partiellement le renversement des rapports classiques entre les genres. On verra si les évolutions récentes dans le domaine de la politique consacrée à la petite enfance (notamment la PAJE, prestation unique d'accueil du jeune enfant, de 2004, le droit à 11 jours de congé de paternité rémunérés à 80% du salaire antérieur depuis 2002 ainsi que la mise en place, en 2000, des Fonds d'investissements pour la petite enfance) répondront - ou non - à une nouvelle façon de concevoir la place des hommes et des femmes entre emploi et famille.

Au Royaume-Uni, la tradition de non-intervention de l'Etat dans la sphère privée signifie qu'aucune mesure n'avait été prise pour favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle avant l'adoption de directives communautaires dans ce domaine. Les interventions de l'Etat concernent l'égalité de traitement des hommes et des femmes sur le marché du travail, ce qui a permis à un plus grand nombre de femmes d'accéder à des postes à responsabilité qu'en France. Néanmoins, ces femmes font en quelque sorte figure d'exception : si un pourcentage élevé de femmes participe au marché du travail, cette participation s'effectue dans des conditions très différentes à celles des hommes.

Alors que les modèles d'activité des femmes en France et en Suède se rapprochent de ceux des hommes, ce modèle reste encore marqué par une activité discontinue pour les femmes au Royaume-Uni (Silvera, 2002). Le taux d'emploi des mères avec un enfant de moins de 3 ans reste ici inférieur à 50% (OCDE, 2005a). Dans 31,9% des familles avec

un enfant de moins de 6 ans, le père travaille à temps plein et la mère à temps partiel, et dans 32,8% de ces familles la femme se retire complètement du marché de l'emploi. Seuls 24,9% des couples gardent, tous les deux, un travail rémunéré à temps plein (Jaumotte, 2003). De plus, le recours à un emploi à temps partiel est bien plus répandu parmi cette catégorie de femmes au Royaume-Uni (près de 62%), que dans le cas de la Suède ou de la France où le pourcentage de mères d'enfants de moins de 3 ans travaillant à temps partiel est d'environ 37% (OCDE, 2005a). Ces emplois à temps partiel sont de plus bien moins réglementés qu'en Suède ou en France, et n'offrent que peu de protection en termes de droits sociaux. L'écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes est en conséquence significatif (13,5 points) - même si cet écart reste en dessous de la moyenne européenne (16 points) - et les femmes restent majoritairement dépendantes d'un mari pourvoyeur de revenu.

Si les Britanniques peuvent aujourd'hui prétendre à un congé parental, l'absence de rémunération tend à fortement restreindre le recours à ces congés - de la part des hommes comme des femmes. Seuls 3% des parents éligibles semblent pouvoir se permettre financièrement d'en bénéficier (Math et Meilland, 2004) et, d'après les estimations du gouvernement britannique, ce droit serait sollicité par moins de 2% des pères. L'utilisation des pères du congé de paternité rémunéré s'est également avérée limitée : un père sur cinq en ont bénéficié (DTI, 2005).

En l'absence d'un service de garde d'enfants à un coût abordable, ce sont ici comme en France les femmes les plus aisées qui peuvent le plus facilement combiner vie professionnelle et vie familiale, en achetant sur le marché les services dont elles ont besoin.

4. Changer les hommes !

Un taux élevé de participation des femmes au marché du travail est souvent perçu comme un signe d'une plus grande autonomie économique des femmes par rapport au lien conjugal et donc d'une plus grande égalité entre les sexes. Pour autant, notre analyse de trois pays affichant des taux d'emploi féminin élevés montre aussi que la participation des femmes au marché du travail peut être parfaitement compatible avec leur maintien dans un rôle social consistant en premier lieu à veiller au bien-être de la famille, parfois à leur propre détriment puisque cela suppose que les femmes assument un double fardeau (travail rémunéré et travail domestique). Derrière l'objectif de concilier vie familiale et vie professionnelle se cache en effet des réalités bien contrastées, autant en termes d'engagements politiques qu'en termes de participation effective des hommes et des femmes aux responsabilités familiales et professionnelles.

En France, en dépit de prestations généreuses, les politiques de conciliation n'ont véritablement visé que les femmes, et aucun dispositif particulier n'a été mis en place pour encourager une répartition plus égalitaire du travail domestique. Les auteurs d'un rapport de 2004 de l'OCDE sur la politique d'éducation et d'accueil des jeunes enfants en France soulignaient ainsi: « Malgré le souci marqué au plan national d'améliorer la situation dans le domaine de l'égalité entre les sexes en réduisant les obstacles à l'emploi

des femmes, au cours de nos discussions avec des hauts fonctionnaires, des chercheurs et des élus, la question de faire participer les hommes pères aux tâches domestiques et familiales a souvent été écartée comme étant un ‘non-problème’ dans la société française, les raisons invoquées pour justifier l’absence de politique à cet égard étant les valeurs culturelles et les relations de pouvoir dans le foyer » (OCDE, 2004, p.45).

Tant que les politiques de conciliation se borneront à soutenir le travail des femmes sans chercher à soutenir l’investissement des hommes dans la sphère domestique, l’égalité entre les sexes ne restera qu’un leurre.

Références

Afsa, C. (1996), « L’activité féminine à l’épreuve de l’APE », *Recherches et prévisions*, n° 46, pp. 1-8.

Bergqvist, C. et Nyberg, A. (2002), « Welfare state restructuring and childcare in Sweden », in R. Mahon et S. Michel (eds.), *Child care policies at the crossroads: gender and welfare state restructuring*, London, Routledge, pp. 287-309.

Bertram, A. et Pascal, C. (1999), *The OECD thematic review of early childhood education and care: Background Report for the United Kingdom*. Worcester, Centre for Research in Early Childhood.

Boyer, D. (2004) « Les pères bénéficiaires de l’APE : révélateurs de nouvelles pratiques paternelles ? », *Recherches et Prévisions*, n° 76, pp.53-62.

Borchorst, A. et Siim, B. (1992) « Women and the advanced welfare state – a new kind of patriarchal power ? » in A. Showstack Sassoon (ed.) *Women and the state. The shifting boundaries of public and private*, London, Routledge, pp. 128-158.

DREES (1999), « L’activité professionnelle des femmes après la naissance de leurs deux premiers enfants. L’impact de l’allocation parentale d’éducation », *Etudes et Résultats*, n°37, novembre.

DREES (2004), « L’accueil collectif et en crèches familiales des enfants de moins de 6 ans en 2003 », *Etudes et résultats*, n°356, décembre.

DTI (2005) *Work and Families. Choice and Flexibility. A consultation document*, Department of Trade and Industry, London.

Duvander, A-Z.; Ferrarini, T.; Thalberg, S. (2005), *Swedish parental leave and gender equality. Achievements and reform challenges in a European perspective*, Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier, 2005:11.

Esping-Andersen, G. (1990), *The three worlds of welfare capitalism*, Cambridge, Polity Press.

Esping-Andersen, G. (2002), *Why We Need a New Welfare State*, Oxford University Press.

European Commission (2003), *Database on women and men in decision-making*, DG EMPL, Bruxelles.

Eurostat (2005), *Population et conditions sociales*, Commission Européenne, Bruxelles.

Fagnani, J. (1998), « Lacunes, contradictions et incohérences des mesures de conciliation travail/famille : bref bilan critique », *Droit social*, 6:596-602.

Fraser, N. (1994), « After the family wage. Gender equity and the welfare state », *Political Theory*, 22(4):591-618.

Hantrais, L. (1992), « Les systèmes d'aide et de protection sociale à l'épreuve de l'évolution des structures familiales. Le cas du Royaume-Uni », *Recherches Sociales*, avril-juin, pp. 113-129.

Hernes, H. (1992) « Women and the welfare state : a transition from private to public dependence » in A. Showstack Sassoon (ed.) *Women and the state. The shifting boundaries of public and private*, London, Routledge, pp. 72-93.

Hobson, B. (1990) « No exit, no voice : women's economic dependency and the welfare state », *Acta Sociologica*, 33(3):235-250.

Insee Première (2005), *La parité à pas comptés*, n° 1006, mars.

Jaumotte, F. (2003), « Les femmes sur le marché du travail : évidence empirique sur le rôle des politiques économiques et autres déterminants dans les pays de l'OCDE », *Revue économique de l'OECD*, n°37, 2003/2.

Jenson, J. (1997), « Who cares ? Gender and welfare regimes », *Social Politics*, 4 (2):182-187.

Jenson, J. et Sineau, M. (dir.) (1998), *Qui doit garder le jeune enfant ? Modes d'accueil et travail des mères dans l'Europe en crise*, Paris, LGDJ.

Lewis, J. (1992) « Gender and the development of welfare regimes », *Journal of European Social Policy*, 2(3):159-73.

Martin, C., Math, A. et Renaudat, E. (1998), "Caring for the very young children and dependent elderly people in France: towards a commodification of social care?", in Lewis (ed.), *Gender, social care and welfare state restructuring in Europe*, Ashgate, Aldershot, pp. 139-174.

Math, A. et C. Meilland (2004), « Le congé pour raisons familiales et les relations industrielles », European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004.

Morel, N. (2001), « Politique sociale et égalité entre les sexes en Suède », *Recherches et Prévisions*, n°64, pp. 65-79.

Morel, N. (2007), « From subsidiarity to “free choice”: child- and elderly-care policy reforms in France, Belgium Germany and the Netherlands », *Social Policy and Administration* (à paraître).

Morgan, K. (2002), « Does anyone have a ‘libre choix’? Subversive liberalism and the politics of French child care policy », in S. Michel et R. Mahon (eds.), *Child care policy at the crossroads. Gender and welfare state restructuring*, Routledge, pp.143-171.

O’Connor, J. (1996) « From women in the welfare state to gendering welfare state regimes », *Current Sociology*, 44(2):1-124.

OCDE (2004), *La politique d’éducation et d’accueil des jeunes enfants en France*, Note par pays de l’OCDE, OCDE, Paris.

OCDE (2005a), *Babies and Bosses. Reconciling work and family life. Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom*, Volume 4, OCDE, Paris.

OCDE (2005b), *OECD Employment outlook 2005 – Statistical annex*, OCDE, Paris.

Orloff, A. (1993), « Gender and the social rights of citizenship : the comparative analysis of gender relations and welfare states », *American Sociological Review*, 58:303-328.

Orloff, A. (2006), “L’adieu au maternalisme?”, *Recherches et Prévisions*, n°83, mars. pp.9-28.

Prior G., G. Courtney et E. Charkin (1999), *2nd Survey of Parents of Three and Four Year old Children and Their Use of Early Years Services*, Research Report RR120, DfEE, London.

Randall, V. (2002), « Child Care in Britain, or, How do You Restructure Nothing ? », in S. Michel et R. Mahon (eds.), *Child care policy at the crossroads. Gender and welfare state restructuring*, Routledge, pp. 219-239.

Silvera, R. (2002), *Articuler vie familiale et vie professionnelle en Europe. Un enjeu pour l’égalité*, Paris, La Documentation Française.

Skolverket (2004), *Beskrivande data 2004*, rapport 248, Stockholm, Skolverket.