
Evolution de la famille et du marché du travail : un défi pour l'articulation vie familiale / vie professionnelle

Claude Martin, sociologue

Directeur de recherche CNRS

Directeur du Laboratoire d'analyse des politiques
sociales et sanitaires de l'Ecole des hautes études en
santé publique

SOMMAIRE

- Introduction : les défis sociaux, économiques et démographiques de l'articulation des temps et de l'égalité.
 - La stratégie européenne de l'emploi, les enjeux de « conciliation » et le genre : quelques repères
 - Les inégalités de genre en Europe... toujours d'actualité !
 - Des modèles européens en matière de « conciliation » et de « contrats sociaux de genre » diversifiés
 - Les défis liés aux horaires non standard
 - Conclusion : quelles pistes d'action pour l'avenir?
-

Introduction

- L'emploi des femmes : au cœur des défis économiques, sociaux et démographiques de L'Europe (lutter contre le chômage, la pauvreté, le vieillissement de la population...)
 - L'enjeu des politiques de « conciliation » : montrer que l'emploi des femmes est compatible et même un moteur de la reprise de la fécondité.
 - La « conciliation » des temps doit intégrer la question de l'égalité de genre dans le travail ET le hors-travail
-

1 - Le principe d'égalité promu par les institutions européennes: quelques jalons

- Traité de Rome 25 mars 1957: art. 119 principe de l'égalité de traitement pour un travail équivalent entre homme et femme
 - Communication sur politique familiale en 1989: références à des mesures permettant d'aider les parents à concilier vie familiale et vie professionnelle
 - Traité de Maastricht 7 février 1992 (signé à l'exception du RU) confirmant le principe d'*equal opportunity* sur le marché du travail (art.2) et d'égalité de salaire pour un travail équivalent (art.6)
-

Quelques repères sur la « conciliation » emploi/famille

- **1992** : Recommandation sur les services de garde d'enfants
 - **1992** : Directive sur le congé de maternité (14 semaines)
 - **1996** : Directive sur le congé parental (3 mois)
 - **1997** : Directive sur le temps partiel
 - **2000** : Résolution du Conseil des Ministres sur la participation équilibrée des hommes et des femmes à la vie professionnelle et familiale (Présidence portugaise)
 - **2000** : Résolution du Conseil de l'Union européenne (Présidence française) : suivi de 9 indicateurs sur la conciliation
 - **2002** : Conseil européen de Barcelone : objectif de 33% de services de gardes pour les enfants de moins de 3 ans et de 90% pour les plus de 3 ans (jusqu'à l'âge scolaire obligatoire).
 - **2006** : feuille de route pour l'égalité 2005-2010 et Pacte européen pour l'égalité
-

Les arguments explicites dans le débat européen

1. Promouvoir l'égalité homme/femme
 2. Le soutien à la fécondité (1,5 comparé à 2 aux USA)
 3. Lutter contre le vieillissement de la société européenne
-

2 - Une résistible égalité homme-femme

- L'égalité homme – femme comme enjeu politique: Les institutions européennes ont contribué à la définition d'une politique d'égalité : de *l'equal pay* à *l'equal opportunity*, de *l'equal opportunity* à *la balance travail – vie familiale*
 - La participation accrue des femmes au marché du travail rapproche la situation des femmes et des hommes, malgré le chemin qui reste à parcourir pour atteindre l'égalité salariale
 - Malgré ces progrès sur le plan de la vie professionnelle, l'inégalité demeure très forte au plan de la division du travail domestique et de soins (enquêtes emploi du temps)
-

Des inégalités dans l'emploi persistantes

- **Des taux d'emploi inférieurs pour les femmes**
 - **Des taux de chômage supérieurs sauf dans 5 pays (sur les 25)**
 - **Un temps partiel toujours largement féminisé (plus de 80%) pas toujours un « choix » de « conciliation » des temps...**
 - **Des écarts de salaires persistants**
 - **Une ségrégation professionnelle forte**
-

Participation au marché du travail, chômage et niveau de temps partiel dans l'Europe des 15 en 2003

Pays	Taux de participation au marché du travail			Taux de chômage			Taux de travail à temps partiel		
	Femmes (en%)	Hommes (en %)	Différence entre les genres (femmes – hommes en %)	Femmes (en %)	Hommes (en %)	Différence entre les genres en %	Femmes (en %)	Hommes (en %)	Différences entre les genres en %
SW	76,9	80,8	-3,9	5,3	6,4	-1,1	20,6	7,9	12,7
DK	74,8	84,0	-9,2	5,8	5,2	0,6	21,9	10,5	11,4
FIN	72,1	76,1	-4,0	8,9	9,3	-0,4	15,0	8,0	7,0
UK	69,2	83,9	-14,7	4,1	5,5	-1,4	40,1	9,6	30,5
NL	68,4	84,2	-15,8	3,8	3,5	0,3	59,6	14,8	44,8
PT	65,6	78,5	-12,9	7,7	5,9	1,8	14,9	5,9	9,0
GER	64,5	78,0	-13,5	8,9	9,7	-0,8	36,3	5,9	30,4
AUT	63,9	79,4	-15,5	4,3	5,1	-0,8	26,1	3,2	22,9
FR	62,5	73,8	-11,3	10,4	8,3	2,1	22,8	4,7	18,1
IRL	57,6	78,3	-20,7	3,9	4,9	-1,0	34,7	8,1	26,6
BEL	55,8	72,6	-16,8	8,0	7,5	0,5	33,4	5,9	27,5
ESP	55,7	81,1	-25,4	16,0	8,2	7,8	16,5	2,5	14,0
LUX	53,5	77,0	-23,5	3,6	1,9	1,7	28,1	2,3	25,8
GR	51,0	77,0	-26,0	13,8	5,9	7,9	9,9	2,9	7,0
IT	48,3	74,8	-26,5	11,7	6,8	4,9	23,6	4,9	18,7
EU 15	61,3	79,2	-17,9	8,6	7,2	1,4	30,1	6,3	23,8

Notes : 1/ Participation au marché du travail en % de la population de 15 à 64 ans 2/ chômeurs en % des actifs 3/ travailleurs à temps partiel en % des personnes occupées (Source : OCDE : Employment outlook 2004, Paris)

Taux d'emploi des femmes supérieurs ou égaux aux objectifs de Lisbonne en 2006

Danemark	73.4
Suède	70.7
Pays-Bas	67.7
Finlande	67.3
Royaume-Uni	65.8
Estonie	65.3
Autriche	63.5
Lettonie	62.4
Allemagne	62.2
Portugal	62.0
Slovénie	61.8
Lituanie	61.0
Chypre	60.3

Taux d'emploi des femmes inférieurs aux objectifs de Lisbonne en 2006

Irlande	59.3
France	58.8
République tchèque	56.8
Luxembourg	54.6
Bulgarie	54.6
Belgique	54.0
Espagne	53.2
Roumanie	53.0
Slovaquie	51.9
Hongrie	51.1
Pologne	48.2
Grèce	47.4
Italie	46.3
Malte	34.9

Des inégalités dans la sphère du travail domestique et de care :

Evolution des temps sociaux quotidiens en France

	<i>Femmes</i>		<i>Hommes</i>	
	<i>1986</i>	<i>1999</i>	<i>1986</i>	<i>1999</i>
Temps physiologique	11 h 40	11 h 48	11 h 28	11 h 32
Travail, études, formation	3 h 16	3 h 27	5 h 47	5 h 30
Temps domestique	5 h 07	4 h 36	2 h 07	2 h 13
<i>dont: ménage, courses</i>	<i>3 h 50</i>	<i>3 h 40</i>	<i>1 h 11</i>	<i>1 h 15</i>
<i>Soins aux enfants</i>	<i>0 h 42</i>	<i>0 h 38</i>	<i>0 h 10</i>	<i>0 h 11</i>
<i>Jardinage, bricolage</i>	<i>0 h 15</i>	<i>0 h 18</i>	<i>0 h 47</i>	<i>0 h 47</i>
Temps libre	3 h 13	3 h 31	3 h 53	4 h 09
Trajet	0 h 44	0 h 28	0 h 45	0 h 36
<i>Ensemble</i>	<i>24 h</i>	<i>24 h</i>	<i>24 h</i>	<i>24 h</i>

Champ: individus âgés de 15 à 60 ans, hors étudiants et retraités. Source INSEE, enquêtes emploi du temps 1986 et 1999

3 - Quels modèles européens de conciliation

- Quels sont les modèles normatifs promus par les politiques publiques en Europe?
 - ❑ Modèle 1: Le salaire maternel
 - ❑ Modèle 1bis: le mariage comme contrat de travail
 - ❑ Modèle 2: le pourvoyeur principal + le pourvoyeur secondaire
 - ❑ Modèle 3: Deux pourvoyeurs de revenu
 - ❑ Modèle 4: le couple moitié carer- moitié pourvoyeur
-

Organisation du travail des couples âgés entre 20 et 49 ans où au moins un des partenaires a un travail (en % des couples)

	EU 25	SL	PT	SK	CZ	FI	CY	EE	LT	LV	HU	FR	PL	EL	AT	ES	UK	BE	LU	IT	DE	NL	MT	DK	SW	IR	
H et F à temps plein	45	77	67	66	64	63	62	62	60	58	56	52	49	47	47	44	44	43	40	38	37	27	22	:	:	:	
H seul W	29	13	21	24	29	21	27	25	16	25	33	25	29	44	22	43	21	25	35	45	26	21	67	:	:	:	
H à T Plein – F à T partiel	19	2	7	2	3	7	8	4	10	5	2	16	8	5	27	9	30	24	21	13	28	44	8	:	:	:	
H et F Tpartiel ou F Tplein et H Tpartiel	2	(1)	1	(1)	0	2	(1)	2	4	3	1	2	2	2	1	1	2	3	:	2	2	4	:	:	:	:	
F seul W	5	7	4	7	4	7	2	7	10	9	8	5	12	2	3	3	3	5	4	2	7	4	:	:	:	:	
Total	100%																										

Source : Eurostat, European Labour Force Survey 2003 (:) not available. SL : Slovénie - PT : Portugal – SK : Rep. Slovaque – CZ : Rep. Tchèque – FI : Finlande – CY : Chypre – EE : Estonie – LT : Lituanie – LV : Lettonie – HU : Hongrie – FR : France – PL : Pologne – AT : Autriche – EL : Grèce – UK : Roy-Uni – BE : Belgique – LU : Luxembourg – IT : Italie – DE : Allemagne – NL : Pays-Bas – MT : Malte – DK : Danemark – SW : Suède – IR :

Des modèles européens en matière d'articulation différents

Les congés maternité et parentaux

Importantes différences entre les pays dans le développement et les formes des congés parentaux selon leur durée et leur rémunération :

- de 13 semaines à 3 ans !
- Pas de rémunération, une faible allocation ou un % du salaire antérieur

Mais un usage encore largement féminin partout en Europe.

Données sur les congés parentaux (source : Silvera, 2007)

	Durée du congé parental	Rémunération du congé parental
Espagne	3 ans	Non rémunéré
Grèce	7 mois	non rémunéré
Italie	11 mois (si le père en prend 3)	30% du salaire
Portugal	1 an	Non rémunéré (15 jours rémunérés réservés au père et non transférables)
Irlande	14 semaines (par parent)	Non rémunéré
Royaume Uni	13 semaines	Non rémunéré
Allemagne	1 an (14 mois si le père prend une partie)	67% du salaire plafond 1 800€
Autriche	2 ans	Forfait
Belgique	3 mois par parent	Forfaitaire (550€/mois environ)
France	3 ans	Prestation forfaitaire 485€ à partir du 2 ^e enfant
Luxembourg	6 mois	Forfait 1692€/ mois
Pays Bas	13 semaines par parent	Non rémunéré
Danemark	18 semaines	8 mois/parent
Finlande	3 ans	(6 mois à 66% du salaire, ensuite 350€/mois)
Suède	18 mois (2 mois aux pères)	16 mois à 80% du salaire le reste 6,50€/jour

Chypre	6 mois	Non rémunéré
Estonie	8,5 mois	100% du salaire plafonné
Hongrie	2 ans	70% du salaire plafonné
Lituanie	3 ans	70% du salaire
Malte	6 mois	Non rémunéré
Pologne	3 ans	Prestation forfaitaire de 436 €/mois pendant 18 mois, étendus à 24 mois si le père en prend une partie
République Tchèque	3 ans	113€/mois
Slovaquie	3 ans	95€/mois
Slovénie	9 mois	100% du salaire si 2 mois pris par le père

L'accueil public des enfants

- Seulement 5 pays sur les 25 accueillent plus de 30% des enfants de moins de 3 ans.
 - Mais plus de la moitié des pays accueillent 90% des enfants de 3 à 6 ans.
-

Des contrats sociaux de genre diversifiés

Des « contrats sociaux de genre » différents, selon le partage entre les responsabilités professionnelles et familiales au sein des ménages, en fonction :

- ❑ Du régime économique et politique
 - ❑ Du régime d'emploi
 - ❑ Du régime d'État-Providence
 - ❑ Des relations professionnelles
 - ❑ De la place de la Famille et de l'égalité entre hommes et femmes (...)
-

Le « modèle scandinave »:

Assurer un accueil pour tous les enfants dans le Nord de l'Europe avec un congé parental bien rémunéré, des taux d'emploi féminin et de fécondité élevés.

Suède : plus de 70% des enfants de 1 à 3 ans en crèches et structures préscolaires ; 91% des 4 à 5 ans – 70% en structures extrascolaires + congé parental de 15 mois à 80% du salaire

Danemark : 66% des enfants de 6 mois à 2 ans ; 94% de 3 à 5 ans. Congé parental de 8 mois par parent dont 8 mois payé à 90%

Le modèle « continental »

Temps partiel et congés longs plutôt que services collectifs (taux d'emploi et de fécondité moyens, voire faibles)

Allemagne : 10% des moins de 3 ans (36% nouveaux Länders) ; 89% de 3 à 6 ans et 1/2.

Autriche : 9% moins de 3 ans ; 82% de 3 à 6 ans

Pays-Bas : 35% moins de 3 ans ; 100% des plus de 3 ans.

Congés parentaux longs sous forme de faible allocation ou non payés

Le modèle « méridional »

Laisser aux familles la responsabilité de l'accueil (faible taux d'emploi (sauf au Portugal) et faible fécondité) :

Italie : 6% des moins de 3 ans ; 93% de 3 à 5 ans

Espagne : 10% des moins de 3 ans ; 98% des enfants de 3 ans ;

Portugal : 19% des moins de 3 ans ; 75% des plus de 3 ans

Des congés parentaux parfois longs mais non payés.

Le modèle « insulaire »

Temps partiel fort, faible congé et faible accueil (mais taux d'emploi et de fécondité assez élevés)

Royaume-Uni : 27% des moins de 2 ans ; 58% des 3 à 4 ans

Irlande : 40% des moins de 3 ans mais seulement 60% des plus de 3 ans

Congés parentaux courts peu ou pas payés

les nouveaux États membres

Un retour partiel aux valeurs traditionnelles et familialistes ? (taux d'emploi féminin parfois très faibles (Malte, Hongrie Pologne...) et taux de fécondité très bas)

Hongrie : 6% des moins de 3 ans ; 86% des plus de 3 ans

Lituanie : 17% des moins de 3 ans ; 60% des 3 à 6 ans

Congés parentaux de 6 mois à 3 ans (parfois non payés (Chypre et Malte); parfois au forfait (dans 4 pays) ou en fonction du salaire (Slovénie : 9 mois à 100% mais 3 réservés au père...))

Des systèmes « hybrides »

France : une situation intermédiaire et des logiques contradictoires... (taux d'emploi moyen, taux de fécondité élevé)

Près de 50% d'accueil des moins de 3 ans et 100% des plus de 3 ans; congé parental long et faiblement payé mais des systèmes de réductions d'impôts pour la garde des enfants de parents aisés... : **des écarts croissants parmi les femmes**

Belgique : flamande : 81% des moins de 3 ans, 100% des plus de 3 ans ; un congé parental de 3 mois par parent...

4 - L'enjeu des emplois à horaires non standard ou atypiques

L'inégalité homme/femme est renforcée par la flexibilité du marché du travail

- L'Europe adopte des politiques d'emploi qui impose une flexibilité croissante de la main d'œuvre pour garantir productivité et capacité concurrentielle dans une économie mondialisée
- Cette flexibilité se manifeste à la fois dans les statuts des travailleurs (contrats à durée déterminée, intérim, temps partiel contraint, emplois précaires), dans la condition salariale (augmentation du nombre de travailleurs pauvres), qu'au niveau des conditions de travail (horaires flexibles)
- Cette flexibilité affecte plus particulièrement les femmes
- D'où l'enjeu que représente la flexibilité des horaires et surtout leur imprévisibilité dans les ménages (en particulier les bi-actifs et les monoparentaux)

Pourcentage des travailleurs par pays travaillant dans les situations suivantes:

	Un nombre d'heures différents chaque jour	Un nombre de jours différents chaque semaine	Selon des horaires variables	Hors journée	En travail posté	En 2 postes alternants	En 3 postes ou plus alternants
Finlande	47,6	26,6	39,9	17,9	22,9	11,0	9,4
France	39,3	22,4	29,2	13,5	20,9	9,5	4,6
Royaume-Uni	36,1	20,9	31,8	10,1	25,2	9,8	6,4
Italie	31,8	19,6	23,4	8,6	26,3	13,8	7,6
Portugal	20,1	10,6	18,6	6,8	10,4	4,1	2,7
<i>Union européenne</i>	36,6	21,9	28,2	10,1	22	9,5	7,2

(Source Boisard et al., 2002, p. 36)

Éléments de définition des horaires non standard

- La notion d'horaires non standard recouvre une diversité de configurations de travail, dont le point commun est leur caractère décalé.
 - Un premier critère pour préciser les caractéristiques de ces horaires: la variabilité/invariabilité de ces horaires.
 - Deuxième critère: la régularité /irrégularité de ces horaires variables.
-

L'impact des horaires atypiques sur la vie des familles

- Il se mesure en terme de négociabilité et de prévisibilité.
 - La grande difficulté pour les familles est de gérer des horaires de travail variables, irréguliers et fortement imprévisibles, sur lesquels elles n'ont qu'une faible capacité d'anticipation.
-

Les arrangements de garde

- Dans les trois pays, ils se présentent comme la combinaison de deux types de ressources:
 - des ressources formelles (publiques ou privées): crèche, assistante maternelle, école, employé de maison
 - des ressources informelles: réseau familial (parents eux-mêmes, frères et sœurs, grands-parents, oncles et tantes ...) et le réseau de proches (parents des autres enfants, voisins, collègues ...)
 - Les familles puisent dans leur éventail de ressources afin d'organiser l'arrangement de garde le plus stable possible.
 - Trois types de configuration familiale:
 - Le modèle de la double carrière
 - Le modèle traditionnel
 - Le modèle des parents relais
-

Quatre variables déterminantes pour saisir les inégalités

- La configuration familiale: le développement du modèle des parents relais
 - Le réseau familial
 - Le niveau de revenus: déterminant pour financer des services privés.
 - L'offre de services du pays
-

Conclusions

- **Les politiques de « conciliation » ne sont pas neutres en termes de genre:** développer le temps partiel et les congés peut renforcer la discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail ; développer les services d'accueil est plus égalitaire.
 - **La mobilisation de tous les acteurs** pour trouver des formes de conciliation en faveur de l'égalité est nécessaire :
 - Rôle **des États membres** dans le développement des services collectifs et « pression » européenne ;
 - Renforcer **le dialogue social** : impliquer les entreprises et les organisations syndicales dans ces enjeux (développer des mesures favorables à la famille, remettre en cause le modèle de la « disponibilité permanente » comme seule mesure de la performance...).
 - Au sein des **familles** : revaloriser le rôle des pères et des hommes pour un meilleur partage des tâches domestiques et familiales
-