



HAL
open science

Politiques de conciliation du travail et de la vie familiale en Europe: quelle(s) complémentarité(s) des aides publiques et d'entreprises?

Olivier Thevenon

► **To cite this version:**

Olivier Thevenon. Politiques de conciliation du travail et de la vie familiale en Europe: quelle(s) complémentarité(s) des aides publiques et d'entreprises?. Brussels Economic Review , 2008, 51, pp.73-92. hal-00410908

HAL Id: hal-00410908

<https://hal.science/hal-00410908>

Submitted on 25 Aug 2009

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.

POLITIQUES DE CONCILIATION DU TRAVAIL ET DE LA VIE FAMILIALE EN EUROPE : QUELLE(S) COMPLÉMENTARITÉ(S) DES AIDES PUBLIQUES ET D'ENTREPRISES?

OLIVIER THÉVENON (INED ET OCDE)*

ABSTRACT:

This paper analyses the variations in policies aiming at reconciling work and family life in Europe. We especially examine how public policy is completed by employers support in childcare services and flexible working time practices. Differences in this latter support are part of the variations in patterns of reconciliation between work and family. In particular, Nordic countries differ with a higher propensity of employers to provide very flexible working time schedule. This is added to a higher public support offered to parents with a child under age of preschool. Countries with the lowest fertility and female employment rates are those where all kinds of support are more limited, or where they are not complementary.

JEL CLASSIFICATION: H5, J13, J18, J8.

KEYWORDS: work and family-life reconciliation, family policies, working time practices, fertility, women's employment.

RÉSUMÉ:

Cet article analyse les disparités européennes en matière de politiques aidant les parents à concilier travail et vie familiale. On examine en particulier comment les différentes aides publiques sont complétées par le soutien que les employeurs accordent sous forme d'une offre de services ou d'une flexibilité du temps de travail. Les différences affectant ce soutien contribuent aux disparités de « régimes » de conciliation emploi-famille observés en Europe. En particulier, on trouve que les pays nordiques se distinguent par une plus grande propension des employeurs à autoriser leurs employés de gérer leur temps de travail de façon très flexible. Ceci complète une aide publique à la conciliation plus développée pour les enfants de moins de trois ans. Les pays qui cumulent bas niveaux de fécondité et d'emploi des femmes sont ceux où toutes les formes d'aides sont plus limitées, ou dont la complémentarité n'est pas assurée.

CODES JEL : H5, J13, J18, J8.

MOTS-CLEFS: conciliation entre travail et vie familiale ; politiques familiales ; flexibilité du temps de travail ; fécondité ; emploi des femmes.

* olivier.thevenon@ined.fr, INED, 133 Boulevard Davout, 75980 Paris Cedex 20. The author only is responsible for the opinions expressed in this paper.

INTRODUCTION

L'inversion de la corrélation existant entre les taux d'emploi des femmes et les niveaux de fécondité au sein des pays de l'OCDE, aujourd'hui positive alors qu'elle était négative jusqu'au milieu des années 80 est souvent désignée comme un succès des politiques la conciliation emploi-famille (D'Addio et Mira D'Ercole, 2005). Ces politiques seraient l'un des facteurs expliquant ce renversement et l'un des éléments nécessaires pour atteindre un équilibre doublement favorable à l'emploi des femmes et à la fécondité (Ahn et Mira, 2002 ; OECD, 2007)¹. L'antagonisme existant entre l'activité des femmes et la fécondité apparaît donc aujourd'hui obsolète puisque les pays qui affichent les taux d'emploi les plus élevés sont aussi désormais ceux qui présentent les indices de fécondité les plus élevés et les plus stables.

Pour cette raison, la conciliation emploi-famille fait partie de l'agenda politique de la plupart des pays de l'OCDE, et est encouragé par des instances internationales comme l'OCDE ou l'Union Européenne. Elle est même une dimension centrale de la Stratégie Européenne pour l'emploi depuis le sommet d'Amsterdam de 1997 : en élargissant l'accès à l'emploi au plus grand nombre de parents, et surtout en aidant les femmes à demeurer active tout au long de leur cycle de vie, les politiques en faveur des familles veulent favoriser l'emploi d'une main-d'œuvre féminine relativement qualifiée et à fort potentiel de productivité. Outre l'effet vertueux escompté sur la croissance, ce développement de l'activité féminine doit aussi permettre de compenser la croissance du ratio de dépendance économique due au vieillissement de la population (Thévenon, 2004 ; Courtioux et Thévenon, 2007) . Plus récemment, les communications de la Commission Européenne promeuvent aussi explicitement les aides aux familles pour soutenir la fécondité et ainsi atténuer le vieillissement attendu à long terme (European Commission, 2005). Pour autant, la mise en œuvre de politiques favorables aux familles doit affronter plusieurs difficultés.

1.1. DES POLITIQUES FONDÉES SUR UNE MULTIPLICITÉ D'OBJECTIFS

La première difficulté réside dans la multiplicité des objectifs assignés à ces politiques, non sans conflits. Bien que l'aide à la conciliation entre travail et vie familiale soit souvent prépondérante, d'autres objectifs sont impliqués, comme le niveau de vie des familles, l'aide à la fécondité, à l'éducation et au développement des enfants, la lutte contre les inégalités et la pauvreté, ou encore la promotion de l'égalité entre les sexes. Or, ces objectifs ne sont que partiellement congruents, et leur articulation repose nécessairement sur un compromis dont la nature peut varier d'un pays à l'autre et au cours du temps. Certains objectifs peuvent ainsi être affirmés comme primordiaux dans certains pays, tandis

¹ Pour Kögel (2004) néanmoins, il existe toujours, pour chaque pays, une relation négative entre taux d'emploi des femmes et niveau de fécondité, bien que la corrélation entre ces deux termes se soit fortement affaiblie au cours des années 90. Cet affaiblissement de l'antagonisme observé tient sans doute à la mise en place d'aides aidant la conciliation entre travail et vie familiale. La corrélation positive, observée au niveau macro tient alors à la confusion entre les effets pays et l'hétérogénéité de l'intensité de la relation négative entre fécondité et taux d'emploi.

que d'autres peuvent être atteints par effet dérivé ou considérés de façon plus 'instrumentale' pour faire levier sur les objectifs premiers. C'est le cas, par exemple, au Royaume-Uni où les objectifs centraux de la mise en œuvre de politiques pour les familles sont la lutte contre la pauvreté et le développement des enfants, dont les effets peuvent rejaillir sur la fécondité ou l'égalité entre les sexes sans que ces dimensions façonnent explicitement ces politiques, à la différence de ce qui peut être observé en Suède (OCDE, 2005). Autrement dit, malgré leur généralisation, les politiques engagées continuent d'être très variées en fonction des priorités affichées et de la combinaison effective de ces objectifs qui modèlent les dispositifs et leur association de façon spécifique. Pour cette raison, il est utile de vouloir classer les pays en fonction des caractéristiques de leurs politiques familiales et des inégalités pouvant être mesurées entre hommes et femmes sur le marché du travail.

La seconde tient au rôle de l'intervention publique vis-à-vis des familles et des autres acteurs qui interviennent dans l'élaboration et la mise en œuvre de ces politiques. Ces dernières mobilisent en fait un grand nombre d'acteurs (puissance publique, secteur associatif, syndicats, entreprises) dont les intérêts sont variables et peuvent être opposés. L'aide aux familles s'appuie en effet sur des réseaux d'acteurs très différents et s'insère dans des contextes où la complémentarité n'est pas totale ou varie selon leur fonction. Les acteurs que sont les familles, l'Etat, et les entreprises peuvent ainsi se voir assigner des rôles plus ou moins importants et des prérogatives variables.

1.2. DES MODÈLES DE POLITIQUES FAMILIALES CONTRASTÉES

Une littérature assez abondante explore la variété des politiques familiales, de leurs objectifs et des dispositifs qui s'y rapportent. De façon générale, les classements de pays qui en dérivent ne recoupent que partiellement les distinctions établies par les typologies dominantes de régimes d'Etat-Providence comme celle d'Esping-Andersen (1990 ; 1999). Les formes d'aides dépendent ainsi de la façon dont les rapports de sexe et les solidarités familiales sont incorporés dans la répartition du travail marchand et des activités de soin aux enfants (Lewis, 1992 ; Orloff, 1993 ; Bettio et Plantenga, 2004 ; voir la synthèse établie par Meulders et O'Dorchai, 2007). Elles dépendent aussi des modes d'ajustement de l'offre de travail que permettent les marchés du travail, soit par des transitions entre emploi et inactivité, soit par le développement du travail à temps partiel (Thévenon, 2006 ; Gornick et Meyers, 2003). L'insertion des aides aux familles dans les politiques de redistribution ou de lutte contre la pauvreté est aussi une source importante de variations entre les pays (Fagnani et Math, 2008). Leur association au soutien du développement des enfants varie également (OECD, 2005 ; Gornick et Meyers, 2006). Enfin, le soutien plus ou moins affirmé à la fécondité influence le niveau des aides et la cohérence qui peut être recherchée entre les aides accordées sous formes de congé parental, de prestations financières et de services accueillant les enfants. Des régimes de conciliation entre travail et vie familiale contrastés émergent ainsi en fonction de la cohérence pouvant être plus ou moins établie entre les aides publiques en faveur des familles, les opportunités du marché du travail, les ressources plus informelles du réseau familial ou du proche voisinage.

Parmi les modèles très contrastés qui sont identifiés, les pays nordiques sont distingués en raison d'un ensemble d'aide publiques globalement plus favorables aux mères qui travaillent (Gornick et al., 1997 ; De Hénau et al., 2006 ; Thévenon, 2008a). L'aide offerte est à la fois plus importante en présence de très jeunes enfants, plus continue avec l'âge de l'enfant, et plus diversifiée en termes de prestations financières et en services de garde offerts. La France, ou la Hongrie sont aussi des pays où l'aide aux parents qui travaillent est plus importante que chez leurs voisins d'Europe continentale ou centrale. L'aide en termes de congé et de service de garde est, en revanche, plus faible dans des pays comme les Pays-Bas ou les pays anglo-saxons. L'investissement en services concerne en priorité les enfants d'âge préscolaire, et les aides financières sont très ciblées en directions des ménages les plus pauvres. L'aide aux parents qui travaillent est donc globalement plus discontinuë que dans le cas précédent, et les femmes doivent souvent interrompre leur activité ou travailler à temps partiel après la naissance du premier enfant (Thévenon, 1999 ; 2007). Enfin, les aides sont, quel que soit leur forme, beaucoup plus limitées dans les pays du Sud européen, ce qui tend à favoriser une plus forte polarisation des comportements d'offre de travail et de fécondité (Thévenon, 2004 ; Cohu et al., 2005).

1.2.1. ...MAIS QUI IGNORENT LES AIDES EXISTANT SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Des travaux fondés sur les données les plus récentes ont confirmé les oppositions rappelées ici de façon schématique. Toutefois, certaines analyses comme celle de Gauthier (2002) à propos des aides accordées sous forme de congé et de prestations ont montré que la dispersion des pays au sein de chaque groupe s'est accrue des années 1980s aux années 2000s. Par ailleurs, les comparaisons se sont souvent concentrées sur l'aide publique accordée en présence de jeunes enfants. Or, deux aspects sont souvent négligés dans ces comparaisons : d'une part, le recours à des modes de garde extrascolaires pour les enfants plus âgés ; d'autre part, la contribution des entreprises en matière de conciliation des vies professionnelles². Cette contribution est pourtant cruciale, notamment pour les parents d'enfants d'âge scolaire. Elle peut prendre plusieurs formes, des plus limitées et ponctuelles, comme le sont souvent les aides d'ordre financier accordée pour les naissances des enfants, pour les vacances ou lors des rentrées scolaires. D'autres aides sont à la fois plus importantes et régulières, comme celles accordées en matière de services de garde et de flexibilité du temps de travail.

Le manque de données « quantitatives » comparables est la principale raison de la faible prise en compte du rôle des employeurs dans les comparaisons des formes d'aides à la conciliation. L'Enquête « *Establishment Survey on Working Time and Work-Life Balance* » (ESWT) sur le temps et les conditions de travail réalisée récemment par la Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail vient combler en partie ce

² Les différences en matière de temps de travail, du point de vue des législations, de sa répartition entre hommes et femmes, ou de la régularité des heures ont bien entendu été analysées, notamment par Gornick et Meyers (2003), Gornick et Héron (2006), OCDE (2002-2007) ou Hardason (2007). Toutefois, cette question est traitée de façon isolée et non sous l'angle de la comparaison des modèles d'aides à la conciliation emploi-famille qui implique d'examiner leur éventuelle complémentarité aux autres formes d'aides.

manque. Cette enquête couvre ainsi 21 pays européens et concerne les établissements comprenant au moins 10 salariés interrogés en 2004-2005 sur les pratiques en matière de gestion du temps de travail (cf. Encadré 1).

ENCADRÉ 1: L'ESTABLISHMENT SURVEY ON WORKING-TIME AND WORK-LIFE BALANCE, 2004-2005

Cette Enquête a été réalisée pour le compte de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (<http://www.eurofound.europa.eu/areas/worklifebalance/eswt.htm>). Elle a été menée dans les établissements de plus de dix salariés de vingt et un pays de l'Union européenne (UE), en 2004 pour les quinze pays qui formaient l'UE jusqu'au 1er mai 2004, et en 2005 au sein de six pays parmi les dix entrants au 1er mai 2004 : Chypre, Hongrie, Lettonie, Pologne, République Tchèque et Slovaquie. Il s'agit d'une enquête couplée employeurs et représentants du personnel. Au total, 21 031 établissements de dix salariés et plus de tous les secteurs sauf l'agriculture (21 031 représentants de la direction et 5 232 représentants du personnel) ont été interrogés, représentatifs de plus de 2,7 millions d'établissements. Le nombre de salariés représentés n'est cependant pas indiqué. Au-delà des renseignements sur les caractéristiques de l'établissement, l'enquête fournit des informations sur le temps partiel, les horaires atypiques, les arrangements de temps de travail flexibles, les heures supplémentaires, les congés parentaux, les préretraites.

Chaque thème a donné lieu à une étude spécifique : voir Anxo *et al.*, 2007 a pour les congés parentaux (2) et 2007 b pour le temps partiel (3) ; Kümmerling et Lehndorff, 2007, pour les horaires atypiques et les heures supplémentaires (4) ; Leber et Wagner, 2007, pour les retraites anticipées ou progressives (5) ; Chung *et al.*, 2007, pour la flexibilité au niveau des établissements reprenant les quatre thèmes précédents (6) ; Lehndorff *et al.*, pour une étude plus spécifique du dialogue social sur le temps de travail et la conciliation (7). Malgré sa très grande richesse, plusieurs points n'ont pas été renseignés. Notamment, le temps partiel est défini comme une durée inférieure au temps de travail usuel, mais n'est pas distingué en fonction de sa durée. Certaines informations sur les caractéristiques de la population salariée ne sont pas renseignées, alors qu'elles permettraient de comprendre certaines spécificités des politiques mises en place dans les établissements. Par exemple, l'enquête ne fournit qu'une information générale sur la présence de divers groupes de salariés à temps partiel (mères avec enfants en bas âge, femmes sans enfant ou mères de grands enfants, pères, handicapés, personnes s'occupant de proches dépendants, étudiants, jeunes) et ne donne pas la proportion de chaque type de salarié à temps partiel. Les informations qualitatives, par exemple sur les raisons principales de l'introduction du temps partiel, des aménagements horaires, les possibilités de passage à temps partiel ou à temps complet, sont renseignées pour tous les salariés. Concernant les congés parentaux, seul le fait qu'au moins un salarié ait pris un tel congé sur les trois années précédant l'enquête est fourni, mais aucune information sur l'intensité n'est donnée. Enfin, ne portant que sur une année, l'enquête ne permet pas une approche dynamique des pratiques d'entreprises.

(1) Riedmann A., 2006, *Working time and work-life balance in European companies, Establishment Survey of Working Time 2004-2005*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

- (2) **Anxo D., Fagan C., Letablier M.-T., Perraudin C. et Smith M. , 2007 a**, *Parental leave in european companies. Establishment Survey of Working Time 2004-2005*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
 - (3) **Anxo D., Fagan C., Letablier M.-T., Perraudin C. et Smith M., 2007 b**, *Part-time work in european companies. Establishment Survey of Working Time 2004-2005*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
 - (4) **Kümmerling A. et Lehndorff S., 2007**, *Extended and unusual working hours in european companies. Establishment Survey of Working Time 2004-2005*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
 - (5) **Leber U. et Wagner A., 2007**, *Early and phased retirement in european companies. Establishment Survey of Working Time 2004-2005*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
 - (6) **Chung H., Kerkhofs M. et Ester P., 2007**, *Working time flexibility in European companies. Establishment survey of working time 2004-2005*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
 - (7) **Lehndorff S., Kümmerling A. et Ramioul M., 2008**, *Social Dialogue. Establishment Survey of Working Time 2004-2005*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
-

Source: *Letablier et al. (2008).*

L'objectif du travail qui suit est double. Il s'agit d'abord de tirer avantage de cette information pour l'intégrer aux comparaisons des modes de soutien à la conciliation entre travail et vie familiale existant en Europe. L'information exploitée ici concerne l'aide des entreprises en matière de service et les pratiques de gestion du temps de travail. Un point clé est d'abord de distinguer dans ces pratiques celles qui bénéficient aux employés de celles qui leur imposent, au contraire, des contraintes supplémentaires en termes d'organisation de la vie familiale par exemple en raison d'horaires de travail atypiques. Une fois la sélection faite des pratiques qualifiées de « favorables », plusieurs types de flexibilité du temps de travail peuvent être identifiés selon le degré de maîtrise par l'employé(e)s de ses horaires de travail et de sa durée. On cherchera à déterminer si ces formes de flexibilité du temps de travail s'ajoutent aux aides publiques accordées en matière de conciliation ou si, au contraire, elles compensent un déficit. Un autre objectif

est d'identifier dans quelle mesure les différences d'aides à la conciliation sont associées à différents contextes en matière de fécondité, de pauvreté ou de niveau d'emploi des femmes. La prochaine section présente l'ensemble des données sur les aides à la conciliation emploi-famille mobilisées pour cette analyse. Les résultats sont présentés dans les sections suivantes.

Les données sur les aides à la conciliation emploi-famille

Pour mener cette analyse, nous mobilisons des données relatives aux quatre types d'aides dont disposent les familles pour concilier travail et vie familiale : les dispositifs de congés liés à la naissance des enfants ; les services de garde et d'éducation ; les prestations financières ; les arrangements en termes de temps de travail. Chaque type d'aides est décrit par un ensemble de variables décrivant leurs caractéristiques.

Le premier ensemble de variables décrit les caractéristiques des congés maternels et parentaux accordés après la naissance d'un enfant, tels qu'ils existent au 1er janvier 2006 et sont mentionnés dans la base de données sur les Familles de l'OCDE (Table 1). Les dispositifs sont comparés du point de vue de la durée cumulée de congé disponible sous forme de congé maternité et parental, et de la rémunération associée. Pour comparer la sécurité de revenu associée à cette période, celle-ci est rapportée à son équivalent en semaines d'emploi à temps plein au salaire moyen. La même estimation est aussi réalisée pour le congé paternité ou la part du congé parental réservé aux pères. Les dépenses totales consacrées aux congés sont aussi prise en compte en tenant compte du niveau de dépense par enfant en % du PIB par habitant.

Le deuxième groupe de caractéristiques concerne les services de garde et d'éducation des jeunes enfants (Table 2). Les pays sont comparés du point de vue de l'investissement global mesuré en % du PIB, et du coût par enfant pris en charge dans les structures de garde pour les enfants de moins de trois ans, et dans les établissements d'éducation préscolaire pour les enfants concernés (cf. base de données OCDE). Les données issues de l'enquête européenne sur les conditions de vie (EU-SILC) ont, quant à elles, été préférées pour estimer la couverture des services de garde parce qu'elles distinguent cette couverture en fonction de son volume d'heures hebdomadaire, et que la fréquentation des modes de garde extrascolaire est prise en compte. La fréquentation de mode de garde formel est ainsi distinguée en fonction de sa durée, inférieure ou supérieure à 30 heures hebdomadaire et selon l'âge de l'enfant (de moins de trois ans, entre trois à six ans, et de 6 à 12 ans). Enfin, l'aide des entreprises en matière de services de garde est aussi prise en compte grâce aux données de l'ESWT permet qui estime la proportion d'établissements offrant des services de garde ou d'autres services utiles à l'organisation du ménage (service de nettoyage, vente d'alimentation, etc.) (Anxo et al., 2007).

Le troisième ensemble de variables concerne les aides financières perçues par l'intermédiaire des prestations familiales directes et du système fiscal, d'après les informations contenues dans la base OCDE (Table 1). Ces aides sont d'abord caractérisées par leur poids

d'ensemble dans la richesse nationale, mesuré en pourcentage du PIB. La contribution de ces aides à la lutte contre la pauvreté est aussi appréhendée par le poids des aides perçues par les ménages disposant d'un revenu inférieur au quart du salaire moyen relativement à celles reçues par les ménages ayant un revenu égal à deux fois ce salaire. Des estimations du taux effectif d'imposition associé à certaines transitions vers l'emploi des ménages avec enfant ont aussi été prises en compte pour tenir compte de la contrepartie de ces aides en termes de niveau d'imposition.

Enfin, un quatrième groupe de variables est constitué des estimations fondées sur l'ESWT de la proportion d'entreprises de plus de 10 salariés proposant à leurs employés des formes de temps de travail « flexible » (Riedman *et al.*, 2006) (Table 1). Ces arrangements ont donc été distingués d'autres formes de temps de travail non standard répondant davantage aux exigences de l'entreprise qu'aux besoins ou aux souhaits des salariés. De plus, l'information collectée peut être rassemblée de manière à distinguer deux formes de flexibilité du temps de travail. La première concerne de façon restreinte les horaires quotidiens de travail, les employé(e)s ayant la possibilité de modifier leurs horaires de début et de fin de journée travail, sans pour autant pouvoir bénéficier de crédit-temps ou de journées supplémentaires de congé. Cela inclut donc (i) la possibilité de modifier les horaires de début et de fin de journée de travail sans pouvoir accumuler de crédit en temps utilisable d'autres jours, et (ii) la possibilité d'accumuler un crédit d'heure sans pour autant pouvoir les convertir en journée pleine de congé³. Une plus grande marge de gestion du temps de travail peut, en revanche, être octroyée en permettant aux employé(e)s d'accumuler des heures de travail qui peuvent être convertis (iii) soit en jours de congés indépendants, (iv) soit même cumulés aux périodes de congés ou d'absence du travail.

Quelles différences en Europe en matière d'aides ?

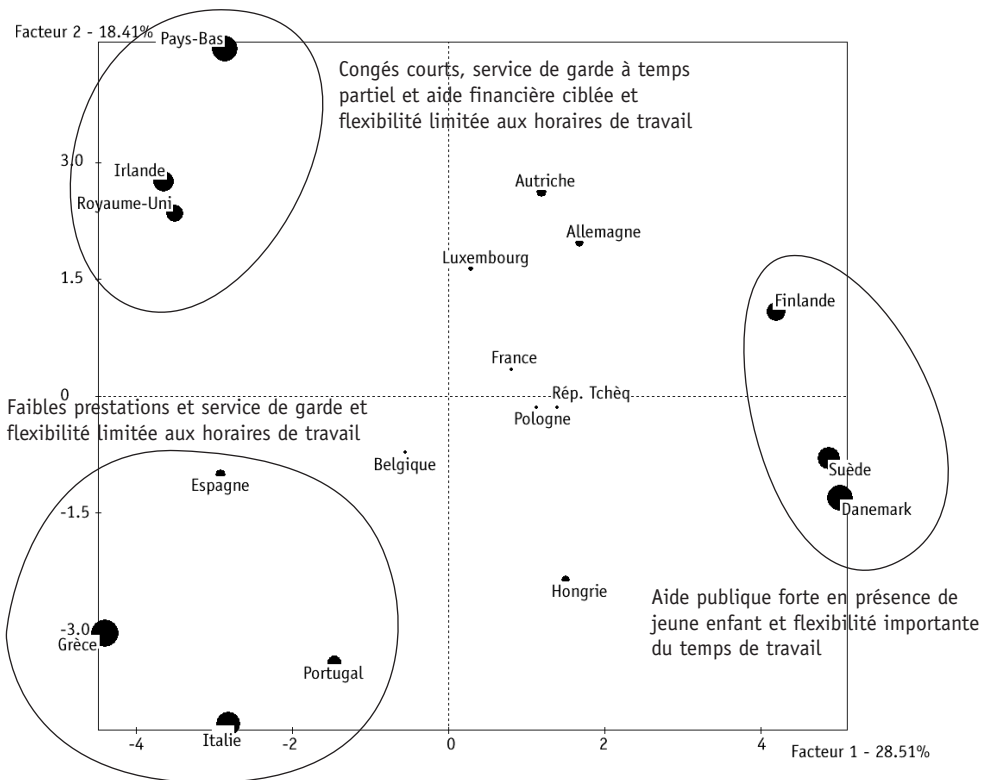
La comparaison couvre ici 18 pays européens pour lesquels un ensemble quasi-complet de données est disponible. Pour identifier comment se combinent les différentes caractéristiques des politiques familiales et comment se situent les pays par rapport à ces combinaisons, nous avons réalisé une analyse en composantes principales sur cet ensemble de données (composé des tables 1 et 2). Pour cela, l'ACP détermine des axes représentant les principales corrélations entre ces variables et permettant d'identifier les proximités existant entre pays ou au contraire les principaux facteurs d'opposition. La représentativité des axes par rapport aux données est mesurée par la part d'inertie leur étant associée. Elle est ici de 28.51% pour le premier axe, et 18.41% pour le second. La part d'information relative aux axes suivants est beaucoup plus faible (10.57% pour le troisième, 8.34% et 7,87% pour les suivants). Les deux premiers axes permettent donc d'interpréter une grande part des différences entre pays.

³ Cela signifie que les heures supplémentaires acquises doivent être compensées par d'autres journées de travail plus courtes, sans possibilité de prendre des journées entières de congé.

1.2.2. DES AIDES PUBLIQUES ET UNE FLEXIBILITÉ DU TEMPS DE TRAVAIL PLUS IMPORTANTES DANS LES PAYS NORDIQUES

Les graphiques 1a et 1b représentent respectivement la position des pays par rapport aux deux premiers axes (1a) et les variables déterminant ces axes (1b). Le second graphique permet donc d'interpréter les rapprochements entre pays qui sont illustrés par le premier. Le premier axe identifie la plus grande opposition existant entre deux ensembles de pays : du côté droit, l'ensemble des pays nordiques (Danemark, Suède et Finlande), opposés à deux ensembles situés sur le côté gauche que et les pays méditerranéens d'une part, et les deux pays anglo-saxons rejoints par les Pays-Bas, d'autre part. Ces deux ensembles s'opposent toutefois sur le second axe. Les pays d'Europe continentale et centrale se situent globalement dans une position plus intermédiaire, et forment un ensemble assez hétérogène, assez distants les uns des autres du point de vue du second axe.

GRAPHIQUE 1A. LES PAYS EUROPÉENS SELON L'AIDE À LA CONCILIATION EMPLOI-FAMILLE



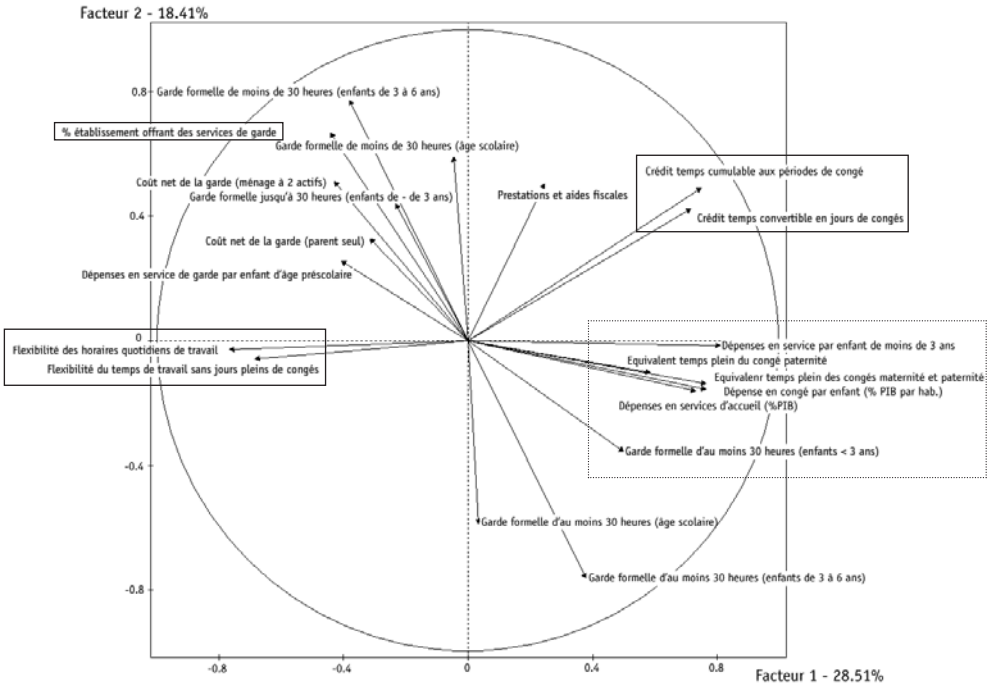
Lecture :

Le graphique des corrélations (1b) montre, quant à lui, que le premier axe est déterminé par deux éléments principaux :

D'une part, il très fortement corrélé à l'ensemble des aides publiques dont bénéficient les parents d'enfants de moins de trois ans en matière de conciliation entre travail et vie familiale. Ainsi, les pays nordiques se démarquent très fortement par la combinaison d'une période de congé équivalente à un emploi à temps plein assez longue (28,5 semaines en moyenne dans ces pays contre une moyenne de 22 semaines pour les autres pays), d'un investissement plus important réalisé pour la garde des enfants de moins de trois ans et une fréquentation des structures d'accueil plus importante (Table 1). C'est ici le cumul de scores plus élevés dans ces trois domaines qui place donc ces pays dans cette position extrême sur le premier axe. A l'opposé, l'investissement services est nettement plus ciblé en direction des enfants d'âge préscolaire, particulièrement dans les pays anglo-saxons (2384\$ investi par enfant en éducation préscolaire en moyenne au Royaume-Uni et en Irlande contre 656\$ pour les enfants plus jeunes) et les pays du Sud européen. Cette première opposition ne fait que renouveler ici un constat déjà bien établi par les travaux antérieurs.

D'autre part, cet axe met ici en lumière une opposition plus nouvelle qui concerne le mode de flexibilité du temps de travail proposé par les entreprises. Un plus grand pourcentage d'établissements permettant à leurs employés d'acquérir du temps libre ou des congés supplémentaire est ainsi observé dans les pays situé dans le cadran est du graphique, à savoir particulièrement en Suède, au Danemark et en Finlande où respectivement 46%, 38% et 46% des établissements offrent cette possibilité contre une moyenne de 26%. En contraste, seuls 13% en Italie ou 2% des établissements en Grèce pratiquent cette forme de flexibilité.

GRAPHIQUE 1B. DISPARITÉS DES CARACTÉRISTIQUES DE L'AIDE À LA CONCILIATION



1.2.3. DES ENTREPRISES ADAPTANT LES HORAIRES DE TRAVAIL ET COMPLÉTANT L'OFFRE DE SERVICES DE GARDE DANS LES PAYS ANGLO-SAXONS ET AUX PAYS-BAS

En revanche, la modification des heures de travail sans compensation en temps libre ou périodes de congés supplémentaires est nettement plus fréquente dans les pays anglo-saxons puisque 35% des établissements déclarent accorder cette possibilité au Royaume-Uni, 30% en Irlande alors que la proportion moyenne n'est que de 21% et que seuls 13% et 19% des établissements déclarent de telles pratiques au Danemark et en Suède.

Par ailleurs, le positionnement des pays selon le second axe permet d'identifier une autre spécificité des pays anglo-saxons (Royaume-Uni et Irlande) et surtout aux Pays-Bas qui se distinguent avec une offre d'entreprise en services de garde d'enfants beaucoup plus importante que dans les autres pays où elle le plus souvent reste marginale (offerts par moins de 5% des établissements). Cette offre complète un investissement public en matière d'accueil des enfants qui demeure relativement limité et prioritairement ciblé en direction des enfants d'âge préscolaire. Cette prise en charge est en outre le plus souvent réalisée pour une durée inférieure à 30 heures qui 82% des enfants de cette catégorie d'âge aux Pays-Bas, 72% au Royaume-Uni et 64% en Irlande alors que la moyenne se situe à 41%.

1.2.4. DES AIDES D'ÉTAT ET D'ENTREPRISES PLUS LIMITÉES DANS LES PAYS DU SUD

La fréquentation de structures d'accueil est quant à elle plus faible à la fois pour les enfants de moins de 3 ans et ceux d'âge préscolaire dans les pays méditerranéens (à l'exception de l'Espagne) et les pays de l'Est européen. Les pays du sud se distinguent aussi très nettement par des volumes d'aides financières plus faibles, qu'elles soient ou non associées aux congés pour naissance. Autrement dit, ces pays cumulent, relativement aux autres, un « déficit » d'aides qui concerne tant le soutien financier ou sous forme de services, que l'aide accordée par les entreprises en matière de flexibilité de temps de travail.

Enfin, il est intéressant d'observer sur le graphique 1a que certains pays se différencient de leurs voisins géographiques. La Finlande diffère, d'abord, des autres pays nordiques essentiellement en raison d'une période de congé plus longue et d'un moindre recours à un mode de garde régulier formel pour les enfants de moins de trois ans. Les différences en matière de flexibilité du temps de travail sont en revanche faibles.

Les pays d'Europe continentale et de l'Est forment quant à eux un ensemble assez hétérogène au regard des dimensions identifiées par l'analyse factorielle. En particulier, l'Allemagne, l'Autriche et le Luxembourg se distinguent de la France notamment par une flexibilité du temps de travail octroyée par les entreprises de façon plus fréquente. La Belgique est aussi distante de ce groupe en raison de dépenses plus faibles en matière de congé, d'un équivalent temps plein plus faible et d'une proportion plus faible d'établissement accordant des heures de travail flexibles. Surtout, la Hongrie fait exception aux autres pays de l'Est avec un volume d'aides globalement plus importants, en matière de prestations financières, de rémunération du congé ou de dépenses en services de garde. La couverture de ces services est alors plus élevée, à temps plein, notamment pour les enfants en établissement préscolaire ou scolaire.

Enfin, comme nous l'avons déjà souligné, les Pays-Bas se rapprochent de la configuration anglo-saxonne avec un congé plus court et généralement non rémunéré⁴, et aussi un investissement public en services pour les enfants de moins de trois ans plus faible que la moyenne, alors que les entreprises sont plus investies dans la fourniture de ces services. Comme au Royaume-Uni et en Irlande, les entreprises accordant aussi plus fréquemment des heures de travail flexible à leur employés, sans toutefois leur permettre d'accumuler des jours de congé.

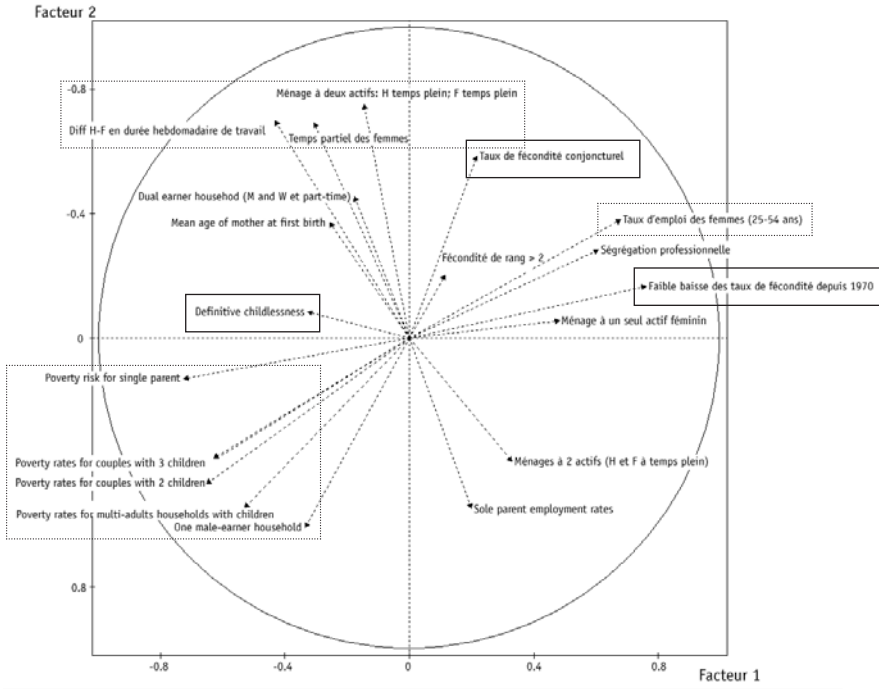
Une combinaison d'aides globalement plus importante dans les pays à haut niveau de fécondité et d'emploi des femmes

Pour mieux comprendre les relations entre le « design » des politiques et le contexte dans lequel elles sont mises en place, on peut examiner les corrélations existant entre les axes déterminés par l'analyse des « politiques » et un ensemble de variables se rapportant

⁴ Le congé parental n'est généralement pas rémunéré aux Pays-Bas, sauf dans le secteur public ou dans quelques secteurs faisant l'objet d'accord de branches.

au contexte du point de vue de la fécondité, de la pauvreté et de la situation au regard de l'emploi des femmes. Le graphique 2 illustre ces relations et montre que ce sont, d'une part, les variables caractérisant les tendances de la fécondité, et celle caractérisant, d'autre part, les niveaux de pauvreté qui sont les plus corrélées avec le premier axe.

GRAPHIQUE 2. DISPARITÉS EN MATIÈRE DE FÉCONDITÉ, DE PAUVRETÉ ET D'EMPLOI DES FEMMES



Concernant la fécondité, c'est tout d'abord l'évolution du taux conjoncturel depuis 1970 qui apparaît le plus corrélé avec le premier axe : la chute de ce taux fut en effet moins forte dans les pays nordiques (-0.15 dans ces pays contre une moyenne générale de -0.80). L'infécondité définitive est aussi plus faible dans ces pays. Il ne faut certes pas voir ici l'effet des politiques, qui ont été pour partie mises en place postérieurement à cette tendance ; mais cela illustre un contexte de fécondité plus favorable que dans d'autres pays, qui peut inciter à maintenir un fort investissement dans les politiques de soutien aux familles.

Un examen plus détaillé des résultats permet de mettre en lumière des situations contrastées entre les pays à haute et à basse fécondité. Ainsi, un niveau de fécondité élevé semble plutôt atteint dans des contextes, situés dans le cadran sud du graphique 2, qui cumulent un niveau relativement élevé d'aides sous forme financière, en services de gardes, et en possibilité d'ajustement du temps de travail. Toutefois, parmi les pays disposant d'un tel contexte, on distingue clairement deux « modèles » : d'un côté, celui des pays nordiques, où les aides

publique en termes de congés, de services, et de prestations financières sont importantes et se complètent assez largement pour assurer une aide continue au cours de l'enfance, et est complétée par des pratiques d'employeurs octroyant une assez large flexibilité en matière de gestion du temps de travail ; d'un autre côté, les pays anglo-saxons, rejoint par les Pays-Bas, où l'aide publique est plus faible, mais où le travail à temps partiel des femmes est plus fréquent – les ménages à un travailleur et demi étant par conséquent aussi plus fréquents. Ainsi, du point de vue du contexte pouvant affecter la fécondité, le niveau plus faible d'aides publiques semble compensé par un volume hebdomadaire de travail marchand plus faible des femmes vivant en couple, qu'autorise un développement du travail à temps partiel plus important dans ces pays. Ces deux modèles montrent donc de façon commune que les plus hauts niveaux de fécondité sont obtenus dans des contextes où les aides financières, en services, et la flexibilité du temps de travail sont combinées, même si cette dernière est réalisée de façon différente dans les deux cas. Si les résultats peuvent être tenus pour équivalents du point de vue de la fécondité, il n'en est pas de même du point de vue des objectifs que peuvent être l'égalité entre les sexes et la lutte contre la pauvreté. Ainsi, le développement s'effectue dans le modèle anglo-saxons sur la base de fortes inégalités dans la propension des hommes et des femmes à recourir au temps partiel après la naissance d'un enfant. La protection du ménage contre le risque de pauvreté est aussi limitée puisque le revenu perçu est généralement inférieur à celui que percevrait un ménage avec deux actifs à temps plein.

Par ailleurs, il faut noter que, au-delà de ces deux modèles, certains pays comme la France exhibent un niveau de fécondité élevé dans un contexte qui s'écarte de l'équilibre entre les trois axes d'aides précédemment mentionnés. Les aides publiques à la fois financière et sous forme de services de garde y sont en effet particulièrement importantes, mais où la flexibilité du temps de travail et l'aide existant au sein des entreprises est plutôt limitée (Adema et Thévenon, 2008).

En contraste, les pays à basse fécondité se trouvent dans des contextes où à la fois les aides d'Etat et le soutien sur le lieu de travail sont plus faiblement développées. Ainsi, la baisse des taux de fécondité observée depuis les années 1970s est particulièrement forte dans les pays du Sud de l'Europe, c'est-à-dire là où à la fois les aides financières, sous forme de services ou en matière compensation du temps de travail sont faibles. L'infécondité définitive est aussi plus élevée dans ces pays, et la fécondité de rang supérieure à 2 est plus faible. Malgré cette fécondité plus faible, les taux d'emploi des femmes ne sont pas plus élevés que dans les autres pays. Ils sont même plus faibles en raison de la forte incompatibilité qui subsiste entre la participation à l'emploi des femmes et la présence d'enfants (Thévenon, 2008b). La flexibilité du temps de travail très limitée qui est pratiquée par les entreprises, sans flexibilité sur le temps libre ou sur les périodes de congé, n'est alors vraisemblablement pas en mesure d'améliorer fortement cette compatibilité.

Toutefois, des bas niveaux de fécondité sont aussi observables dans les pays d'Europe de l'Est, en Allemagne ou en Autriche où les aides aux familles sont plus présentes. Néanmoins, dans ces pays, l'aide financière y apparaît relativement importante, tandis que

le soutien financier associé aux congés et l'offre de services de garde pour les enfants de moins de trois ans est plus faible. En revanche, la proportion d'employeurs accordant des heures de travail flexibles pouvant être converties en jours de congé est relativement élevée (42% et 39% respectivement pour ces deux derniers pays alors que la moyenne est de 26%). Autrement dit, si l'on compare la situation de ces pays à un autre pays continental comme la France, c'est un déficit en matière d'aides à la garde des jeunes enfants qui est le plus notable. Ce résultat, ajouté aux observations précédentes faites dans les pays à « forte » fécondité, peut laisser penser qu'une combinaison minimale entre les aides financières, en services ou en flexibilité des temps de travail est nécessaire pour que les politiques aient un impact effectif sur la fécondité.

CONCLUSION : LA COMPLÉMENTARITÉ DES AIDES SEMBLE FAVORABLE À LA CONCILIATION DE NIVEAUX DE FÉCONDITÉ ET DE TAUX D'EMPLOI DES FEMMES ÉLEVÉS

L'objectif était ici d'identifier, au niveau macro, les principales différences entre pays en matière d'aides d'Etat et d'entreprise favorables à la conciliation entre travail et vie familiale. Il s'agissait d'abord d'examiner si ces aides se complètent ou non, et d'estimer ensuite dans quelle mesure les différentes configurations de politiques sont liées à des contextes différents en matière de développement de l'emploi des femmes, de fécondité et de niveaux de pauvreté. Les niveaux atteints dans ces trois domaines fournissent ainsi un cadre d'interprétation partiel des différences de « politiques » existant entre les pays. Plusieurs conclusions peuvent être établies à partir des développements précédents.

En premier lieu, la prise en compte des arrangements possibles en termes de temps et horaires de travail contribue à éclairer les différences internationales en matière de dispositifs favorisant la conciliation entre travail et vie familiale. D'un côté, se distinguent les pays, situés notamment en Europe du Nord, où les entreprises accordent plus largement à leurs employés des possibilités de modifier leur temps de travail, avec un volume de travail hebdomadaire qui peut varier en fonction du temps qui peut être libéré en compensation d'un excédent périodique de temps de travail ; d'un autre côté, la flexibilité concerne surtout les horaires de travail dans des pays comme le Royaume-Uni, les Pays-Bas, l'Irlande ou encore les pays méditerranéens, sans pour autant que les entreprises accordent à leurs employés de possibilité sur une base régulière de modifier leur volume hebdomadaire de travail. La moindre fréquence de tels arrangements est néanmoins compensée, dans ce cas, par un travail à temps partiel des femmes plus fréquent que dans les autres pays. Autrement dit, c'est le même besoin des employés de disposer de temps pour adapter leur vie professionnelle aux prérogatives familiales qui semble être relayé par des mécanismes d'adaptation du temps de travail différents. Ces mécanismes ne sont certainement pas équivalents puisqu'un large spectre d'employés est concerné dans le premier cas, tandis que ce sont surtout les femmes qui optent pour un travail à temps partiel. Le premier dispositif est aussi souvent plus souple, facilement réversible et ajustable, tandis que le travail à temps partiel implique vraisemblablement un statut et des contraintes de négociation plus fortes pour les employés.

Par ailleurs, dans les pays nordiques, la « flexibilité » des temps de travail complète un soutien public en matière de congé ou de services d'accueil des enfants de moins de trois ans qui font un ensemble d'aides particulièrement complet. La couverture des aides publiques est plus limitée au Royaume-Uni, aux Pays-Bas ou en Irlande, les aides financières étant plus ostensiblement ciblées en direction des ménages les plus pauvres, et les services d'accueil visant en priorité les enfants d'âge préscolaire. Ces aides, ajoutées au travail à temps partiel féminin demeure néanmoins insuffisant pour éradiquer la pauvreté dont le taux demeure plus important dans ces pays que dans les pays nordiques.

Enfin, le niveau des aides publiques en prestations financière ou en services est le plus faible dans les pays du sud de l'Europe qui figurent parmi les pays où à la fois le taux de pauvreté est élevé, et les taux de fécondité et d'emploi des femmes sont plus faibles. La flexibilité du temps de travail y apparaît en outre limitée, ce qui restreint encore la possibilité pour les parents de concilier travail et arrivée des enfants. A l'opposé, notre analyse a montré que à la fois les niveaux de fécondité et d'emploi des femmes les plus élevés sont observés dans des contextes où l'aide en faveur des familles est certes plus importante, mais aussi plus complète, combinant de façon complémentaire soutien financier, offre de services de garde et flexibilité du temps de travail. Un contexte où ces différentes formes d'aides sont développées de façon complémentaire semble donc plus favorable, si ce n'est nécessaire, à la conciliation simultanée d'objectifs de réduction de la pauvreté, de soutien à la fécondité et à l'activité des femmes. Notre analyse des corrélations ne permet toutefois pas de distinguer dans quelle mesure un tel contexte résulte des politiques antérieures ou explique les niveaux d'aides observés. Un prolongement de ce travail devrait alors examiner l'effet exact des politiques et de la complémentarité des aides dans ces trois domaines.

REFERENCES

- Adema, W. et O. Thévenon**, 2008. “Les politiques de conciliation du travail et de la vie familiale en France vis-à-vis des autres pays de l’OCDE. A partir de la synthèse des études Bébés et Employeurs”, *Recherches et Prévisions*, 93, CNAF, Paris.
- Ahn, N. and P. Mira**, 2002. “A note on the changing relation between fertility and female employment rates in developed countries”, *Journal of Population Economics*, 15(4), 667-682.
- Anxo, D., C. Fagan, M.-T. Letablier, C. Perraudin et M. Smith**, 2007. *Parental leave in European companies. Establishment Survey of Working Time 2004-2005*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Bettio, F. et J. Plantenga**, 2004. “Comparing care regimes in Europe”. *Feminist Economist*, 10(1): 85-113.
- Cohu, S., M. Lelièvre, D. Lequet-Slama et O. Thévenon**, 2005. “Les politiques en faveur de la famille : de nouveaux enjeux pour les pays d’Europe du Sud”, *Etudes et Résultats*, 449, DREES.
- Courtioux, P. et O. Thévenon**, 2007. “Les politiques familiales dans l’Union européenne et la Stratégie de Lisbonne : quelques enseignements de l’expérience française”, *Horizons Stratégiques*, n° 4:176-195.
- De Henau, J., L. Maron, D. Meulders et S. O’Dorchai**, 2007. “Travail et maternité en Europe, conditions de travail et politiques publiques”, *Brussels Economic Review / Cahiers Economiques de Bruxelles*, Vol.50, n°1, Spring-Summer.
- De Henau, J., D. Meulders and S. O’Dorchai**, 2006. ‘The Childcare Triad ? Indicators assessing three Fields of Child Policies for Working Mothers in the EU-15’, *Journal of Comparative Policy Analysis*, 8(2): 129-148.
- Esping-Andersen, G.**, 1999. *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford, Oxford University Press.
- European Commission**, 2005. Green Paper “Confronting demographic change: a new solidarity between the generations”, 94.
- Fagnani, J. and A. Math**, 2008. “Policy packages for families with children in 11 European countries: multiple approaches”, in Leira A., Saraceno C. (eds.), *Childhood: changing contexts, Social Comparative Research*, pp. 55-78.
- Gauthier, A.H.**, 2002. ‘Family policies in industrialized countries: is there convergence?’, *Population*, 57 (2): 447-74.
- Gornick, J. and A. Heron**, 2006. “The regulation of working time as work-family reconciliation policy: comparing Europe, Japan, and the United States”, *Journal of Comparative Policy Analysis*, 8(2), pp. 149-166.
- Gornick, J., M. Meyers and K. Ross**, 1997. “Supporting the employment of mothers: policy variation across fourteen welfare states”, *Journal of European Social Policy*, 7(1): 45-70.
- Gornick, J. and M. Meyers**, 2003. *Families that work. Policies for Reconciling Parenthood and Employment*, Russell Sage Foundation, New York.
- Gornick, J. and M. Meyers**, 2006. “Welfare Regimes in Relation to Paid Work and Care. A View from the United States on Social Protection in the European Countries”, *Revue Française des Affaires Sociales*, Paris.

- Hardason, O.**, 2007. "Flexibilité dans l'aménagement du temps de travail pour les hommes et les femmes », *Statistiques en bref*, 96, Eurostat.
- Kögel, T.**, 2004. "Did the association between fertility and female employment within the OECD countries really change its sign?", *Journal of Population Economics*, 17(1), pp. 45-65.
- Letablier, M.Th., C. Perraudin, D. Anxo, C. Fagan et M. Smith**, 2008. "La prise en compte de la vie familiale des salariés par les entreprises : une comparaison européenne", *Recherches et Prévisions*, 92, CNAF, pp. 91-101.
- Lewis, J.**, 1992. "Gender and the development of welfare regimes", *Journal of European Social Policy*, 2(3): 159-173.
- Lewis, J.**, 2006. "What instruments to foster what kind of gender equality?", *Revue Française des Affaires Sociales*, special vol. Social Welfare Reforms in Europe, 1: 147-166.
- McDonald, P.**, 2000. Gender equity, social institutions and the future of fertility, *Journal of Population Research*, 17(1): 1-16.
- Meulders, D. et S. O'Dorchai**, 2007. "The position of mothers in a comparative welfare state perspective", in Del Boca D., Wetzels C. (eds.), *Social Policies, Labour Markets and Motherhood*, Cambridge University Press.
- Neyer, G.**, 2006. "Family policies and fertility in Europe", *Max Planck Institut für Demographic Forschung Working Paper 2006-10*.
- OECD**, 2002-2007. *Babies and Bosses : reconciling Work and Family Life*, Vol. 1-5, OECD, Paris.
- Orloff, A.**, 1993. "Gender and the social rights of citizenship : the comparative analysis of gender relations and welfare state", *American Sociological Review*, 58 :303-328.
- Riedmann, A., H. Bielenski, T. Szczurowska et A. Wagner**, 2006. "Working time and work-life balance in European companies", Establishment Survey on Working Time and Work-Life Balance 2004-2005, rapport pour la Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie.
- Thévenon, O.**, 2008a. "Family policies in developed countries: contrasted patterns", *Population&Societies*, 448, September.
- Thévenon, O.**, 2008b. "Labour force participation of women with children: disparities and development in Europe since the 1990s", *EconomiX Working Paper*, 2008-1. University of Paris West, Nanterre, <http://ideas.repec.org/p/drm/wpaper/2008-1.html>.
- Thévenon, O.**, 2006. "Régimes d'Etat Social et convention familiale : une analyse des régulations emploi-famille", *Economies et Sociétés*, série 'socio-économie' du travail, 27(6) : 137-1171.
- Thevenon, O.**, 2004. "Les enjeux pour l'emploi féminin de la Stratégie Européenne pour l'Emploi", *Revue de l'OFCE*, 90 : 379-417.

ANNEXES

TABLE 1. CARACTÉRISTIQUES DES POLITIQUES EN MATIÈRE D'AIDES FINANCIÈRES ET DE CONGÉ

	DNK	SWE	FIN	FRA	AUS	GER	BEL	NDL	LUX	IRL	R-U	PRT	ITA	ESP	GRE	PLD	CZR	HUN	MOY.
Prestations et avantages fiscaux pour les familles (% PIB) ^a	1.62	1.59	1.59	2.2	2.52	2.19	2.29	1.22	3.54	2.37	2.54	0.92	0.59	0.47	0.85	0.99	1.7	2.06	1.7
Aide corrigée par le poids de la population ^b	6.7	6.6	6.7	8.8	11.3	10.7	9.9	5.0	14.5	8.4	10.3	4.3	3.1	2.3	4.2	3.9	7.8	9.3	7.4
Aide relative aux familles pauvres ^c	2.6	1.7	2.2	1.4	1.4	0.9	1.1	1	1	1.2	2.7	3.9	0	2.5	0.4	7.4	2.6	0.6	1.9
Dépenses par enfant en % du PIB par habitant pour les congés maternité et parental ^d	49	64	57	28	32	22	17	17	46	5	7	15	20	15	8	30	59	89	32.2
Durée du congé maternité (en semaines) ^e	18	15	18	16	16	14	15	16	16	18	26	17	21	16	17	16	28	24	18.2
Équivalent en emploi à temps plein du congé maternité ^{e, f}	18	12	11.7	16	16	14	11.5	16	16	14.4	12	17	16.8	16	17	16	19.3	16.8	14.4
Durée maximale du congé parental (en semaines) ^g	32	51	26	156	104	156	12	24	62	28	26	24	36	156	28	156	156	156	77.2
Équivalent temps plein du congé parental ^g	28.8	40.8	15.6	40.2	21.8	11.4	2.4	0	16.1	0	0	0	3.6	0	0	22.7	15.6	53	15.1
Durée total des congés maternité et parental	50	66	200	172	120	170	27	40	78	46	52	41	57	172	45	172	184	180	104
Équivalent temps plein des congés maternité et parental ^h	46.8	52.8	42.9	56.2	37.8	25.4	13.9	16	32.1	14.4	12	17	20.4	16	17	38.7	34.9	69.8	31.3
Durée du congé paternité (en semaines) ⁱ	2	11	3	2	0.4	0	2	0.4	0.4	0.6	2	1	0	0.4	0.4	2	0	1	1.6
Équivalent temps plein du congé paternité ⁱ	2	9.2	3	2	0.4	0	2	0.4	0.4	0.6	0.5	1	0	0.4	0.4	2	0	1	1.4
Possibilité de modifier les horaires de début et fin de journée de travail (% d'établissements) ^j (1)	10	11	5	16	8	6	14	16	12	25	28	12	21	22	18	18	9	14	14.7
Possibilité de modifier la durée du travail d'un jour à l'autre (% d'établissements) ^j (2)	3	8	11	7	2	6	5	5	6	5	7	3	6	9	9	5	15	6	6.6
Possibilité de convertir des heures supplémentaires en jours de congés (% d'établissements) ^j (3)	13	19	23	13	14	18	9	8	12	15	11	5	7	5	1	19	19	10	12.3
Possibilité d'obtenir des périodes de congé plus longue (% d'établissements) ^j (4)	25	27	23	12	28	21	10	15	16	10	10	3	6	7	1	12	11	6	13.5
Temps flexible sans conversion en temps libre (5) = (1) + (2)	13	19	16	23	10	12	19	21	18	30	35	15	27	31	27	23	24	20	21.3
Temps flexible avec conversion en temps libre (6) = (3)+(4)	38	46	46	25	42	39	19	23	28	25	21	8	13	12	2	31	30	16	25.8
% d'établissements avec du temps flexible (7) = (5) + (6)	51	65	62	48	52	51	38	44	46	55	56	23	40	43	29	54	54	36	47.1

Sources : a) OECD Family Database: www.oecd.org/els/social/family/database. b) OECD (2007). Babies and Bosses. A synthesis of Findings, table 4.2. c) ESWT 2004-2005. dt: le poids des aides est ici pondéré par la part de la population de moins de 19 ans, qui donne une estimation large de la population potentiellement bénéficiaire de ces aides. e : L'aide relative aux familles pauvres est mesurée ici par le rapport de la part des aides financières reçues en présence d'enfant par les familles percevant un revenu égal au quart du salaire moyen et de la proportion des aides perçues par les familles avec deux actifs percevant chacun un revenu égal au salaire moyen. L'aide en présence d'enfants correspond à la différence de revenu net existant entre un couple avec un seul enfant et ce même couple avec enfants, en pourcentage du salaire moyen (OECD, 2007 table 4.2). f : l'équivalent du congé en emploi à temps plein exprime la durée qu'aurait ce congé s'il était rémunéré au salaire moyen à temps plein. Il est donc calculé par la relation suivante : ETP= durée du congé en semaine*taux de paiement exprimé en pourcentage du salaire moyen, selon la législation en vigueur au 1er janvier 2006.

POLITIQUES DE CONCILIATION DU TRAVAIL ET DE LA VIE FAMILIALE EN EUROPE :
QUELLE(S) COMPLÉMENTARITÉ(S) DES AIDES PUBLIQUES ET D'ENTREPRISES ?

TABLE 2. CARACTÉRISTIQUES DES POLITIQUES EN MATIÈRE DE GARDE DES ENFANTS

	DNK	SWE	FIN	FRA	AUS	GER	BEL	NDL	LUX	IRL	R-U	PRT	ITA	ESP	GRE	PLD	CZR	HUN	MOY.
Dépenses en services d'accueil (%GDP) ^a	2,3	1,9	1,4	1,6	0,6	0,77	0,9	0,9	0,9	0,3	0,8	0,9	0,7	0,7	0,4	0,5	0,6	1,5	1
Dépenses en service par enfant de moins de 3 ans ^a	8009	5530	4186	4009	3251	3084	1900	2025	3554	1430	1850	1289	2761	1234	1169	-	1507		2924
Dépenses par enfant en services préscolaire ^a	4824	4091	4069	4744	6205	4865	4663	5497	-	-	7153	4489	6116	4151		3269	2660	3985	4719
Garde formelle de moins de 30 heures hebdomadaires (enfants de moins de 3 ans) ^b	13	22	8	16	4	8	23	36	14	14	24	3	9	25	3	0	2	2	12,6
Garde formelle d'au moins 30 heures hebdomadaires (enfants de moins de 3 ans) ^b	60	31	19	16	0	8	19	4	8	6	6	26	16	14	4	2	0	5	13,6
Garde formelle de moins de 30 heures hebdomadaires (âge 3-6 ans) ^b	15	35	25	56	53	61	49	82	51	64	72	9	21	54	27	8	30	30	41,2
Garde formelle d'au moins 30 heures hebdomadaires (âge 3-6 ans) ^b	79	52	51	39	16	26	48	7	12	14	28	55	70	40	34	22	40	49	37,9
Garde formelle d'au moins 30 heures hebdomadaires (âge 6-12 ans) ^b	34	1	82	48	66	69	43	89	74	64	10	30	13	53	54	58	53	30	48,4
Garde formelle d'au moins 30 heures (âge 6-12 ans) ^b	65	95	18	52	32	29	54	11	23	35	90	69	87	43	45	38	45	70	50,1
% d'établissements offrant des services de garde (et ayant des employés en congé parental) ^c	5	3	7	7	6	5	3	41	9	5	17	7	2	8	9	3	3	4	8
% d'établissements offrant des services de garde (sans employés en congé parental) ^c	4	3	4	8	7	3	3	26	5	14	17	5	2	3	5	7	3	5	6,9
Coût net de la garde pour les ménages à deux actifs (revenu égal à 167% du salaire moyen) ^{d,e}	7,8	6,2	7,2	11,3	14,9	8,4	4,2	11,5	5,7	29,2	32,7	4,2	-	-	4,7	4,6	7,6	6,5	10,4
Coût net de la garde pour un parent isolé (revenu égal aux 2/3 du salaire moyen) ^{d,e}	8,5	4,8	4,1	8,8	9,3	6,8	3,5	3	4,8	51,7	14,4	2	-	-	4,6	12,7	14,7	0	9,6

Source : a) OECD Family Database: www.oecd.org/els/social/family/database. b) EU-Survey on Income and Conditions of Living. c) ESWT 2004-2005: Anxo et al. (2007). d) OECD (2007). *Babies and Bosses: reconciling work and family life*. A Synthesis of Results, OECD, Paris.
e) Le coût net de la garde est estimé pour un couple avec deux enfants de moins de trois ans gardés 40 heures par semaine, où les deux parents sont actifs à temps plein et perçoivent un revenu égal à 167% du salaire moyen en 2004 ; le travailleur principal gagne le salaire moyen et le second perçoit les deux tiers du salaire moyen ; le parents seuls, avec deux enfants de moins de trois ans est supposé percevoir les deux tiers du salaire moyen.

TABLE 3. INDICATEURS SUR LA FÉCONDITÉ, LA PAUVRETÉ DES FAMILLES ET L'EMPLOI

	DNK	SWE	FIN	FRA	AUS	GER	BEL	NDL	LUX	IRL	R-U	PRT	ITA	ESP	GRE	PLD	CZR	HUN	MOY.
Taux de fécondité conjoncturel	1,8	1,77	1,8	1,94	1,41	1,34	1,72	1,73	1,7	1,88	1,8	1,4	1,34	1,34	1,28	1,24	1,28	1,32	1,6
Baisse du TCF depuis 1970	-0,15	-0,15	-0,03	-0,53	-0,88	-0,69	-0,53	-0,84	-0,28	-2,05	-0,63	-1,43	-1,38	-1,56	-1,11	-0,96	-0,63	-0,65	60,8
Age moyen de la mère à la naissance du 1er enfant	27,7	27,9	27,4	27,9	26,3	28,2	-	28,6	28,4	27,8	29,1	26,5	27,99	29,1	26,6	24,5	24,9	25,1	27,3
Infécondité définitive ^a	12,9	14,4	21,8	10,2	23,2	20,3	15,2	18,5	-	20,3	20,9	9,9	20,1	21,9	26,8	23,2	16,8	19,6	18,6
Fécondité supérieure à 2 enfants ^a	-	29,6	29,4	36,7	27,3	-	-	-	20,6	27,3	26,9	26,9	22,5	28,3	-	33,1	24,2	19	27,1
Pauvreté des familles monoparentales	21	18	20	26	27	30	36	26	32	45	38	34	35	37	43	40	41	27	32
Pauvreté des couples avec 1 enfant	4	4	7	8	9	10	9	9	13	12	11	17	15	14	14	17	9	15	10,9
Pauvreté des couples avec 2 enfants	5	4	5	9	11	7	10	10	17	13	13	25	22	23	18	23	11	15	13,4
Pauvreté des couples avec 3 enfants	14	9	12	20	20	13	21	20	20	26	29	39	35	36	33	45	25	26	24,6
Pauvreté des ménages multi-adultes avec enfants	5	12	8	15	9	7	17	6	14	11	13	15	21	18	28	23	9	11	13,4
Taux d'emploi des femmes (25-54 ans)	81,7	81,5	79,7	73,4	77	72,7	70,8	75,1	68,4	68,1	74,9	75,3	59,3	63,7	60,6	65,3	81,3	67,6	72
Diff H-F de durée hebdomadaire de travail	5,2	4,8	4,3	7	9,5	10	8,2	12,3	7,6	9,3	10,8	3,9	7,8	6,7	5,1	5,2	3,9	2	6,9
Ménages à 2 actifs (H et F à temps plein) (%) ^c	-	-	63	52	47	37	43	27	40	-	44	67	38	44	47	49	64	56	47,9
Ménages à 1 actif masculin (%) ^c	-	-	21	25	22	26	25	21	35	-	21	21	45	43	44	29	29	33	29,3
Ménages à 2 actifs (H temps plein; F temps partiel) (%) ^c	-	-	7	16	27	28	24	44	21	-	30	7	13	9	5	8	3	2	16,3
Ménages à 2 actifs (H et F à temps partiel) (%) ^c	-	-	2	2	1	2	3	4	-	-	2	1	2	1	2	2	0	1	1,8
Ménage à 1 actif féminin (%) ^c	-	-	7	5	3	7	5	4	4	-	3	4	2	3	2	12	4	8	4,9
Part du temps partiel dans l'emploi féminin	25,6	19	14,9	22,9	31,4	39,2	34,7	59,7	27,2	34,9	38,8	13,2	29,4	21,4	12,9	16,3	5,6	4,2	25,1
Différence de taux d'emploi entre femmes avec/sans enfants	1,6	-	15,7	10,2	14,4	26,5	2,1	9,4	7	18,2	21,2	-3,8	6,8	7,5	3,5	11,1	39,2	35,3	13,3
Taux d'emploi des femmes avec enfant de moins de 3 ans	71,4	72,9	32,2	66,2	80,1	56	70,4	74,2	-	51,1	57,2	75,3	54,4	51,7	47,9	-	16,8	-	58,5
Taux d'emploi des parents isolés	82	81	70	70	76	62	62	58	94	45	57	78	79	84	82	-	71,4	-	71,4

Source : Eurostat, 2005. a) Sardon J.P. (2006), Évolution démographique récente des pays développés, Population, 3, pp. 225-300. b) EU-SILC 2005 : seuil de pauvreté défini à 60% du revenu médian. c) Aliaga (2005), « Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale : des écarts entre les femmes et les hommes », Eurostat, Statistiques en bref, 4/2005.

