

# Rapport de la présidence française sur les indicateurs concernant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale

dimanche 8 mars 2009

**Dans le cadre du suivi de la mise en oeuvre par les États membres et les institutions de l'Union européenne du Programme d'action de la Conférence de Pékin sur les femmes, la présidence française de l'UE a présenté un rapport d'évaluation sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Le rapport invite les États membres et la Commission européenne à continuer d'améliorer la collecte, l'analyse et la diffusion de données pertinentes et comparables au niveau européen, en particulier sur le congé parental et sur la situation et la prise en charge des personnes âgées dépendantes. Ces indicateurs sont par ailleurs simplifiés, afin d'en faciliter l'utilisation.**

**Les conclusions adoptées par le Conseil EPSSCO du 17 décembre 2008, sur la base de ce rapport, appellent aussi les États membres et la Commission à poursuivre une action volontariste, afin de faciliter la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, pour les femmes comme pour les hommes.**

Sommaire de cet article

- [Contexte et présentation du rapport](#)
- [Principales conclusions](#)
- [Téléchargements](#)

## Contexte et présentation du rapport

*Titre complet*

Bilan de la mise en oeuvre par les États membres et les institutions de l'UE du programme d'action de Pékin

Résumé du rapport de la présidence française sur les indicateurs concernant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale inclus dans la série de conclusions adoptées par le Conseil sous la présidence française en 2000

L'enjeu de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle est depuis plus de dix ans un des éléments importants de la politique européenne, à travers l'adoption de résolutions, directives et recommandations importantes. La résolution du Conseil des Ministres de l'emploi de juin 2000 indique par exemple que "*Le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes impose de compenser les... désavantages résultant de pratiques sociales qui font toujours considérer le travail non rémunéré accompli dans l'intérêt de la famille comme une responsabilité principale des femmes et le travail rémunéré dans la sphère économique comme une responsabilité principale des hommes*". L'articulation des temps est un levier en faveur de l'emploi, de l'égalité entre les sexes mais aussi des défis démographiques.

Le présent rapport s'inscrit dans le cadre de la Présidence française du Conseil de l'Union européenne du 1er juillet au 31 décembre 2008 ; il propose un suivi des indicateurs introduits dans les conclusions du Conseil de l'Union européenne du 28 novembre 2000, suite à la 4ème conférence mondiale sur les

femmes, tenue à Pékin en 1995. Ces neuf indicateurs sur l'articulation des temps ont fait l'objet dans le présent rapport d'une analyse à partir des enquêtes statistiques disponibles (notamment au niveau d'Eurostat), complétée par des études et des travaux menés en Europe sur cette thématique. L'objectif est donc d'actualiser, d'harmoniser et d'analyser leur évolution.

## Principales conclusions

### EN GUISE DE CONCLUSION : DES MODÈLES SOCIAUX EUROPÉENS EN MATIÈRE D'ARTICULATION DES TEMPS EN ÉVOLUTION

Depuis 2000, les indicateurs sur l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle ont connu une évolution sensible : d'une part, ils sont désormais mieux renseignés, d'autre part, les politiques elles-mêmes ont évolué (développement des modes d'accueil et des congés parentaux...).

L'harmonisation des données fournies et les réponses de l'ensemble des États membres aux questionnaires européens (par exemple sur les personnes âgées dépendantes) sont loin d'être complètes. Par ailleurs, comme dans tout exercice comparatif, des biais dans la définition des concepts utilisés et dans leur interprétation apparaissent du fait de références culturelles différentes. Des précautions doivent donc être prises lors de leur interprétation.

De l'analyse développée dans ce rapport se dégage la prégnance de modèles-types, déjà présentés dans le rapport de 2000, en matière de "contrats sociaux de genre" [1]. Ces modèles sociaux semblent résister globalement à l'impact des politiques européennes, même si des évolutions sont sensibles : certains pays ont développé une véritable politique d'égalité et d'articulation des temps qui vise à permettre aux parents de pouvoir se réaliser à la fois dans leur vie professionnelle et dans leur vie familiale (pays scandinaves où les taux d'emploi des femmes et les taux de fécondité sont relativement élevés). Depuis les années 2000, des progrès ont encore été réalisés dans ce groupe de pays ; d'autres font porter davantage l'effort sur les femmes seulement (avec des taux d'emploi moyens et des taux de fécondité assez faibles), même si, désormais, leur accès au marché du travail se développe pour des raisons économiques ou sociales (via le temps partiel, et / ou des congés parentaux mieux rémunérés (pays "continentaux" comme l'Allemagne, l'Autriche où les contraintes familiales reposent essentiellement sur les femmes alors que leur activité professionnelle progresse). Dans un troisième groupe de pays, l'État n'intervient pas ou intervient peu dans ce champ pour des raisons diverses (contraintes budgétaires, modèles familialiste ou libéral...) : les solidarités familiales jouent alors un rôle central, mais s'accompagnent d'une faible implication des femmes sur le plan professionnel ainsi que d'une fécondité particulièrement faible (certains pays du Sud ou insulaires et la plupart des nouveaux États membres sont dans ce cas). Enfin, un groupe "hybride" tend à mêler ces différents éléments, selon les situations et au détriment parfois de certaines femmes au sein même de ces pays (France, Belgique, Pays-Bas, Slovénie, etc.).

Certes, cette typologie est simpliste : des pays sont désormais en pleine mutation (le Portugal, la Slovénie notamment) ou difficilement classables et aucun d'entre eux ne représente un idéal d'égalité, même si certains offrent de meilleures conditions d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour tous.

Par ailleurs, on constate que les mesures publiques nationales adoptées en matière d'articulation correspondent en réalité à des choix en matière d'égalité. Ces mesures sont loin d'être neutres : les structures d'accueil collectives s'avèrent plus favorables à une pleine activité professionnelle des mères, tandis que les congés, ou même le temps partiel, ont des incidences sur les carrières féminines et sur la retraite, d'autant plus fortes que ces interruptions sont longues. Y compris lorsque des garanties sont offertes aux salarié(e)s pour accompagner ces dispositifs (par exemple, possibilité de retour du temps partiel au temps plein aux Pays-Bas, maintien d'une rémunération suffisante dans les pays nordiques...), ces dispositifs restent très largement féminisés et moins développés pour les emplois qualifiés. Il paraît en effet incompatible aujourd'hui encore de mener une véritable carrière professionnelle et d'avoir recours à ces formules. **Ainsi, le présent rapport tend à souligner les contradictions de certains dispositifs,**

## **qui sous prétexte de "conciliation" (pour les mères seulement ?), peuvent renforcer les discriminations à l'égard des femmes.**

Quels seraient alors les défis à relever pour changer cette donne et permettre un jeu gagnant/gagnant ?

Les perspectives d'évolution ne peuvent se résumer à l'application des directives européennes, même si ce cadre reste éminemment important. **Il convient désormais de trouver au sein de l'Europe et de chaque État membre des sources de compromis entre les acteurs :**

- **L'État**, bien sûr, doit poursuivre partout l'effort d'investissement dans les modes d'accueil et dans la prise en charge financière du coût de cet accueil, faciliter simultanément l'accès à des congés et des aménagements de temps pour tous les parents.
- **Les entreprises** sont encore réticentes au développement de mesures "favorables à la famille". Il convient de démontrer que des dispositifs pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la parentalité constituent à la fois une source de performance pour l'entreprise (moindre absentéisme, plus faible turnover, fidélisation de la main-d'oeuvre...) et un des éléments de sa responsabilité sociétale.
- **Les organisations syndicales** doivent également considérer ces questions dans le champ de leur compétence et négocier des mesures favorables à tous, en considérant que l'égalité entre les femmes et les hommes se situe tant dans le champ du travail et de l'entreprise que dans le champ du hors-travail. L'application du cadre d'action entre les partenaires sociaux [2] doit se poursuivre et se traduire par l'organisation de négociations sur l'égalité au sein de chaque État membre. Si des efforts ont été ici aussi réels, on est encore loin du compte : bien souvent, les femmes restent sous-représentées aux tables de négociation et les thèmes abordés sont loin de répondre à leurs attentes, et d'intégrer, de façon systématique, la question de l'articulation du temps pour tous. Il convient donc de renforcer le dialogue social tant européen que national sur ces thématiques.
- **Les familles** enfin, au sein desquelles les représentations sexuées doivent évoluer, que ce soit du côté des pères dans la valorisation de leur rôle familial et domestique, mais également du côté des mères afin de leur permettre d'assumer responsabilités familiales et professionnelles et d'obtenir une réelle autonomie économique et sociale.

On le voit, les défis sont nombreux et relèvent parfois de tensions dans les choix opérés, selon les modèles sociétaux. Peut-on envisager que d'une **égalité de genre formelle**, inscrite dans de nombreuses directives et résolutions européennes, l'on puisse enfin déboucher sur une **égalité réelle** ? Le développement de mesures **d'articulation des temps pour tous** est une des réponses majeures à cette question récurrente.

## **Téléchargements**

Ci-dessous :

- Le rapport complet en téléchargement
- Les conclusions du Conseil de l'Europe

---

## **Notes**

[1] En référence aux travaux développés notamment par A. Fouquet, A. Gauvin, M.T. Letablier (1999), "Des contrats sociaux entre les sexes différents selon les pays de l'Union européenne", in Conseil d'analyse économique, Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques. Les contrats sociaux de genre renvoient à la construction sociétale des rapports de genre au travail et hors du travail."

[2] Le cadre d'action pour l'égalité entre les hommes et les femmes a été signé en 2005 entre la CES, l'UNICE (devenue Business Europe), la CEEP et l'UEAPME.

