

Bébés et employeurs : concilier vie professionnelle et vie familiale

Enfants et travail sont-ils compatibles ?

Comment les parents décident-ils d'exercer une activité rémunérée ?

Mères et pères : qui fait quoi ?

Les employeurs vont-ils se mettre à œuvrer dans un sens plus favorable à la famille ?

Que devraient faire les pouvoirs publics ?

Pour plus d'informations

Références

Où nous contacter ?

Introduction

Le travail et la vie familiale sont-ils compatibles ? La réponse est oui, mais ce n'est pas toujours facile. C'est pourquoi de plus en plus souvent, l'on s'y prend tard pour fonder un foyer et l'on a moins d'enfants, voire aucun. Certains parents peuvent également interrompre ou arrêter définitivement leur vie professionnelle.

Beaucoup de parents sont heureux de quitter le monde du travail pour s'occuper personnellement de leurs enfants mais d'autres restent à la maison car ils ne voient pas comment apporter à leurs enfants l'attention et les soins dont ils ont besoin tout en répondant aux exigences qui sont aujourd'hui celles du marché du travail. Pourtant, les enfants dont les parents n'ont pas d'emploi rémunéré sont plus exposés à la pauvreté, et les mères qui ont interrompu leur carrière pour s'occuper de leurs enfants ont plus de risque de connaître la pauvreté dans leur vie future.

Il est donc essentiel que les parents trouvent le juste équilibre entre vie professionnelle et vie familiale pour le bien-être de leurs enfants et pour celui de la société car la pauvreté et le manque d'attention peuvent nuire au développement de l'enfant. C'est en soi une excellente raison pour que les pouvoirs publics prennent les mesures nécessaires afin que les parents puissent mieux choisir la façon dont ils veulent concilier travail et famille. En réalité cependant, les décideurs ont bien d'autres raisons pour aider les parents qui travaillent, par exemple soutenir le taux de natalité, réduire la pauvreté infantile, favoriser l'épanouissement des enfants, promouvoir l'équité entre les sexes, stimuler l'offre de main-d'œuvre et la croissance économique.

Il n'y pas nécessairement incompatibilité entre la possibilité de gagner sa vie en exerçant un métier épanouissant et la volonté de donner ce qu'il y a de mieux à ses enfants. Nous nous penchons ici sur les difficultés auxquelles se heurtent les parents qui tentent d'articuler activité professionnelle et vie familiale, l'impact sur la société et la nature des mesures auxquelles les gouvernements des pays de l'OCDE ont recours pour diminuer les obstacles entre avoir un emploi et être un bon parent. ■

Enfants et travail sont-ils compatibles ?

Au cours de ces dernières décennies, la population active a beaucoup évolué dans l'ensemble des pays de l'OCDE et l'on a ainsi vu diminuer la proportion de familles dans lesquelles le mari travaille à temps complet tandis que l'épouse assume les tâches domestiques et familiales non rémunérées. Cependant, d'importantes différences demeurent entre femmes et hommes quant aux possibilités d'emploi et aux salaires. Les femmes sont plus nombreuses à exercer une activité à temps partiel ou à occuper un emploi de faible niveau, ou même à ne pas travailler du tout, et lorsqu'elles travaillent, elles gagnent moins que les hommes.

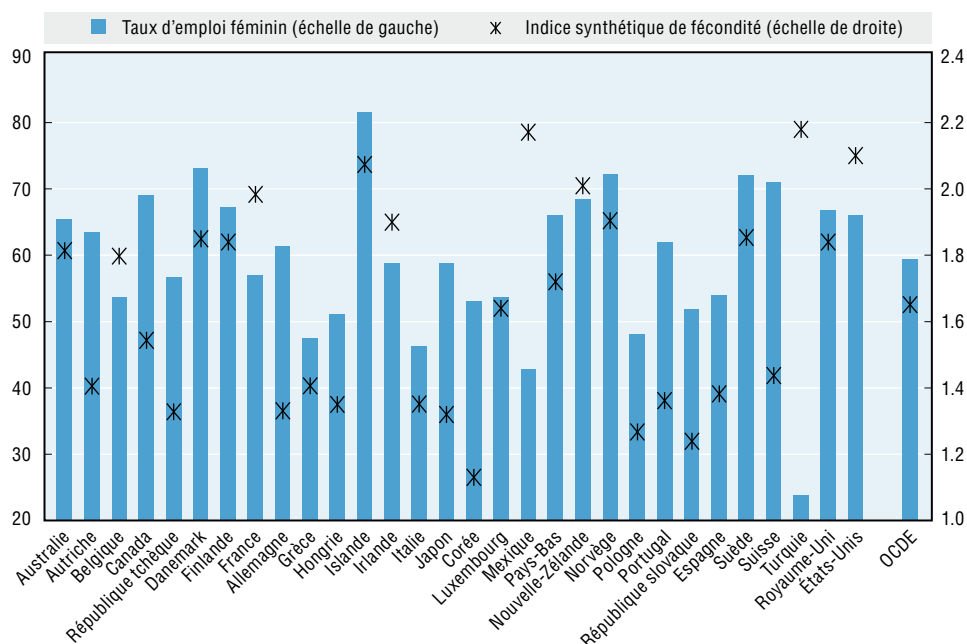
L'emploi des femmes offre un moyen déterminant de répondre aux préoccupations concernant la pauvreté et le bien-être des enfants, en particulier dans le cas des familles monoparentales. Au cours des 40 dernières années, l'éclatement des familles par suite de la séparation ou du divorce des parents est devenu plus fréquent, et le nombre de familles monoparentales a augmenté. Les parents isolés ont d'énormes difficultés à concilier activité professionnelle et responsabilités familiales, car il leur incombe à la fois d'apporter le revenu nécessaire à la subsistance du foyer et de s'occuper au premier chef des enfants. Le taux de pauvreté infantile enregistré dans les foyers de parents isolés sans emploi est plus de trois fois supérieur à celui que l'on relève dans les foyers de parents isolés qui travaillent. Par ailleurs, les enfants de familles biparentales dont seul l'un des parents exerce une activité rémunérée risquent presque trois fois plus de connaître la pauvreté que ceux qui vivent dans des familles où les deux parents ont un emploi.

Ce qui est certain, quelle qu'en soit la raison, c'est que les taux de natalité ont diminué fortement dans les pays de l'OCDE. En 1980, le nombre moyen d'enfants mis au monde (indice synthétique de fécondité) était de moins 1.5 enfant par femme dans l'ensemble des pays de l'OCDE mais en 2005 il était tombé à environ 1.2 à 1.4 enfant par femme en Autriche, en République tchèque, en Allemagne,

Figure 1.

LES PAYS À FORT TAUX D'EMPLOI FÉMININ SONT AUSSI CEUX QUI ENREGISTRENT LES TAUX DE FÉCONDITÉ LES PLUS ÉLEVÉS

Taux d'emploi féminin (15-64 ans) et indice synthétique de fécondité 2006



Source : Base de données de l'OCDE sur la famille (www.oecd.org/els/social/family/database).

en Grèce, en Hongrie, en Italie, au Japon, en Corée, en Pologne, au Portugal, en Slovaquie, en Espagne et en Suisse. La diminution du nombre d'enfants et plus généralement le vieillissement de la population des pays de l'OCDE peuvent avoir de graves répercussions sur la physionomie future de la société et mettre en péril la viabilité financière des systèmes de protection sociale. La contraction de l'offre de main-d'œuvre fait peser sur les niveaux de vie et les finances publiques des incertitudes que l'accroissement de l'activité des femmes peut aider à lever.

Par rapport aux années 80, le nombre de parents ayant une activité rémunérée a sensiblement augmenté et, à l'heure actuelle, les pays où les taux d'emploi des femmes sont élevés enregistrent aussi généralement les plus forts taux de fécondité. Les pays où les pouvoirs publics agissent pour faciliter l'insertion des femmes dans l'emploi permanent, par exemple en apportant un soutien public à la garde des enfants de 0 à 3 ans, en favorisant l'aménagement du temps de travail et en adoptant des systèmes d'imposition individuels, sont aussi ceux qui ont les taux de fécondité les plus élevés. ■

Comment les parents décident-ils d'exercer une activité rémunérée ?

« Laisser le choix aux parents » : tel est l'objectif affiché de la quasi-totalité des pays de l'OCDE, autrement dit c'est aux parents de décider si un seul d'entre eux doit travailler ou les deux, et qui s'occupera des enfants. Mais dans les faits bien entendu, les politiques menées par les pouvoirs publics influent sur les décisions que ceux-ci prennent.

Les systèmes d'imposition et de prestations peuvent dissuader les mères d'exercer une activité rémunérée ou d'augmenter leur temps de travail. Par exemple, la majorité des pays de l'OCDE ont adopté des régimes d'imposition individualisés qui permettent d'appliquer un taux plus bas au deuxième apporteur de revenu (souvent les mères), ce qui rend plus intéressant l'exercice d'une activité rémunérée. Cependant, presque tous prévoient une forme ou une autre d'allègement fiscal au titre des conjoints inactifs ou versent aux familles des aides dont le montant est calculé en fonction du revenu cumulé des deux conjoints. Ces dispositions ne fournissent guère d'incitations financières à travailler ou à travailler plus au second apporteur de revenu.

En Australie, en Irlande, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, seulement 45 à 55 % des parents isolés ont un emploi, ce qui tient en partie à des incitations financières au travail insuffisantes. La mise en place de prestations liées à l'exercice d'une activité a contribué à la baisse du chômage chez les parents isolés au Royaume-Uni, par exemple. Ces quelques pays ont également en commun le fait que, jusqu'à une période récente, le versement de prestations aux parents isolés n'était pas subordonné à l'obligation de rechercher un emploi. Les pays qui obtiennent les meilleurs résultats à cet égard sont ceux qui proposent aux **parents isolés** un ensemble d'aides à l'emploi et d'aides à l'utilisation de services de garde de qualité, tout en exigeant d'eux (sous peine de sanctions modérées sur les prestations) qu'ils tirent avantage des possibilités qui leurs sont offertes, comme cela est requis des autres parents au chômage bénéficiant d'une garantie de ressources.

Certains pays ont instauré pour les parents de longues périodes de **congés payés** qui peuvent atteindre trois ans, par exemple, en Autriche, en République tchèque, en Finlande ou en Hongrie. La garantie de ressources assurée durant ces périodes, même lorsque le taux des prestations est bien inférieur au salaire antérieur, permet aux parents désireux de s'occuper eux-mêmes de leurs enfants de faire ce choix plus facilement. Le fait d'interrompre longtemps sa vie professionnelle

a toutefois l'inconvénient de nuire de façon souvent durable aux perspectives d'emploi futures.

L'absence de **modes de garde** acceptables constitue pour beaucoup de familles un important obstacle au travail. Dans bien des cas, les services de garde informels (assurés par exemple par des proches ou des voisins) font défaut et les modes d'accueil formels sont inaccessibles, inabordables et/ou de qualité insuffisante. Les familles à faible revenu peuvent être confrontées à des situations particulièrement difficiles dans certains pays : les seuls services de garde abordables sont de mauvaise qualité mais si les parents ne travaillent pas, ces familles seront dans la pauvreté. Les choses sont compliquées par les horaires de classe qui souvent concordent mal avec les horaires de travail des parents ; le Danemark et la Suède (et dans une moindre mesure la France et la province canadienne de Québec) sont les seuls pays à avoir un service complet de garde en dehors des heures scolaires.

Une plus grande accessibilité des modes de garde formels, subventionnés par les pouvoirs publics, peut aider les parents qui le souhaitent à exercer une activité rémunérée et faire ainsi baisser le nombre d'enfants vivant dans la pauvreté. Le **coût de la garde d'enfants** peut être très élevé et l'aide formelle à la garde d'enfants peut ne pas être accessible à tous les parents (actifs). En Irlande et au Royaume-Uni, la garde d'enfants peut être tellement onéreuse qu'à court terme le travail n'est pas rémunérateur pour beaucoup de seconds apporteurs de revenu des familles biparentales et ce constat s'applique aussi aux familles monoparentales dans la province canadienne de l'Ontario, en Irlande, en France et dans la ville de Zurich en Suisse. En revanche, dans les pays nordiques, les aides aux parents qui font appel à des centres de garde de qualité sont généralement très généreuses et les familles à faible revenu bénéficient souvent de ce service pour un tarif très bas, voire gratuitement. ■

Mères et pères : qui fait quoi ?

Le congé parental permet aux parents qui travaillent d'interrompre leur activité pendant un certain temps pour s'occuper eux-mêmes de leurs tout jeunes enfants. Les résultats des études réalisées pour déterminer quelle devrait être, du point de vue du développement de l'enfant, la durée de cette période de prise en charge à plein temps par les parents sont peu probants, plusieurs d'entre elles préconisant une durée de six mois à deux ans ; quoi qu'il en soit, nulle part il n'est suggéré que c'est à la mère plutôt qu'au père de prendre soin des enfants pendant toute la période. La **répartition des tâches parentales entre le père et la mère** n'en demeure pas moins très souvent **inégal**, et même dans les couples biactifs, les femmes consacrent plus de temps aux travaux ménagers et aux enfants que leurs conjoints. Quand les pères ne s'investissent pas dans leur rôle parental, leurs enfants en pâtissent et les femmes sont amenées à assumer l'ensemble des tâches liées au foyer. Si les pères passaient plus de temps avec leurs enfants, les femmes pourraient travailler davantage ; bon nombre de pays européens encouragent déjà les pères à le faire en introduisant de courtes périodes de congé parental à leur usage exclusif. ■

Les employeurs vont-ils se mettre à œuvrer dans un sens plus favorable à la famille ?

Les entreprises jouent un rôle déterminant dans l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Beaucoup de parents et d'employeurs trouvent le travail à temps partiel utile, mais les **pratiques favorables à la famille sur le lieu de travail** comprennent aussi le maintien du salaire pendant le congé de maternité, les horaires variables, les congés liés au calendrier scolaire, les comptes d'épargne pour congé, les congés pour enfant malade et l'aide à la garde

d'enfants. Les dispositions de cette nature sont très répandues dans le secteur public et les grandes entreprises qui emploient un nombre important de femmes. Elles sont plus souvent mises en place là où il y a des salariés très qualifiés que les entreprises souhaitent retenir en raison du coût élevé de leur remplacement par des personnes ayant le même profil. Par conséquent, les hommes et les femmes qui occupent des emplois peu qualifiés ont moins de chances de pouvoir en bénéficier. Certaines entreprises qui pratiquent le travail posté jugent ces mesures coûteuses alors que d'autres sont beaucoup plus à même de tirer parti des technologies modernes qui permettent aux salariés travaillant à l'extérieur de l'établissement de communiquer plus facilement et plus vite avec celui-ci.

Les autorités rechignent à intervenir directement dans l'entreprise car elles veulent éviter d'alourdir les coûts de main-d'œuvre et sont convaincues que les **négociations collectives** sont le **cadre privilégié** pour traiter ces questions. De fait, il n'y a pas de raison de passer outre le résultat des négociations collectives sauf si des facteurs extérieurs au processus de négociation interviennent. Par exemple, les pouvoirs publics peuvent être préoccupés par les tendances démographiques et la baisse du taux de natalité mais comme ces questions ne présentent pas d'intérêt immédiat pour les employeurs et les salariés, elles ne déterminent pas les conditions qui prévalent sur le lieu de travail. En revanche, les autorités peuvent être amenées à intervenir pour des raisons d'équité lorsque les travailleurs à faible revenu n'ont qu'un accès limité aux mesures favorables à la famille mises en place par l'entreprise.

Certains pays ont aussi commencé à introduire des **mesures législatives** qui donnent aux salariés le droit d'aménager les modalités de travail. Aux Pays-Bas, les salariés des entreprises d'au moins 10 salariés peuvent modifier leurs horaires de travail sans avoir à se justifier. Au Royaume-Uni, les parents ayant des enfants de moins de six ans **ont le droit de demander** à leur employeur des horaires de travail flexibles. Sans créer de droits directs, cette approche encourage le débat sur le lieu de travail et favorise l'adoption de mesures adaptées aussi bien à l'entreprise qu'aux salariés. Cependant, il n'est pas toujours nécessaire de légiférer lorsque les marchés du travail sont souples : aux Pays-Bas, nombre de femmes

Encadré 1.

MESURES PRISES PAR L'ISLANDE POUR PROMOUVOIR UN PARTAGE PLUS ÉGAL DES CONGÉS PARENTAUX

Pour faire en sorte que les responsabilités en matière de soins (et d'emploi) soient partagées plus équitablement au sein des couples durant les premiers mois de la vie de l'enfant, une solution consisterait à individualiser complètement les régimes de congés de manière à répartir uniformément les droits entre les deux partenaires. Dans les pays de l'OCDE, les droits à congés non rémunérés assortis d'une protection de l'emploi sont individuels mais les droits à congés rémunérés (qui influencent fortement la durée effective des congés pris) sont basés sur l'unité familiale et c'est souvent la mère qui en utilise la majeure partie, sinon la totalité.

Beaucoup de pays européens réservent quelques semaines de congé parental aux pères, et c'est l'Islande qui va le plus loin en ce sens. Depuis 2001, chaque parent a droit à un congé non transférable de trois mois auquel s'ajoute un congé à partager de trois mois également, avec possibilité d'utiliser ces congés jusqu'au 18^e mois de l'enfant. Les parents actifs pouvant bénéficier de ces dispositions perçoivent des allocations de congé non plafonnées équivalentes à 80 % des revenus moyens, tandis que les parents inactifs bénéficient d'une prestation minimum garantie comprise entre 18 et 40 % des revenus moyens. Cette réforme a eu des effets considérables : avant 2000, le nombre total de journées de congé parental utilisées par les pères en Islande ne représentait que 3.3 % du total mais en 2004, les chiffres étaient de 96 jours en moyenne soit 35 % de l'ensemble des jours de congé pris, beaucoup plus que dans le reste de l'OCDE.

Que devraient faire les pouvoirs publics ?

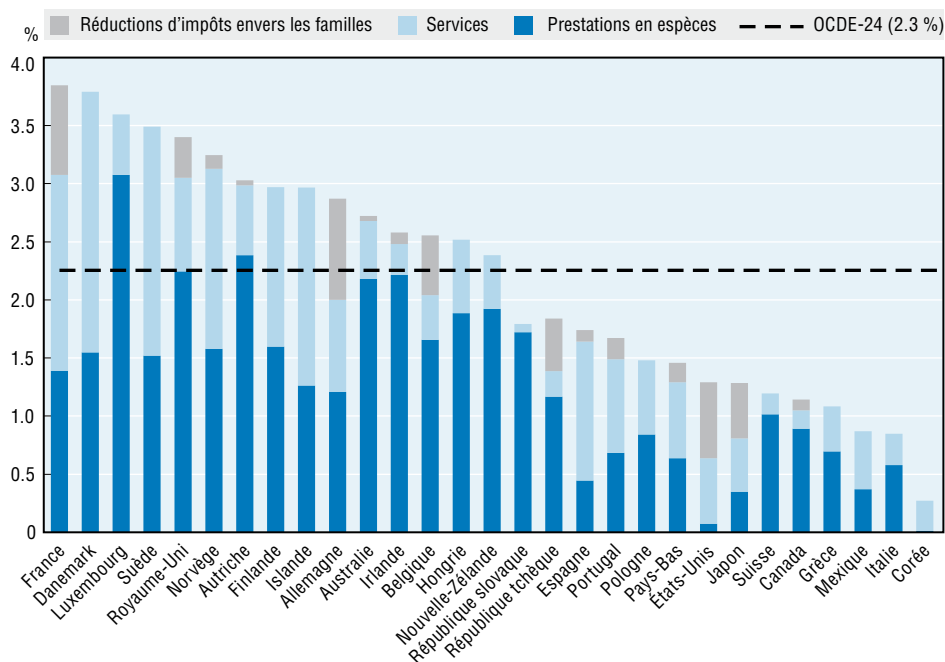
actives travaillaient déjà à temps partiel avant que la loi n'entre en vigueur et en Australie comme en Nouvelle-Zélande, de nombreuses mères ont la possibilité de travailler à temps partiel lorsque leurs enfants sont en bas âge. ■

Trop souvent les pouvoirs publics donnent aux parents la possibilité de prendre des congés avant et après la naissance de leurs enfants et offrent à ces derniers vers l'âge de 4 ans des services d'accueil préscolaires, et ils en restent là. Or, les parents d'enfants plus âgés ont aussi à surmonter de sérieux obstacles pour pouvoir occuper un emploi. Si les responsables de l'élaboration des politiques souhaitent que les parents puissent faire le choix de travailler, ils doivent les aider à assurer la prise en charge de leurs enfants à tout âge. Dans le cas des parents désireux de garder eux-mêmes leurs enfants, la question qui se pose aux pouvoirs publics est de savoir si des prestations supplémentaires doivent ou non leur être accordées à cet effet et comment faire en sorte que ce choix n'entraîne pas une exclusion durable du marché du travail. La **gamme optimale des mesures de soutien** à adopter diffère selon les parents, les entreprises et les pays.

L'octroi d'un **congé rémunéré avec protection de l'emploi** peut resserrer les liens des mères avec le marché du travail à condition que ce congé ne soit pas trop long et qu'il soit partagé entre les deux parents – d'après les observations récemment recueillies, il conviendrait de le fixer à six mois environ. Si les deux parents prenaient ce type de congé, les aspects de la durée du congé parental liés développement de l'enfant serait pris en compte (voir ci-dessus).

Figure 2.

C'EST AU DANEMARK ET EN SUÈDE QUE LES DÉPENSES PUBLIQUES CONSACRÉES AUX SERVICES AUX FAMILLES POUR CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET OBLIGATIONS FAMILIALES SONT LES PLUS ÉLEVÉES
Dépenses publiques consacrées à la famille : prestations en espèces, services et mesures fiscales, en pourcentage du PIB



Note : Les dépenses publiques rapportées ici concernent généralement les prestations familiales (par exemple, paiements et allocations pour enfant, prestations de congé parental et aide à la garde d'enfants). Les dépenses relevant de la santé et de l'aide au logement profitent également aux familles mais pas exclusivement à elles, raison pour laquelle elles ne figurent pas ici. OCDE-24 ne comprend pas la Grèce, la Hongrie, le Luxembourg, la Pologne, la Suisse et la Turquie, pays pour lesquels on ne dispose pas de données sur les dépenses fiscales.

Source : OCDE, Base de données sur les dépenses sociales (SOCX, www.oecd.org/els/social/expenditure).

Beaucoup de pays possèdent déjà des **services d'accueil des enfants** de bonne qualité, mais ceux-ci ne sont pas toujours abordables et leurs horaires d'ouverture ne concordent pas toujours avec les horaires de travail. Certains pays devraient envisager d'accroître sensiblement l'aide financière consentie pour la prise en charge des coûts liés à la garde d'enfants. Une meilleure intégration des services de garde et des dispositifs d'éducation préscolaire est dans bien des cas souhaitable, et il est essentiel d'offrir aux enfants plus âgés des possibilités d'accueil suffisantes en dehors des heures de classe et pendant les vacances pour que leurs parents puissent continuer de travailler à plein-temps.

Différentes mesures financières peuvent être utilisées. Les subventions directes au profit de l'investissement en capital dans des structures d'accueil dans des régions défavorisées ou faiblement peuplées et la prise en charge des enfants ayant des besoins particuliers sont nécessaires. Le secteur privé peut assurer des services de garde d'enfants abordables et de bonne qualité permettant de couvrir une part importante de la population à condition que l'on accorde aux parents une aide financière (soumise à conditions de revenu) pour financer ces services, comme on l'a vu par exemple en Australie et aux Pays-Bas. Le financement public devrait être strictement lié au respect de normes de qualité convenues.

L'une des façons d'amener employeurs et salariés à étudier les possibilités de rendre **l'entreprise favorable à la famille** est de donner aux parents le « droit de demander » des horaires de travail flexibles comme cela se fait par exemple au Royaume-Uni. Cette initiative peut se révéler coûteuse pour l'employeur mais le salarié doit motiver sa demande et l'employeur justifier un éventuel refus. Cette approche fondée sur le droit de demander est une voie médiane qui encourage la participation des employeurs et des salariés, offre une souplesse suffisante pour permettre l'adoption de mesures adaptées aussi bien à l'entreprise qu'aux salariés, et étend le bénéfice de ces mesures à de nombreux travailleurs à bas revenu en position de relative faiblesse dans les négociations. ■

Pour plus d'informations

Pour plus d'informations sur les travaux de l'OCDE concernant les politiques favorables à la famille, vous pouvez vous adresser à :
Willem Adema, tél. : +33 1 45 24 15 57, courriel : willem.adema@oecd.org.



Références

OCDE (2002), **Bébés et employeurs – Comment réconcilier travail et vie de famille (volume 1) : Australie, Danemark et Pays-Bas**, Paris, ISBN 978-92-64-16113-9, 23 €, 240 pages.

OCDE (2003), **Bébés et employeurs – Comment réconcilier travail et vie de famille (volume 2) : Autriche, Irlande et Japon**, Paris, ISBN 978-92-64-10418-1, 34 €, 232 pages.

OCDE (2004), **Bébés et employeurs – Comment réconcilier travail et vie de famille (volume 3) : Nouvelle-Zélande, Portugal et Suisse**, Paris, ISBN : 978-92-64-10834-9, 34 €, 220 pages.

OCDE (2005), **Bébés et employeurs – Comment réconcilier travail et vie de famille (volume 4) : Canada, Finlande, Suède et Royaume-Uni**, Paris, ISBN 978-92-64-00928-8, 29 €, 244 pages.

OCDE (2007), **Bébés et employeurs – Comment réconcilier travail et vie de famille : Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE**, Paris, ISBN 978-92-64-03244-6, 29 €, 216 pages.

OCDE (2007), **Quelles politiques pour plus de bébés ?**, Synthèses OCDE, novembre, www.oecd.org/publications/policybriefs.

Les publications de l'OCDE sont en vente sur notre librairie en ligne :
www.oecd.org/librairie

Les publications et les bases de données statistiques de l'OCDE sont aussi disponibles sur notre bibliothèque en ligne : www.SourceOCDE.org

Où nous contacter ?

SIÈGE DE L'OCDE DE PARIS

2, rue André-Pascal
75775 PARIS Cedex 16
Tél. : (33) 01 45 24 81 67
Fax : (33) 01 45 24 19 50
E-mail : sales@oecd.org
Internet : www.oecd.org

ALLEMAGNE

Centre de l'OCDE de Berlin
Schumannstrasse 10
D-10117 BERLIN
Tél. : (49-30) 288 8353
Fax : (49-30) 288 83545
E-mail :
berlin.centre@oecd.org
Internet :
www.oecd.org/berlin

ÉTATS-UNIS

Centre de l'OCDE
de Washington
2001 L Street N.W., Suite 650
WASHINGTON DC 20036-4922
Tél. : (1-202) 785 6323
Fax : (1-202) 785 0350
E-mail : washington.contact@oecd.org
Internet : www.oecdwash.org
Toll free : (1-800) 456 6323

JAPON

Centre de l'OCDE de Tokyo
Nippon Press Center Bldg
2-2-1 Uchisaiwaicho,
Chiyoda-ku
TOKYO 100-0011
Tél. : (81-3) 5532 0021
Fax : (81-3) 5532 0035
E-mail : center@oecdtokyo.org
Internet : www.oecdtokyo.org

MEXIQUE

Centre de l'OCDE du Mexique
Av. Presidente Mazaryk 526
Colonia: Polanco
C.P. 11560 MEXICO, D.F.
Tél. : (00 52 55) 9138 6233
Fax : (00 52 55) 5280 0480
E-mail :
mexico.contact@oecd.org
Internet :
www.oecd.org/centrodemexico

Les Synthèses de l'OCDE sont préparées par la Division des relations publiques de la Direction des relations publiques et de la communication. Elles sont publiées sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE.