

Bilan de la mise en œuvre du  
programme d'action de Pékin:  
les femmes et l'économie

La conciliation de la vie professionnelle et  
de la vie familiale, condition préalable à une  
participation égale au marché du travail

## Principaux résultats



Le texte Principaux résultats est le résumé d'une étude financée et réalisée pour l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE). L'étude a été préparée par une équipe dirigée par Alberto Merolla (Fondazione Giacomo Brodolini).

Ni EIGE ni une tierce personne représentant l'Institut ne peut être tenu responsable de l'utilisation se rapportant aux données contenue dans ce rapport.

La direction du rapport et des Principaux représentant a été effectuée par Ioana Borza et l'assurance de qualité des données par l'équipe de recherche d'EIGE : Jolanta Reingarde, Ioana Borza, Ilze Burkevica, Merle Paats et George Kyriacou.

---

**Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses  
aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne.**

**Un numéro unique gratuit (\*): 00 800 6 7 8 9 10 11**

(\* Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès aux numéros 00 800 ou peuvent facturer ces appels.

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet via le serveur Europa (<http://europa.eu>).

Une fiche catalographique figure à la fin de l'ouvrage.

ISBN 978-92-9218-032-4

doi: 10.2839/39179

© Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes. 2012

Imprimé en Belgique

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

# Avant-propos

Malgré la promotion et la mise en œuvre de diverses politiques et mesures visant à faire progresser l'égalité des genres dans les États membres de l'Union européenne (UE), ce sont encore les femmes qui assument principalement la prise en charge des enfants et des personnes âgées. En Europe, à l'heure actuelle, les femmes âgées de 25 à 44 ans consacrent trois fois plus de temps par jour que les hommes à s'occuper des enfants. De même, les femmes travaillent beaucoup plus d'heures que les hommes en raison des responsabilités familiales et domestiques qu'elles assument. Cette situation a pour effet de réduire leurs perspectives d'une vie professionnelle et familiale équilibrée.

En décembre 1995, le Conseil européen a pris acte de l'engagement de l'Union européenne envers la déclaration et le programme d'action de Pékin, adoptés lors de la quatrième conférence mondiale sur les femmes. Depuis 1999, chaque présidence du Conseil présente un bilan de la mise en œuvre dans les États membres de l'un des douze domaines recensés dans ce programme. L'une des principales fonctions de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) consiste à fournir une assistance technique aux présidences du Conseil dans le suivi du programme d'action de Pékin.

La présente publication résume les principales conclusions du premier rapport de l'EIGE et se penche spécifiquement sur le thème de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale permettant une participation plus égale au marché du travail (un des objectifs énoncés dans le programme d'action de Pékin, objectif F: Les femmes et l'économie).

Cette synthèse rassemble les principales conclusions du rapport de l'EIGE, notamment sur les évolutions législatives européennes majeures relatives au congé de maternité, au congé de paternité et au congé parental. Elle contient en outre les dernières données ventilées par sexe concernant le congé parental, le temps consac-

ré aux différentes activités ainsi que l'accessibilité et la disponibilité des services d'accueil pour les personnes âgées. Enfin, cette synthèse expose et analyse la situation sur le plan de l'utilisation des services d'accueil d'enfants disponibles dans les États membres de l'UE.

Les résultats indiquent une évolution positive des cadres législatifs, dans la mesure où plusieurs États membres de l'UE y ont apporté des modifications afin de permettre une participation accrue des pères à la prise en charge des enfants. Des améliorations sont également observées sur le plan de la disponibilité et de l'accès aux services d'accueil d'enfants dans les États membres. Néanmoins, les femmes continuent la majorité de la prise en charge des enfants: elles sont plus nombreuses à travailler à temps partiel pour pouvoir s'occuper des enfants et, partant, effectuent un plus grand nombre d'heures de travail rémunéré et non rémunéré que les hommes.

C'est avec une grande satisfaction que je vous sou mets la présente publication, qui constitue l'une des productions majeures de l'EIGE en 2011, la première d'une série de rapports destinés à soutenir le travail des présidences du Conseil de l'UE dans le suivi du programme d'action de Pékin.

L'EIGE remercie tous ceux et celles qui ont contribué à cette publication qui apporte de nouveaux éléments solides dans le débat sur l'égalité des genres et l'égalité des chances dans l'Union européenne.

*Virginija Langbakk*  
Directrice  
Institut européen pour l'égalité entre  
les hommes et les femmes (EIGE)

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes est un organisme autonome de l'Union européenne, mis en place pour contribuer à et renforcer la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, y compris l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques communautaires et dans les politiques nationales qui en résultent, et la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe, ainsi que dans le but de sensibiliser les citoyens de l'UE à l'égalité entre les hommes et les femmes.

Des informations complémentaires sont disponibles sur le site [www.eige.europa.eu](http://www.eige.europa.eu)

### **Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes**

Švitrigailos g. 11M

LT-03228 Vilnius

Lituanie

Tel: +370 5 239 4107

Fax: +370 5 239 2163

Email: [eige.sec@eige.europa.eu](mailto:eige.sec@eige.europa.eu)

[www.eige.europa.eu](http://www.eige.europa.eu)

# Table des Matières

Avant-propos .....	3
Introduction.....	6
Dimension de genre de la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée .....	7
Les indicateurs de Pékin relatifs à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale .....	8
Répartition hommes-femmes du congé parental .....	9
Les types de structures d'accueil d'enfants.....	12
Politiques visant à concilier la vie professionnelle, la vie familiale et la vie privée dans les états membres de l'ue .....	17
L'utilisation des services d'accueil pour personnes âgées dépendantes.....	19
Répartition des temps de vie entre hommes et femmes .....	21
Conclusions.....	24
Notes .....	26



# Introduction

La quatrième conférence mondiale sur les femmes, organisée en 1995 à Pékin, a officiellement adopté la *Déclaration et le programme d'action de Pékin pour l'égalité, le développement et la paix*. Ce programme définit les objectifs stratégiques et mesures à prendre par la communauté internationale, les gouvernements nationaux et la société civile pour promouvoir et protéger les droits fondamentaux des femmes et des petites filles, en tant que partie inaliénable, intégrante et indivisible des droits universels de la personne, ainsi que toutes les libertés fondamentales de toutes les femmes tout au long de leur vie. Les objectifs et actions privilégient douze domaines critiques, soulignant chacun l'importance de promouvoir la femme. Ces domaines sont:

- Les femmes et la pauvreté (A)
- L'éducation et la formation des femmes (B)
- Les femmes et la santé (C)
- La violence à l'égard des femmes (D)
- Les femmes et les conflits armés (E)
- Les femmes et l'économie (F)
- Les femmes et la prise de décisions (G)
- Les mécanismes institutionnels chargés de favoriser la promotion de la femme (H)
- Les droits fondamentaux de la femme (I)
- Les femmes et les médias (J)
- Les femmes et l'environnement (K)
- La petite fille (L)

En adhérant à ce document, les 27 États membres de l'Union européenne ont officiellement reconnu qu'il est de leur responsabilité de prendre des mesures aux fins de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin.

Bien que la promotion de la femme relève de la responsabilité première des gouvernements nationaux, l'Union européenne a participé à l'élaboration de la déclaration de Pékin et soutient ses États membres dans leurs ac-

tions. En décembre 1995, le Conseil européen a pris acte de l'engagement de l'Union européenne envers le programme d'action de Pékin et a exprimé son intention d'effectuer un bilan annuel de sa mise en œuvre dans les États membres. Depuis 1999, des indicateurs quantitatifs et qualitatifs ont été définis par les présidences successives du Conseil de l'Union européenne afin de contrôler les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs du programme. En 2010, le Conseil de l'Union européenne avait ainsi des indicateurs pour neuf des douze domaines critiques. Des indicateurs doivent encore être établis pour trois domaines, à savoir: «Les droits fondamentaux de la femme», «Les femmes et les médias», «Les femmes et l'environnement»<sup>1</sup>.

En 2010, la Commission européenne a confié à l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes la mission d'apporter une assistance à la présidence du Conseil de l'Union européenne dans le suivi du programme d'action de Pékin, les États membres ayant reconnu la nécessité de renforcer le rôle de l'EIGE ainsi que sa collaboration avec les présidences successives en matière de suivi et de développement des indicateurs. Cette mission inclut l'élaboration d'un rapport comportant un examen du domaine — et des indicateurs y afférents — choisi dans le programme d'action de Pékin, la formulation de conseils pour la mise à jour et l'amélioration des indicateurs existants, ainsi que — si nécessaire — des propositions de nouveaux indicateurs. Le gouvernement polonais, qui exerçait la présidence du Conseil de l'Union européenne de juillet à décembre 2011, a choisi d'examiner le domaine F (Les femmes et l'économie), en se concentrant particulièrement sur la conciliation de la vie professionnelle, familiale et privée<sup>2</sup>. La présente synthèse reprend les principales conclusions du rapport<sup>3</sup>.

# Dimension de genre de la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée

Au niveau européen, la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée est considérée comme une priorité pour parvenir à l'égalité des genres, accroître la participation des femmes au marché du travail et promouvoir le partage des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes. Il s'agit d'un élément essentiel dans la réalisation d'un des objectifs majeurs de la stratégie Europe 2020, à savoir porter à 75 % le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans. La mise en œuvre de cette stratégie implique donc de s'attaquer aux obstacles à la participation des femmes au marché du travail et d'augmenter la participation des hommes aux tâches familiales. La stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015), élaborée par la Commission<sup>4</sup>, souligne que l'indépendance économique est indispensable aux femmes comme aux hommes pour qu'ils mènent leur vie comme ils l'entendent. Elle identifie également, parmi les actions clés visant l'égalité des genres, des mesures favorisant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020)<sup>5</sup> souligne également l'importance de promouvoir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des femmes et des hommes tout au long de leur vie, de manière à instaurer une plus grande égalité des genres.

Depuis quelques années, des progrès importants en faveur de l'égalité des genres sont observés dans les États membres de l'UE. Malgré cela, des variations sont

constatées, notamment en termes de disparité entre les genres sur le marché du travail et dans la répartition des tâches familiales et domestiques. L'analyse des données exposée dans le document «*Bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin: les femmes et l'économie. La conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, condition préalable à une participation égale au marché du travail*» montre que, dans les 27 États membres de l'UE, les femmes la majorité de continuent d'assumer la prise en charge des enfants et des personnes âgées dépendantes et consacrent donc généralement plus de temps que les hommes au travail rémunéré et non rémunéré. La vie professionnelle des femmes est plus susceptible d'être affectée par les besoins de prise en charge d'autres personnes, qu'il s'agisse d'enfants, de parents, de membres de la famille ou d'autres personnes dépendantes, ce qui explique la prise d'un congé parental plus fréquente ou la situation des femmes sur le marché du travail caractérisée, par exemple, par une plus grande présence des femmes dans les emplois à temps partiel ainsi que par un taux d'inactivité plus élevé. Les formes d'inégalité se reflètent dans les diverses politiques des États membres de l'UE-27 visant à améliorer l'accès et la position des femmes sur le marché du travail en encourageant un partage plus équitable des responsabilités familiales et en instaurant un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Néanmoins, les rapports annuels de la Commission européenne sur l'égalité hommes-femmes montrent que les progrès sont lents et que l'égalité de fait n'existe pas encore.



# Les indicateurs de Pékin relatifs à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale

Les profils du marché du travail dans les États membres fournissent des informations et des statistiques permettant l'analyse des indicateurs mesurant la mise en œuvre du programme d'action de Pékin dans le domaine des femmes et de l'économie, avec une focalisation sur les indicateurs relatifs à la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée. Malgré d'importantes variations selon les États membres, l'analyse révèle une forte inégalité entre les femmes et les hommes. Le taux d'emploi des femmes âgées de 20 à 64 ans est passé de 57,3 % en 2000 à 62,1 % en 2010. Au cours de la même période, le taux d'emploi des hommes a légèrement diminué, passant de 75,8 % à 75,1 % entre 2000 et 2010. En 2010, seuls un tiers environ des États membres de l'UE-27 (11 pays) ont atteint des taux d'emploi féminin supérieurs à 60 % (parmi les femmes âgées de 15 à 64 ans) — pourcentage constituant initialement l'objectif de Lisbonne — et seule la Suède a atteint le nouvel objectif de 75 % de taux d'emploi des femmes et des hommes (âgés de 20 à 64 ans) défini dans la stratégie Europe 2020. En 2010, le taux d'emploi moyen dans l'UE-27 était de 68,6 %, la Hongrie, l'Italie et Malte se situant toujours nettement en dessous de cette moyenne. Malgré une augmentation du taux d'emploi féminin au cours de la dernière décennie, en 2010, l'écart moyen hommes-femmes du taux d'emploi<sup>6</sup> dans les pays de l'UE-27 est de 13 points de pourcentage et varie de – 1,5 point de pourcentage en Lituanie à 36,3 points de pourcentage à Malte — 10 États membres de l'UE se situant au-dessus de la moyenne de l'UE-27<sup>7</sup>. Cet écart est plus important pour l'emploi à temps plein (18 points de pourcentage)<sup>8</sup>, ce qui démontre que, par rapport aux hommes, les femmes occupent plus fréquemment des emplois à temps partiel. En 2008, la proportion de femmes salariées travaillant à temps partiel était de 31,1 % dans l'UE-

27, contre 7,9 % pour les hommes<sup>9</sup>. Cette différence vaut pour toute l'UE-27.

Une lien manifeste est constaté entre la prise en charge d'enfants et les taux d'emploi masculin et féminin. En moyenne, le taux d'emploi des femmes ayant des enfants de moins de 12 ans a baissé de 12 points de pourcentage en 2009. Pour les hommes, ce taux a augmenté de 9,1 points de pourcentage<sup>10</sup>. Plus important encore, dans une majorité des États membres, plus le nombre d'enfants augmente, plus le taux d'emploi des femmes diminue<sup>11</sup>. Selon le dernier rapport de la Commission européenne sur les progrès réalisés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, en moyenne, dans l'UE-27, près d'un tiers des femmes ayant la garde de personnes à charge travaillent à temps partiel ou sont inactives en raison du manque de services d'accueil disponibles pour les enfants et autres personnes dépendantes. Conséquence de la crise économique, les personnes les plus touchées en termes de participation au marché du travail (ou de perte d'emploi) sont principalement les catégories de femmes les plus vulnérables, et en particulier celles qui ont un faible niveau d'instruction.

La réduction de la disparité entre les genres en matière de chômage peut être interprétée comme une conséquence d'une hausse du taux de chômage des hommes au cours d'une année de crise économique et non comme le résultat des progrès réalisés en termes de participation des femmes au marché du travail. Dans douze États membres de l'UE, le taux de chômage des femmes demeure plus élevé que celui des hommes<sup>12</sup>.

Les femmes sont plus fréquemment confrontées à la difficulté de jongler avec les exigences liées au travail et à la prise en charge d'enfants et d'autres personnes dépendantes. Ces situations complexes entraînent sou-



vent pour elles l'inactivité et une réduction du temps de travail, révélant ainsi la difficulté de concilier leur vie professionnelle, leur vie familiale et leur vie privée. Les données concernant l'utilisation du temps selon le genre indiquent une charge de travail non rémunéré plus importante pour les femmes. Par jour, les femmes âgées de 25 à 44 ans consacrent pratiquement trois fois plus de temps que les hommes aux soins des enfants<sup>13</sup>. Les réductions des dépenses publiques consacrées aux services publics d'accueil peuvent aggraver les inégalités observées dans la mesure où elles ont pour effet d'accroître la charge de travail non rémunéré des femmes, plus enclines à assumer cette prise en charge.

Les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et la répartition du travail rémunéré et non rémunéré reflètent le degré de conciliation entre vie professionnelle, vie familiale et vie privée dans les États membres.

## Répartition hommes-femmes du congé parental

### Indicateur 1

Part des femmes et des hommes salariés en congé parental (rémunéré et non rémunéré) au sens de la directive 96/34/CE concernant l'accord-cadre des partenaires sociaux sur le congé parental, parmi l'ensemble des parents concernés.

### Indicateur 2

Répartition des femmes et des hommes salariés en congé parental parmi l'ensemble des congés parentaux.

L'analyse de la répartition et de la prise du congé parental, couvertes par les indicateurs 1 et 2, tient compte des dispositions contenues dans la nouvelle directive 2010/18/UE du Conseil sur le congé parental.

Ces dernières années, la Commission européenne a introduit un ensemble de mesures pour parvenir à une meilleure conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée. La dernière initiative en date concerne une nouvelle directive portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu en juin 2009 par les partenaires sociaux au niveau de l'UE. Cette initiative reflète les changements intervenus dans la société et le marché du travail depuis le premier accord-cadre sur le congé parental signé en 1996 et entend contribuer à instaurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, considéré comme l'une des conditions de l'égalité entre hommes et femmes. En vertu de cette nouvelle directive, le droit au congé parental passe de trois à quatre mois par enfant pour chacun des parents et au moins un de ces mois de congé ne peut être transféré à l'autre parent, de manière à inciter les pères à prendre ce congé. La nouvelle réglementation assure à tous les travailleurs une meilleure protection contre un traitement moins favorable (pas seulement contre le licenciement) à l'égard du congé parental. Au retour d'un congé parental, les travailleurs ont la possibilité de demander l'aménagement de leur horaire de travail pendant une période déterminée. Les autorités gouvernementales et les partenaires sociaux doivent tenir compte des besoins spécifiques des parents nourriciers et tuteurs d'enfants souffrant d'un handicap ou d'une longue maladie. Ces nouveaux droits s'appliquent à tous les travailleurs, quel que soit le type de contrat (travailleurs à durée déterminée, à temps partiel, intérimaires). Les États membres peuvent toutefois subordonner la demande de congé parental d'un travailleur à une période de travail maximale d'un an. Toutes les questions relatives aux revenus durant le congé parental relèvent de la prérogative des États membres et/ou des partenaires sociaux nationaux. Les nouvelles dispositions législatives ont pour intérêt majeur d'octroyer aux parents le droit à un congé parental d'un mois non transférable et d'inciter ainsi les pères à



s'engager dans la prise en charge des tâches familiales.

Malgré cela, dans la majorité des États membres, les dispositions en matière de congé parental en tant que stratégie majeure pour la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée présentent encore de nombreuses lacunes en termes d'égalité des genres. Premièrement, dans la mesure où les réglementations relatives au congé parental impliquent, par définition, de s'écarter d'une participation active au marché du travail et de faciliter la possibilité de consacrer du temps à la vie familiale, elles comportent un risque de renforcement des stéréotypes sexistes et des rôles traditionnels. Les données indiquent que, par rapport aux femmes, la proportion d'hommes prenant un congé parental est minime. La culture d'entreprise vient souvent renforcer les stéréotypes concernant le rôle de l'homme. Dans bien des cas, les employeurs rechignent encore à promouvoir le congé parental auprès des salariés masculins. Hommes et femmes souffrent souvent d'une culture d'entreprise dissuasive, et même discriminatoire, à l'égard de la prise d'un congé parental.

Deuxièmement, dans la plupart des cas, la durée du congé pris par les hommes est plus courte et a donc une incidence moins prononcée sur le marché du travail. Pour les femmes, le risque d'incidences négatives sur leur carrière et le risque de perte de revenus sont bien plus élevés.

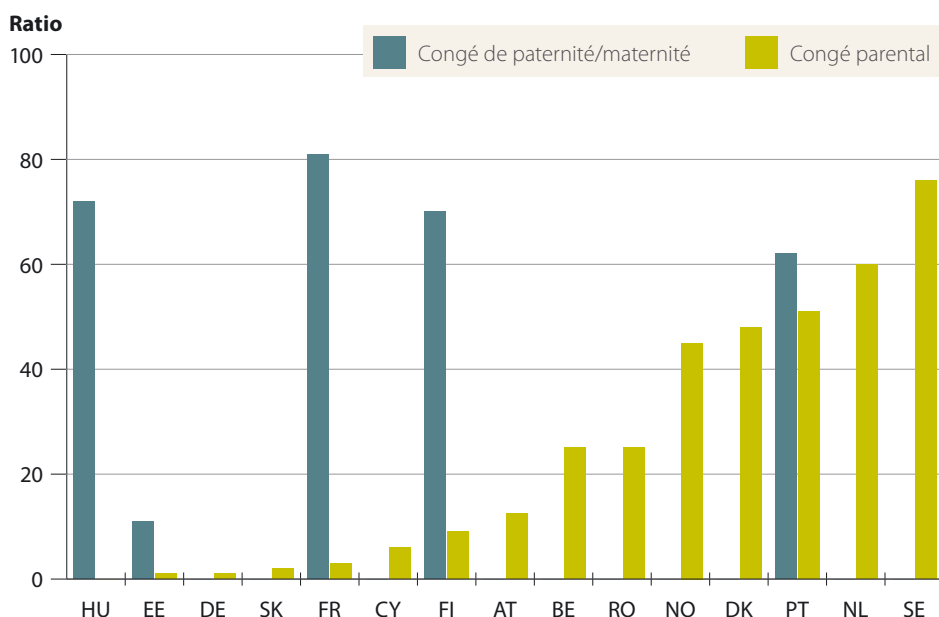
Troisièmement, les femmes rencontrent beaucoup plus de problèmes lors du retour au travail. Certaines reprennent un emploi à temps partiel et d'autres sont exclues du marché du travail. La prise et la durée du congé parental dépendent aussi des garanties d'emploi données aux salariés concernés. La durée varie également en fonction des qualifications et des secteurs d'emploi (privé ou public). Il apparaît que les femmes hautement qualifiées quittent leur emploi pour des durées plus courtes que les femmes moins qualifiées. Les premières rencontrent également plus de problèmes lorsqu'elles veulent réintégrer le marché du travail après avoir été en congé ou sans emploi pour des motifs de garde d'en-

fant. Comparé au secteur privé, le secteur public semble donner aux femmes et aux hommes une sécurité plus importante durant le congé parental. Généralement, le temps et les coûts associés à la recherche de remplaçants — en particulier dans les petites entreprises — sont considérés comme une démarche pesante pour les employeurs du secteur privé<sup>14</sup>.

Enfin, le manque de flexibilité par rapport à l'utilisation du congé parental peut freiner les perspectives de carrière des femmes ainsi que le développement de pratiques plus favorables à la famille sur le lieu de travail. Pour les parents, une telle flexibilité faciliterait considérablement les possibilités de s'occuper d'un enfant tout en participant au marché du travail, avec à la clé, une répartition plus équilibrée des rôles en fonction du genre et un engagement plus important dans la paternité. Plusieurs pays européens (Danemark, Islande, Norvège, Suède, etc.) offrent aux parents la possibilité de prendre des périodes de congé, généralement sous la forme d'un droit individuel et non transférable, au lieu d'un congé pris par une seule personne et en une seule fois.

## Les femmes demeurent les principales utilisatrices du congé parental

Malgré les progrès considérables en termes de développement du congé parental dans les États membres de l'UE, la majorité des bénéficiaires sont des femmes. Sur l'ensemble des congés parentaux, la proportion de congés parentaux octroyés aux hommes salariés et aux femmes salariées est un indicateur important qui permet d'établir un lien entre la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale et l'égalité des genres. Le graphique 1 montre les différences sexospécifiques dans l'utilisation des droits au congé, mesurées par le ratio entre le nombre total de pères utilisant leur congé de paternité et le nombre de mères utilisant leurs droits au congé de maternité ou par le ratio entre le nombre de pères prenant au moins une journée de congé parental et le nombre correspondant de mères (graphique 1).

**Graphique 1 — Ratio du nombre de pères/nombre de mères utilisant leur droit au congé, 2007**

Source: Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), division «Politiques sociales», direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, base de données sur la famille, graphique PF2.2.C.

Remarque: Le ratio exprime le nombre de pères pour 100 femmes prenant un congé parental dans chaque pays. Les données ont été collectées à l'aide du questionnaire de la base de données sur la famille concernant le congé parental et couvrent 15 pays.

Les données montrent des différences notables entre pays en ce qui concerne l'utilisation du congé parental par les pères. Par exemple, en 2007, 77 pères pour 100 mères ont pris un congé parental en Suède, tandis qu'ils étaient moins de 10 pour 100 mères en Allemagne, à Chypre, en Estonie, en Finlande, en France et en Slovaquie. L'utilisation du congé parental par les pères est particulièrement faible lorsque le congé parental est organisé par cellule familiale (non comme un droit individuel et non transférable) et mal rémunéré. Les données sur l'utilisation du congé de paternité et du congé parental, lorsqu'elles sont disponibles, montrent que la proportion de pères prenant un congé de paternité est plus élevée que celle des pères prenant un congé parental.

### Solutions pour inciter les pères à utiliser le congé parental

L'aide au revenu durant le congé parental est généralement proportionnelle au salaire perçu avant la naissance de l'enfant. Cette proportion varie selon les États membres de l'UE, en fonction des formes de prestations offertes, qui vont du congé non rémunéré à une rémunération élevée. En conséquence, la plupart des pères — qui, dans de nombreux cas, demeurent les principaux soutiens économiques dans la famille — n'exercent pas leur droit au congé parental et cèdent souvent leur part de ce congé à leur conjointe.

Contre les effets négatifs de ces schémas de comportement sur l'égalité des genres, encourager les pères à prendre leur congé parental et parvenir à une égalité des genres en matière de répartition du congé parental est crucial. Parmi les recommandations politiques figurent l'octroi de périodes spécifiques de congé uniquement aux pères, l'instauration d'une prime pour les pères qui utilisent leur congé parental et l'offre d'une rémunéra-



tion à travers un régime adéquat de congé payé. Changer les mentalités constitue aussi un important défi à relever. Comme observé par le comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes<sup>15</sup>, il importe que les congés pour raisons familiales, qu'ils soient pris par les femmes ou les hommes, ne soient pas perçus comme une menace pour la carrière tout particulièrement (en particulier par les hommes). Les femmes ne doivent pas être considérées comme formant une catégorie de travailleurs instables et onéreux sous prétexte qu'elles auraient besoin de prendre plus de congés que leurs collègues masculins. Accroître la part de congés parentaux pris par les pères devrait avoir une influence particulièrement marquée en termes de répartition plus équitable des charges familiales au sein du couple.

## Les types de structures d'accueil d'enfants

### Indicateur 3

Part des enfants pris en charge (autrement que par la famille) sur l'ensemble des enfants d'une même classe d'âge: avant l'entrée dans le système périscolaire non obligatoire (durant la journée); dans le système périscolaire non obligatoire ou équivalent (hors temps périscolaire); dans l'enseignement élémentaire obligatoire (hors temps scolaire).

L'offre de structures d'accueil abordables et de qualité a été reconnue au niveau de l'UE comme une mesure importante pour mieux concilier la vie professionnelle, la vie familiale et la vie privée et promouvoir ainsi la participation au marché du travail et l'égalité des genres. En

2002, le Conseil européen réuni à Barcelone avait invité les États membres à éliminer les obstacles à la participation des femmes au marché du travail et à s'efforcer de mettre en place, d'ici à 2010, des structures d'accueil pour au moins 90 % des enfants ayant entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire et pour au moins 33 % des enfants âgés de moins de 3 ans. L'importance des objectifs de Barcelone a été réaffirmée récemment, en 2010, dans les lignes directrices pour les politiques de l'emploi adoptées par le Conseil de l'Union européenne ainsi que dans le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes couvrant la période 2011-2020. En vue de réaliser les objectifs de Barcelone, le Conseil de l'Union européenne, dans ses récentes conclusions (juin 2011), invite les États membres et la Commission «à continuer de mettre en œuvre des initiatives cofinancées aux niveaux européen, national, régional et local afin de promouvoir la cohésion et de favoriser les possibilités d'emploi pour les travailleurs, y compris par la promotion du rôle des hommes dans la famille, de l'égalité entre hommes et femmes et de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, en améliorant l'offre de services d'accueil adéquats, abordables et de qualité pour les enfants n'ayant pas atteint l'âge de la scolarité obligatoire»<sup>16</sup>. L'importance d'améliorer l'offre de services d'accueil pour enfants est également reconnue dans la stratégie de la Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015).

Sur la base des prestataires de services d'accueil pour enfants, il existe deux grands types de services: les structures formelles et les autres types de structures. Quatre types de services de garde et d'éducation pour enfants sont considérés comme des structures formelles: a) l'éducation dans les centres préscolaires, b) l'éducation dans le cadre de la scolarité obligatoire, c) la garde d'enfants dans un centre d'accueil en dehors des heures de cours et d) la garde d'enfants dans un service de garde de jour. Les autres types de services d'accueil pour enfants, également appelés structures d'accueil «informelles», sont assurés par des membres

de la famille, amis, voisins et gardiennes d'enfants, au domicile de l'enfant ou ailleurs. Alors que les structures formelles ont des horaires rigides et couvrant partiellement la journée de travail des parents, les structures informelles sont plus souples et peuvent être utilisées en complément des structures formelles afin de couvrir la totalité de la journée de travail des parents. Les services de garde informels sont également utilisés comme moyen de surveillance des enfants aux autres heures de la journée.

L'analyse de l'utilisation des structures d'accueil pour enfants présentée dans la section qui suit se réfère aux informations fournies par les statistiques de l'UE sur les revenus et les conditions de vie (EU-SILC).

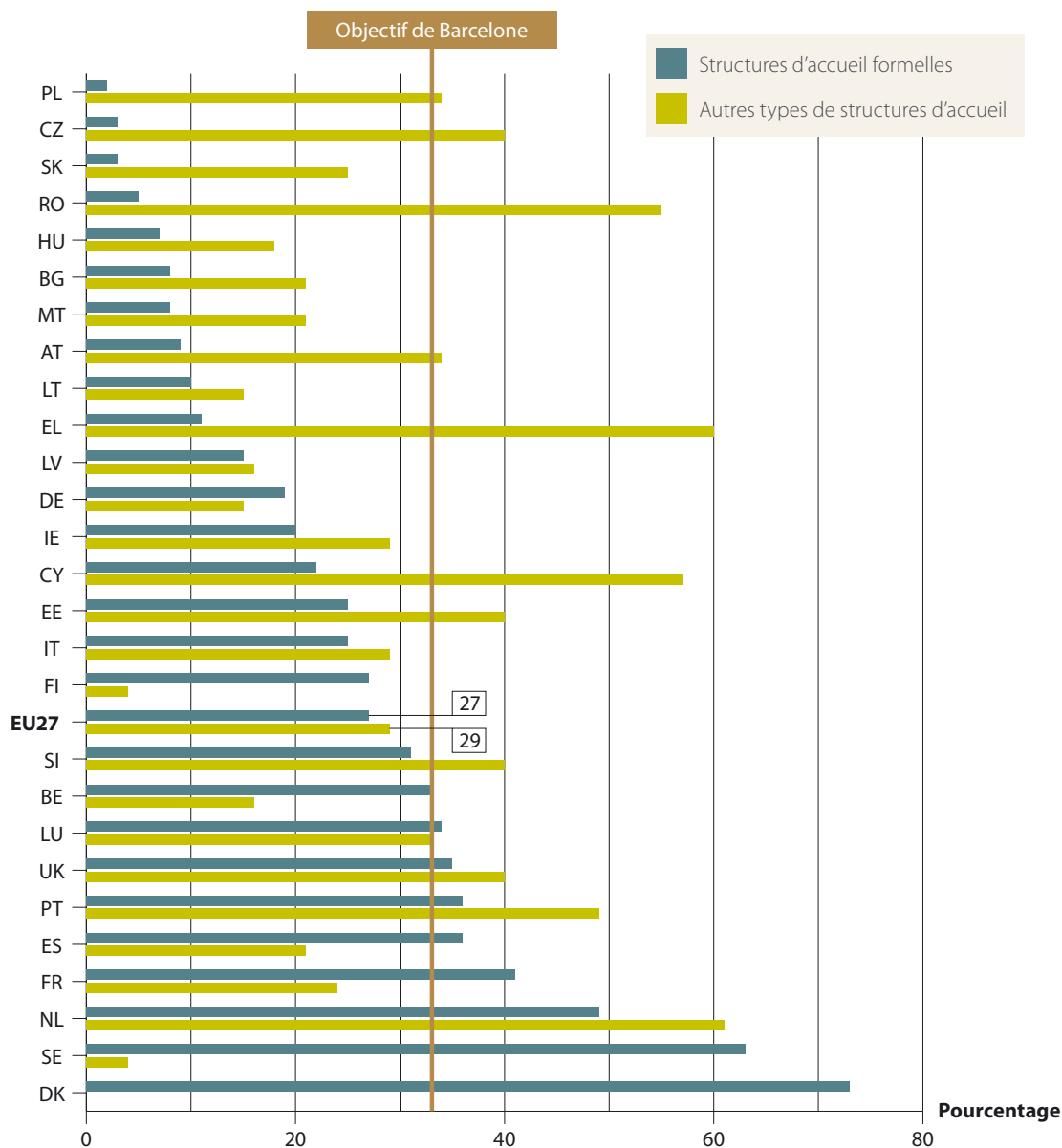
## Les objectifs de Barcelone sont près d'être atteints

L'indicateur 3 donne un aperçu de l'utilisation des structures d'accueil pour enfants dans les États membres de l'UE pour trois classes d'âge: a) les enfants de moins de 3 ans, b) les enfants entre l'âge de 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire et c) les enfants entre l'âge de la scolarité obligatoire et l'âge de 12 ans. L'attention est centrée sur la proportion d'enfants pris en charge par une gardienne professionnelle au domicile de l'enfant ou dans une structure formelle.

Comme le montre le graphique 2, en 2009, 9 États membres (Belgique, Danemark, Espagne, France, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni et Suède) avaient atteint l'objectif de Barcelone de mettre en place des structures d'accueil formelles pour au moins 33 % des enfants âgés de moins de 3 ans. Neuf autres États membres de l'UE (Autriche, Bulgarie, Hongrie, Lituanie, Malte, Pologne, République tchèque, Roumanie et Slovaquie) disposaient de places dans des structures d'accueil formelles pour moins de 10 % des enfants de moins de 3 ans. Le manque de disponibilité de structures formelles d'accueil d'enfants de cette classe d'âge a un effet néfaste sur la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale, en particulier pour les groupes de femmes les plus vulnérables, qui sont exposées à des risques plus élevés lorsqu'elles retournent sur le marché du travail après une grossesse.



**Graphique 2 — Proportion d'enfants de moins de 3 ans accueillis dans des structures formelles de garde ou d'autres types de structures, 2009**



Source: Eurostat, SILC.

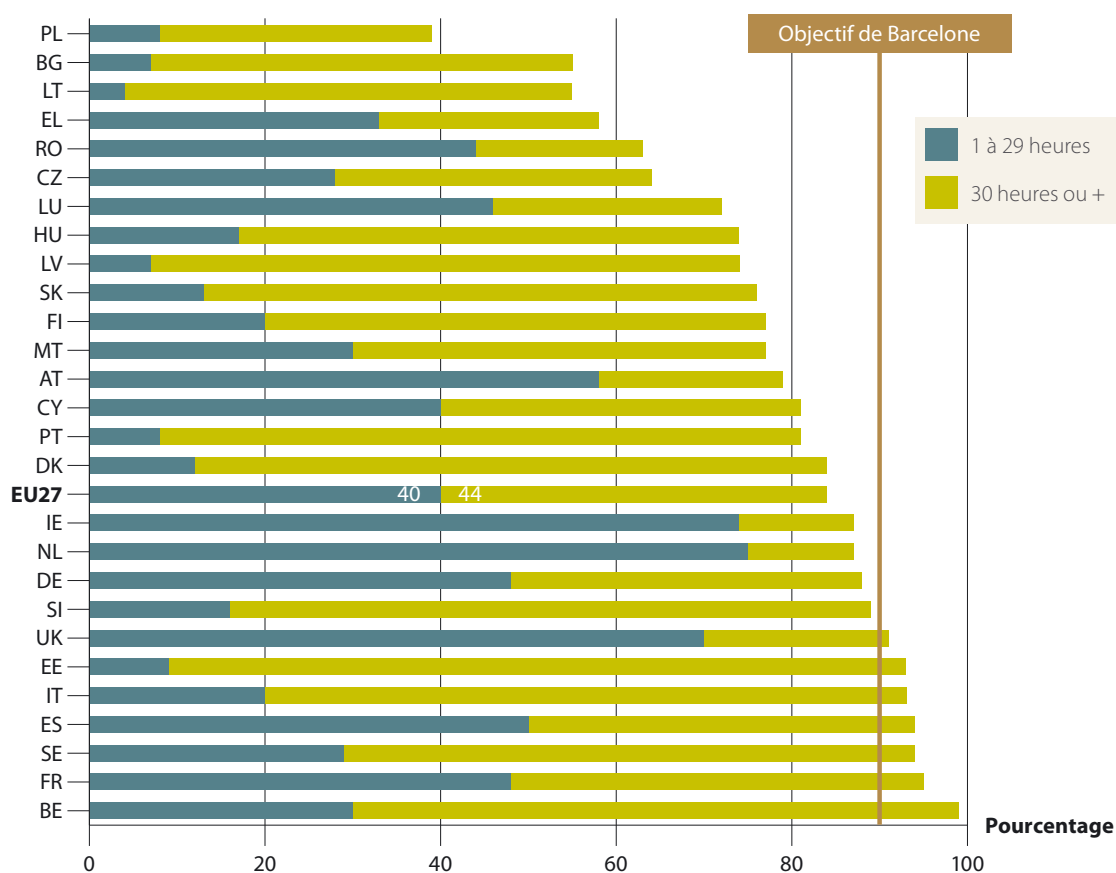
Remarque: Pourcentage d'enfants accueillis dans des structures formelles ou autres par rapport au nombre total d'enfants dans la même classe d'âge. Les données sur les «autres types de structures de garde» ne sont pas disponibles en ce qui concerne le Danemark.

En 2009, le Danemark, les Pays-Bas et la Suède avaient atteint les meilleurs résultats en termes d'offre de structures d'accueil formelles pour les enfants de moins de 3 ans (respectivement 73 %, 49 % et 63 %).

S'agissant de l'offre de structures d'accueil formelles pour les enfants entre l'âge de 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire, une nette amélioration est observée dans les États membres de l'UE. En 2009, 7 États membres de l'UE (Belgique, Espagne, Estonie, France, Italie, Royaume-Uni et Suède) avaient atteint l'objectif de Barcelone fixé à 90 % de couverture d'ici à 2010

(graphique 3). Sept autres États membres de l'UE (Allemagne, Chypre, Danemark, Irlande, Pays-Bas, Portugal et Slovaquie) atteignaient un taux de couverture d'au moins 80 %. Il reste néanmoins des États membres (Bulgarie, Grèce, Lituanie, Pologne, République tchèque et Roumanie) où l'offre de structures d'accueil d'enfants accuse un déficit de plus de 20 points de pourcentage par rapport à l'objectif. L'insuffisance de l'offre de structures formelles d'accueil pose des obstacles majeurs en termes de participation au marché du travail, de taux de fécondité et d'inclusion sociale des femmes.

### Graphique 3 — Proportion d'enfants entre l'âge de 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire accueillis dans des structures formelles entre 1 et 29 heures et pour une durée de 30 heures ou plus, 2009



Source: Eurostat, SILC.

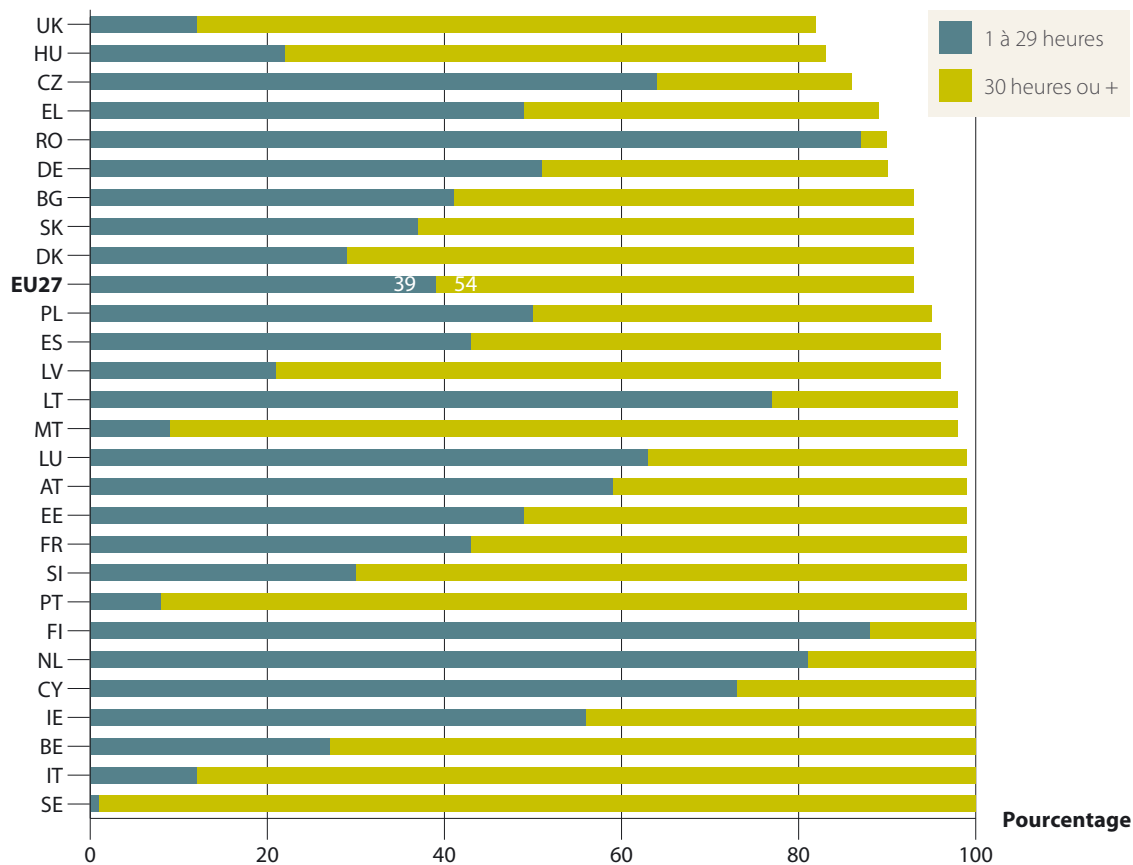
Remarque: Pourcentage d'enfants accueillis dans des structures formelles par rapport au nombre total d'enfants dans la même classe d'âge.



Le graphique 4 reprend les données concernant les enfants en âge de scolarité obligatoire et montre un taux de couverture de près de 100 % dans pratiquement

tous les pays. Toutefois, dans 12 États membres de l'UE, l'accueil d'enfants dans des structures formelles est inférieur à 30 heures par semaine.

#### Graphique 4 — Proportion d'enfants entre l'âge de la scolarité obligatoire et l'âge de 12 ans accueillis dans des structures formelles, 2009



Source: Eurostat, SILC.

Remarque: Pourcentage d'enfants accueillis dans des structures formelles par rapport au nombre total d'enfants dans la même classe d'âge.

Entant donné la situation actuelle en termes de répartition entre les genres de la prise en charge des enfants au sein des familles, des progrès mesurés par cet indicateur auraient d'importantes répercussions sur les questions de genre et l'économie. Les données indiquent qu'entre 2005 et 2009 l'utilisation de structures formelles d'accueil pour enfants pour une durée de 30 heures ou plus par semaine a augmenté dans 20 des États membres de l'UE-27. Une hausse légèrement inférieure a été constatée en ce qui concerne leur utilisation pour une durée de 1 à 29 heures par semaine.

Malgré cela, en moyenne, dans l'UE-27, 50 % des enfants de moins de 3 ans sont pris en charge uniquement par les parents, la proportion retombant à 10 % pour les enfants entre l'âge de 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire. Dans 21 États membres de l'UE-27, plus de 40 % des enfants de moins de 3 ans sont pris en charge uniquement par les parents. La Hongrie affiche le pourcentage le plus élevé, suivie de près par plusieurs autres États membres comme la Lituanie, Malte, la Slovaquie, la Bulgarie et la Lettonie, où la proportion dépasse 70 %.



## La nécessité de mieux adapter les services d'accueil d'enfants à l'organisation du travail des parents

L'indicateur 3 révèle une faible utilisation des services d'accueil pour les enfants âgés de moins de 3 ans. En outre, la proportion élevée d'enfants accueillis moins de 30 heures par semaine dans une structure d'accueil formelle reflète les difficultés rencontrées par les parents pour adapter leurs horaires réguliers de travail à temps plein aux heures d'ouverture des structures préscolaires et scolaires. Cette situation peut par conséquent conduire à une détérioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et, partant, potentiellement menacer les perspectives de carrière de la personne qui s'occupe principalement de l'enfant, qui est généralement une femme.

Le manque de flexibilité dans les structures d'accueil d'enfants constitue un autre problème crucial qui mérite une attention particulière. Il peut s'agir d'un problème de flexibilité des heures d'ouverture des structures d'accueil (durant la journée, la semaine ou l'année, aux heures non conventionnelles et/ou pendant les vacances d'été) ou d'un problème de flexibilité quant à l'utilisation des structures durant la semaine ou l'année<sup>17</sup>. Les incohérences entre les heures d'ouverture des structures d'accueil formelles et les horaires de travail normaux posent des difficultés majeures en termes de conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale. Ce décalage semble survenir lorsque les enfants atteignent l'âge de la scolarité obligatoire et lorsqu'ils sont dans le système préscolaire non obligatoire ou équivalent. La flexibilité est un élément particulièrement important pour les parents qui ont des horaires de travail atypiques et, dans ce cas, les possibilités semblent encore plus limitées.

De même, une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée pourrait être atteinte grâce à une plus grande flexibilité dans l'aménagement du temps de travail (par exemple la réduction progressive du temps de travail des travailleurs âgés, la facilitation du travail à temps partiel et des systèmes de crédit-temps). Toutefois, afin de minimiser les perspectives de pertes de carrière et de revenu des travailleurs à temps partiel, il conviendrait de donner la possibilité de reprendre le travail à temps plein après une période de

travail à temps partiel. Il serait également utile de collecter et promouvoir les pratiques favorisant les demandes de travail à temps partiel émanant des travailleurs qui occupent des postes à responsabilité et des hommes.

## Politiques visant à concilier la vie professionnelle, la vie familiale et la vie privée dans les états membres de l'UE

### Indicateur 4

Les politiques globales et intégrées, et notamment la politique de l'emploi, visant à promouvoir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale tant pour les hommes que pour les femmes.

La promotion dans l'UE de la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée s'inscrit dans un cadre d'action plus vaste visant à assurer l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Les politiques élaborées dans ce domaine peuvent être subdivisées en deux catégories: celles qui concernent l'aménagement du temps de travail et celles qui nécessitent une intervention publique plus spécifique, par exemple la fourniture de services d'accueil pour enfants, des facilités en matière de congé et des allocations familiales permettant aux femmes et aux hommes de participer plus activement à tous les aspects de la vie sociale. L'indicateur 4 concerne les mesures politiques clés, en particulier dans les domaines de la famille et de l'emploi, adoptées ou annoncées dans les 27 États membres de l'UE pour promouvoir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Le dernier rapport de la présidence du Conseil sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée<sup>18</sup> remonte à 2008. En ce qui concerne la période 2008-2010, l'indicateur 4 permet d'ouvrir un débat sur les nouvelles mesures politiques mises en œuvre au lendemain de la crise économique afin de contrer ses effets négatifs potentiels sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.



## Les mesures politiques par pays

Depuis 2008, les nouvelles politiques adoptées dans l'UE-27 concernent essentiellement les structures d'accueil d'enfants ainsi que le congé parental et le congé de paternité. De gros efforts ont été accomplis dans plusieurs pays, notamment en Espagne, en Grèce, en Hongrie et en Italie, afin d'augmenter l'offre de structures d'accueil pour les enfants. Dans plusieurs cas, cette augmentation a été associée à une réforme des allocations familiales — par exemple en Autriche, où de nouveaux régimes d'allocations familiales ont été mis en place — ou à l'introduction de nouveaux régimes d'allocations familiales, notamment en Allemagne, où la subvention des services de garde pour les enfants de 1 an est prévue à partir de 2013.

Plusieurs pays ont adopté ou proposé des amendements aux réglementations applicables en matière de congé de paternité<sup>19</sup> et de congé parental. La Bulgarie a introduit un nouveau droit au congé de paternité et la République tchèque a annoncé son intention d'adopter des mesures politiques en la matière. De nombreux pays de l'UE (Espagne, Lituanie, Malte, Pologne, Portugal et Royaume-Uni) ont élargi la couverture de ce congé dans l'objectif spécifique d'inciter les pères à l'utiliser (Portugal et Royaume-Uni). Des droits au congé parental ont été instaurés à Chypre et en Lettonie. En Allemagne, en Espagne, en Finlande, en Lituanie, aux Pays-Bas et en Pologne, les législations ont été modifiées pour permettre l'élargissement de la couverture de ce congé. L'Espagne et la Finlande ont fait des efforts particuliers pour encourager les pères à prendre un congé parental et l'Allemagne a mis en place des régimes de congé pour les grands-parents.

## Les retombées de la crise

Plusieurs États membres de l'UE ont développé des transferts financiers spéciaux pour contrer la crise économique et atténuer ses répercussions économiques globales. Il peut s'agir de prestations et allocations familiales (Belgique, Bulgarie, Pays-Bas et République tchèque), de subventions pour les ménages à faible revenu (en Italie) ou de services de garde d'enfants subventionnés (Belgique et France). En revanche, afin de réduire le déficit budgétaire public, d'autres États membres de l'UE ont diminué ou gelé des transferts financiers similaires, notamment les allocations familiales (Hongrie et Irlande) et les prestations en matière de congé (Estonie, Lettonie, Lituanie, République tchèque et Roumanie). Conséquence de ces coupes budgétaires, le montant et la durée des indemnités versées pour le congé de paternité et le congé parental ont été réduits dans une série de pays (par exemple en Lettonie, en Roumanie et en Slovaquie) et au Danemark, le versement de l'indemnité pour congé de paternité a été supprimé en janvier 2009.

L'augmentation de l'offre de structures d'accueil pour les enfants ainsi que la prise de congé parental par les pères ont une incidence positive sur les personnes actives qui assument principalement la prise en charge des enfants, généralement des femmes. En outre, ces deux mesures favorisent un partage plus équitable des tâches familiales non rémunérées. Les réductions des dépenses publiques attendues en raison de la crise économique risquent toutefois d'entraîner un retour du travail de prise en charge vers les ménages, et en particulier vers les femmes. Par conséquent, certains États membres de l'UE risquent de perpétuer l'inégalité de la répartition des responsabilités familiales entre hommes et femmes et de compromettre les progrès accomplis à ce jour dans l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

## L'utilisation des services d'accueil pour personnes âgées dépendantes

### Indicateur 5

Part des hommes et des femmes âgé(e)s dépendant(e)s [qui ne peuvent assumer seul(e)s les actes quotidiens de la vie], de plus de 75 ans, vivant en institutions spécialisées, bénéficiant d'une aide à domicile (autre que celle de leur famille) ou pris en charge par leur famille, sur l'ensemble des hommes et des femmes de plus de 75 ans.

L'Union européenne est confrontée depuis quelques décennies à un important vieillissement de la population ainsi qu'à un faible taux de fécondité. Il en résulte que la population en âge de travailler a augmenté encore plus lentement que la population âgée, alourdissant ainsi le fardeau financier de la protection sociale qui pèse sur la population active. Il faut en outre s'attendre à une hausse du nombre de personnes âgées dépendantes nécessitant une prise en charge.

La prédominance de personnes âgées dépendantes prises en charge par des aidants informels devrait avoir des répercussions sur la conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée et, partant, affecter davantage encore l'emploi des femmes. Les disparités actuelles entre le nombre d'aidants informels féminins et le nombre d'aidants masculins risquent de renforcer cet effet négatif. Parallèlement, la prédominance de femmes dans le domaine des services formels d'accueil des personnes âgées ouvre des possibilités d'emploi pour les femmes dans ce secteur en pleine expansion. La combinaison de ces deux éléments doit donc être prise en considération dans le calcul de l'effet net de la prise en charge de personnes âgées dépendantes sur la participation des femmes au marché du travail ainsi que dans l'analyse des formes de conciliation des responsabilités professionnelles et familiales.

## L'aide informelle demeure la principale source d'aide pour les personnes âgées dépendantes

L'indicateur 5 permet d'analyser la répartition de l'utilisation de différents types d'aide par les personnes âgées dépendantes. Plus spécifiquement, il mesure le pourcentage de personnes âgées dépendantes vivant dans des infrastructures (ou institutions) spécialisées, bénéficiant d'une aide à domicile (autre que celle de leur famille) ou prises en charge par leur famille.

Comme le montre le graphique 5, le recours à une aide formelle dans des infrastructures (ou institutions) spécialisées n'est pas particulièrement courant dans les États membres de l'UE-27. Les données disponibles pour 2007 révèlent que dans 9 États membres (en Bulgarie, à Chypre, en Estonie, en Hongrie, en Italie, en Lettonie, en Pologne, en Roumanie et en Slovaquie), moins de 10 % des personnes âgées dépendantes bénéficiaient d'une aide en institutions. Le Danemark et la Suède affichaient le pourcentage le plus élevé (35 %). En ce qui concerne les personnes âgées dépendantes bénéficiant d'une aide formelle à domicile, les pourcentages les plus élevés (de 65 à 80 %) ont été relevés au Danemark, à Malte, en Suède et aux Pays-Bas. Dans 19 États membres de l'UE-27, plus de 50 % des personnes âgées dépendantes bénéficient d'une aide informelle ou ne reçoivent aucune aide<sup>20</sup>.

## Nette prédominance des femmes dans les services d'accueil de personnes âgées

Les femmes assument généralement davantage le travail rémunéré et non rémunéré de prise en charge des personnes âgées. Si la prédominance des femmes dans ce domaine crée des possibilités d'emploi, elle suscite néanmoins des préoccupations importantes en termes de ségrégation entre hommes et femmes sur le marché du travail et d'égalité au sein des ménages.

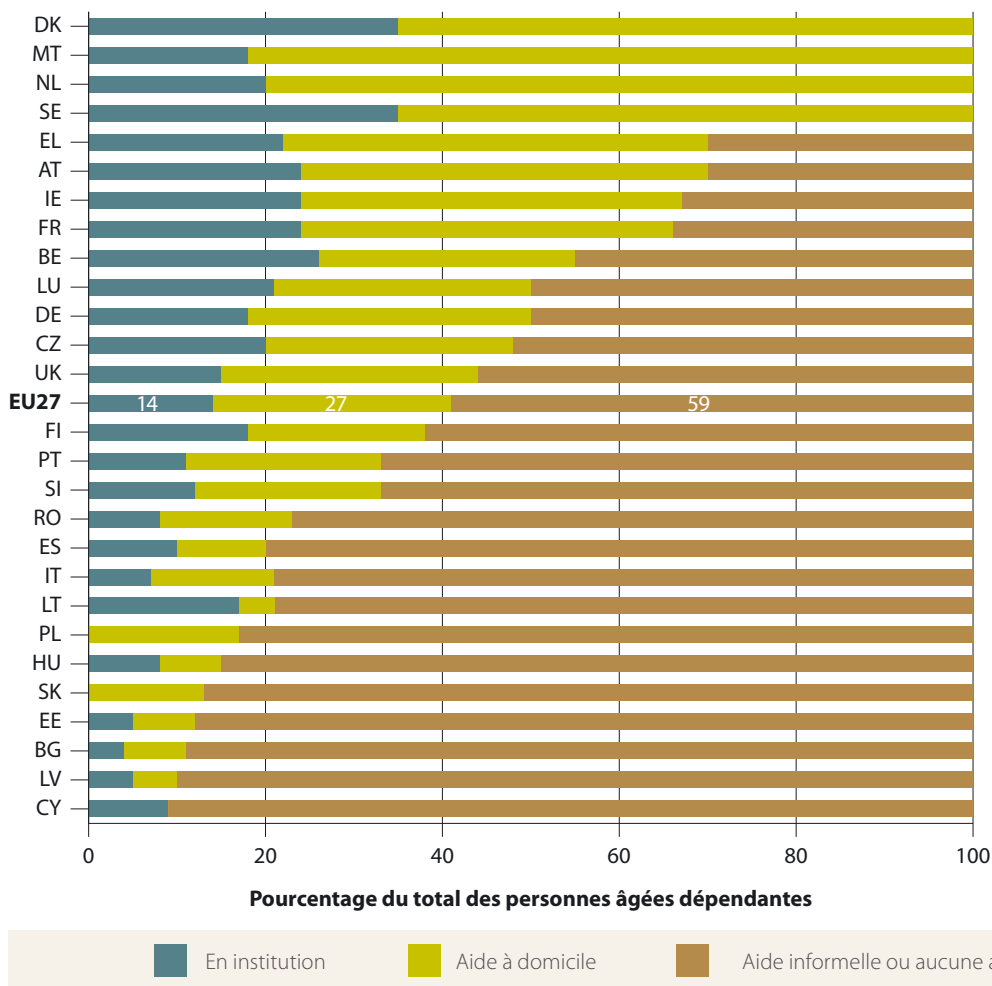
En ce qui concerne les répercussions sur l'emploi, deux aspects méritent une attention particulière. Premièrement, les personnes qui s'occupent de personnes âgées sont généralement elles-mêmes relativement



âgées et sont par conséquent moins susceptibles de continuer à une autre activité professionnelle. Deuxièmement, bien que l'incidence négative de la prise en charge informelle de personnes âgées sur la participation des femmes au marché du travail soit moins visible/

manifeste que celle de la prise en charge d'enfants, les «personnes en charge de personnes âgées» constituent néanmoins une part importante des forces de travail. Dès lors, l'incidence négative sur l'emploi ne peut être négligée<sup>21</sup>.

**Graphique 5 — Personnes âgées recevant une aide formelle, une aide informelle ou ne bénéficiant d'aucune aide, 2007**



Source: Calculs des auteurs basés sur les données de la Commission européenne (2009) — «Rapport sur le vieillissement démographique: projections économiques et budgétaires pour les États membres de l'UE-27 (2008-2060)».

Remarque: Les résultats sont exprimés en pourcentage de la population totale de personnes âgées dépendantes.

Une «personne âgée dépendante» est une personne limitée dans l'accomplissement des actes quotidiens de la vie.

L'aide informelle constitue une catégorie résiduelle qui englobe les personnes âgées ne recevant ni aide en institution ni aide formelle à domicile.

## Répartition des temps de vie entre hommes et femmes

### Indicateur 6

Temps «contraint» total par jour pour chaque parent actif vivant en couple, ayant un ou plusieurs enfant(s) de moins de 12 ans ou une personne dépendante à sa charge: temps de travail rémunéré, temps de transport, temps de base consacré aux tâches domestiques, autre temps consacré à la famille (éducation et soins donnés aux enfants et aux adultes dépendants).

### Indicateur 7

Temps «contraint» total par jour pour chaque parent actif vivant seul, ayant un ou plusieurs enfant(s) de moins de 12 ans ou une personne dépendante à sa charge (comme pour l'indicateur 6).

Le temps «contraint» fait référence à la somme de temps de travail rémunéré (ou de temps consacré à la production de biens et services entrant dans le produit intérieur total), de temps de «navettage» (temps passé à effectuer les allers et retours entre le domicile et le travail) et de temps de travail non rémunéré (temps de base consacré aux tâches domestiques et autre temps consacré à la famille: éducation et soins donnés aux enfants et aux adultes dépendants).

L'inégalité dans la répartition entre les genres du temps «contraint» reflète différentes formes de conciliation de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée. Ce sont le plus souvent des femmes qui accèdent au marché du travail tout en assumant principalement les tâches domestiques et familiales non rémunérées, ce qui les place dans une position de désavantage structurel provoquant une ségrégation dans des professions dominées par les femmes avec de faibles salaires. En outre, le travail non rémunéré au niveau du ménage restreint souvent les perspectives de carrière des femmes.

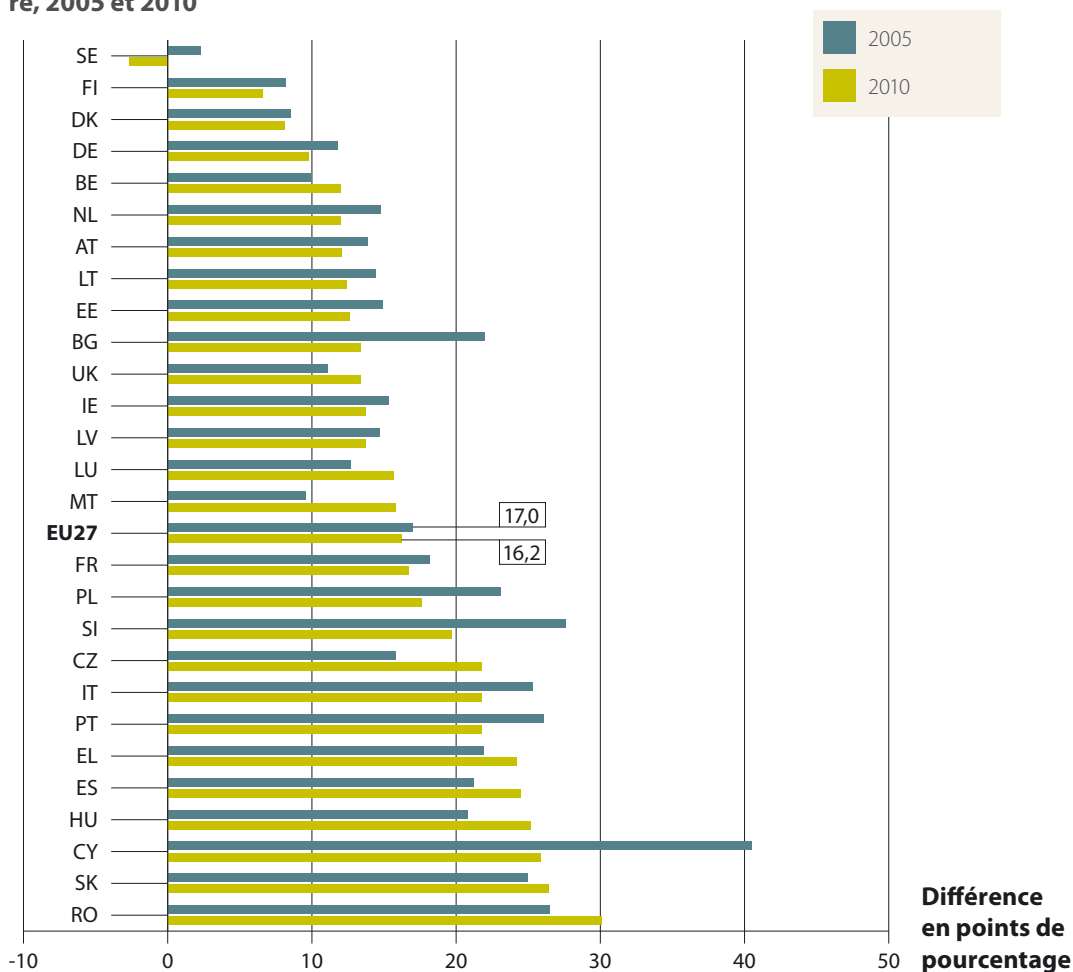
## Travail rémunéré et travail non rémunéré combinés, les femmes travaillent plus d'heures que les hommes

Les indicateurs de Pékin suggèrent d'analyser le temps «contraint» total de chaque parent vivant en couple, ayant un ou plusieurs enfant(s) de moins de 12 ans — ou une personne dépendante à sa charge (indicateur 6) —, ainsi que celui de chaque parent vivant seul, ayant un ou plusieurs enfant(s) de moins de 12 ans ou une personne dépendante à sa charge (indicateur 7). Les données disponibles ne contiennent pas d'informations sur la situation matrimoniale ou la composition de la famille des personnes interrogées. Toutefois, des données sur le temps consacré par chaque individu au travail rémunéré et non rémunéré existent pour tous les pays et permettent de construire un indicateur commun rassemblant des informations sur la répartition sexospécifique de l'emploi du temps.

Selon ces données, la répartition du temps par genre se caractérise par une charge de travail totale plus élevée pour les femmes lorsque le travail rémunéré et le travail non rémunéré sont pris en considération. Le graphique 6 montre que, dans 16 États membres (Allemagne, Autriche, Bulgarie, Chypre, Danemark, Estonie, Finlande, France, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Pays-Bas, Pologne, Portugal et Slovénie), la disparité entre les hommes et les femmes a diminué entre 2005 et 2010, tandis que, dans 10 États membres de l'UE (Belgique, Espagne, Grèce, Hongrie, Luxembourg, Malte, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni et Slovaquie), les pourcentages relevés en 2010 étaient supérieurs à ceux de 2005. La Suède est le seul pays où cette disparité déjà très faible en 2005 est devenue négative cinq ans plus tard, ce qui signifie qu'en 2010 les hommes ont été plus nombreux que les femmes à déclarer consacrer 70 heures ou plus par semaine au travail rémunéré et non rémunéré.



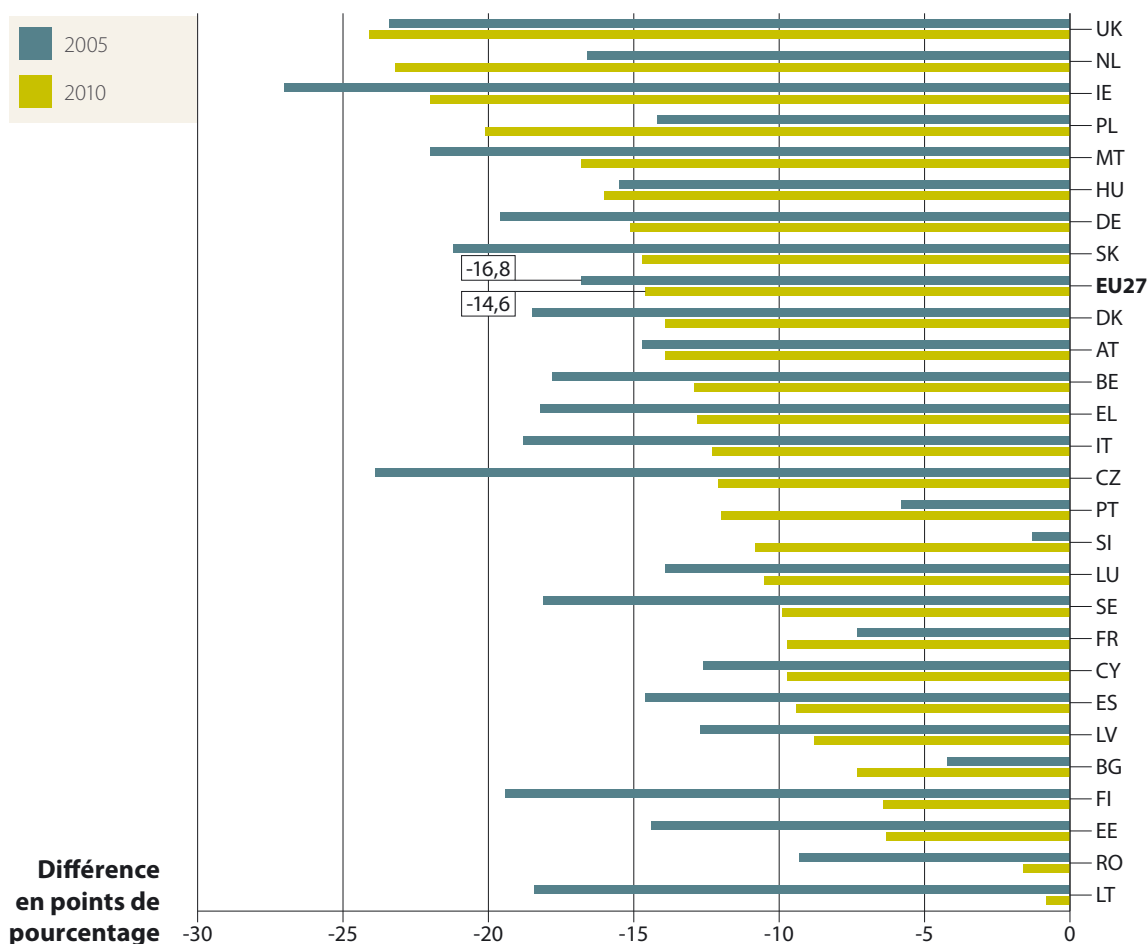
**Graphique 6 — Disparité entre les sexes en temps consacré au travail rémunéré et non rémunéré, 2005 et 2010**



Source: Eurofound, EWCS.

Remarque: Différence, exprimée en points de pourcentage, entre les femmes et les hommes consacrant plus de 70 heures par semaine au travail rémunéré et non rémunéré. Des valeurs positives indiquent qu'un nombre plus élevé de femmes que d'hommes déclarent consacrer 70 heures ou plus par semaine au travail rémunéré et non rémunéré, tandis que des valeurs négatives indiquent le contraire.

En revanche, lorsque les données ne concernent que le temps consacré au travail rémunéré, le pourcentage d'hommes consacrant plus de 40 heures par semaine à ce travail est plus élevé que celui des femmes (graphique 7).

**Graphique 7 — Disparité entre les sexes en temps consacré au travail rémunéré, 2005 et 2010**

Source: Eurofound, EWCS.

Remarque: Différence, exprimée en points de pourcentage, entre les femmes et les hommes consacrant plus de 40 heures par semaine au travail rémunéré. Des valeurs positives indiquent qu'un nombre plus élevé de femmes que d'hommes déclarent consacrer 40 heures ou plus par semaine au travail rémunéré, tandis que des valeurs négatives indiquent le contraire.

## Le déséquilibre dans la répartition du travail non rémunéré entre les hommes et les femmes reste un problème majeur

L'analyse des données relatives à l'emploi du temps montre que malgré certains progrès vers une meilleure répartition entre hommes et femmes, les hommes consacrent encore un nombre supérieur d'heures au travail rémunéré, tandis que les femmes assument une plus grande part du travail non rémunéré<sup>22</sup>.

Les politiques gouvernementales, telles que les régle-

mentations sur le temps de travail, les politiques familiales et les initiatives en faveur de l'égalité des genres, pourraient adopter une position plus ferme afin de promouvoir une meilleure répartition des tâches domestiques entre les hommes et les femmes, de manière à augmenter le nombre de mères sur le marché du travail rémunéré. Améliorer la disponibilité de structures d'accueil pour les enfants et autres personnes dépendantes et inciter les pères à assumer une plus large part des charges au sein de la famille contribuerait de manière significative à l'égalité des genres sur le marché du travail mais aussi de manière générale.



# Conclusions

## Les femmes restent les principales utilisatrices du congé parental.

Le système de congé parental doit être amélioré afin d'encourager les pères à prendre un congé pour s'occuper de leurs enfants. Plus la proportion de congés parentaux utilisés par les pères est élevée, plus l'effet positif sur la répartition équitable entre les femmes et les hommes des charges familiales et de la participation au marché du travail sera important.

Il est donc suggéré, au niveau des politiques nationales, d'envisager des mesures telles que l'octroi de périodes spécifiques de congé uniquement aux pères, l'instauration d'une prime pour les pères qui utilisent leur congé parental et l'offre d'une rémunération par le biais d'un régime adéquat de congé payé.

**Un pourcentage élevé d'enfants de moins de 3 ans ne trouvent toujours pas de place dans des structures formelles d'accueil**, malgré le fait que les objectifs de Barcelone concernant l'offre de services d'accueil pour enfants étaient déjà atteints en 2009 par plusieurs États membres de l'UE.

Des améliorations sont nécessaires pour combler le déficit actuel de structures formelles d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans. Par ailleurs, dans la mesure où le manque de structures formelles d'accueil en dehors des horaires scolaires persiste, il conviendrait d'améliorer les possibilités d'accueil formel pour les enfants entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire et pour les enfants entre l'âge de la scolarité obligatoire et l'âge de 12 ans.

Au niveau de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques, il est recommandé d'augmenter la disponibilité et les heures d'ouverture des structures d'accueil d'enfants afin de favoriser la participation des femmes au marché du travail ainsi que leur reprise du travail après la naissance d'un enfant.

De telles mesures auraient une incidence positive similaire sur les pères célibataires, qui ne peuvent partager la charge parentale avec la mère de l'enfant.

**La disponibilité de services formels d'aide aux personnes âgées dépendantes — résidentiels, semi-résidentiels et à domicile — est faible**, comme le démontre une évaluation récente effectuée au niveau des États membres de l'UE. La prise en charge des personnes âgées est principalement assumée par les ménages, et en particulier par les femmes.

Afin de combler le déficit actuel de structures d'accueil formelles pour les personnes âgées, et notamment pour les personnes âgées dépendantes de plus de 75 ans, l'adoption de mesures visant à éliminer la ségrégation professionnelle dans ce secteur est conseillée. Une telle approche apporterait un meilleur équilibre des charges entre hommes et femmes et, partant, plus de justice et d'équité au niveau de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, de la division du temps alloué à différentes activités (professionnelle et privée) et de la rémunération du travail effectué.

Les États membres de l'UE sont invités à rechercher des solutions pour accroître l'offre de services d'accueil abordables et accessibles aux familles et à promouvoir une utilisation plus importante des services d'accueil formels.



### **Les politiques doivent promouvoir la participation des femmes à la vie sociale et économique par divers moyens.**

Changer l'image stéréotypée et traditionnelle selon laquelle la fonction parentale et les charges familiales incombent essentiellement à la femme créerait une base solide pour un partage équilibré des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes ainsi que pour la promotion de la femme.

Il est recommandé d'encourager et de promouvoir une plus grande participation des hommes aux tâches parentales et familiales.

Il est recommandé d'encourager et de promouvoir une plus grande participation des hommes aux tâches parentales et familiales.

Il serait également utile de promouvoir et de diffuser les approches et pratiques efficaces permettant de modifier les comportements masculins, afin que les hommes s'impliquent davantage dans les tâches familiales et parentales non rémunérées.

Enfin, les politiques relatives au marché du travail devraient intégrer des mesures spécifiques telles que des possibilités d'aménagement du temps de travail permettant de concilier plus facilement les besoins de la vie professionnelle, de la vie familiale et de la vie privée.

teurs mais, dans la plupart des cas, n'étaient pas suffisamment précises, harmonisées ou comparables pour contrôler les progrès accomplis.

La disponibilité d'informations statistiques harmonisées et comparables procure à l'UE et aux États membres un outil fiable pour évaluer et contrôler l'évolution en matière d'égalité des genres. Ces informations peuvent servir à faire prendre conscience de l'importance de la conciliation de la vie professionnelle, la vie familiale et la vie privée pour réaliser les objectifs d'égalité des genres au sein de l'Union européenne et au-delà.

Une intégration plus importante de la dimension de genre dans les systèmes statistiques nationaux et internationaux est recommandée, notamment en développant les données sexospécifiques nécessaires à l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques. Compte tenu des difficultés et du coût de la collecte de nouvelles données, il est suggéré d'établir une coopération plus intense entre les principaux acteurs chargés de la collecte de données.

**Il demeure nécessaire de collecter plus de données comparables et harmonisées en relation avec les indicateurs adoptés pour le domaine F du programme d'action de Pékin, à savoir «Les femmes et l'économie».** Dans le cadre de la présente étude, des données existaient pour chacun des indica-



# Notes

1. L'EIGE va effectuer une analyse de la situation concernant «Les femmes et l'environnement», en se penchant particulièrement sur la dimension du genre et le changement climatique, thème choisi par la présidence danoise du Conseil, qui a commencé le 1er janvier 2012. Le rapport contiendra une proposition d'indicateurs dans ce domaine.
2. Ci-après également abrégée en «conciliation» pour des raisons de concision.
3. Bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin: les femmes et l'économie — La conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, condition préalable à une participation égale au marché du travail. <http://www.eige.europa.eu/content/document/report-review-of-the-implementation-of-the-bpfa-in-the-area-of-women-economyreconciliation>
4. La stratégie contribuera à améliorer la place de la femme sur le marché du travail, dans la société et aux postes décisionnels dans l'Union européenne et dans le monde: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/em0037\\_fr.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0037_fr.htm)
5. [http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/fr/lisa/119629.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/fr/lisa/119629.pdf)
6. La disparité entre les genres est le résultat de la différence entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes. Une valeur positive indique un taux d'emploi masculin supérieur au taux d'emploi féminin et une valeur négative indique l'inverse.
7. Enquête Eurostat sur les forces de travail.
8. Commission européenne (2010), L'emploi en Europe 2010.
9. Enquête Eurostat sur les forces de travail.
10. Commission européenne (2007), «Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes — 2007»; Commission européenne (2011), Avancer sur la voie de l'égalité entre les femmes et les hommes — Rapport annuel 2010 — L'équilibre hommes-femmes dans le processus décisionnel des sociétés.
11. Enquête Eurostat sur les forces de travail.
12. Enquête Eurostat sur les forces de travail.
13. Eurostat (2009), Reconciliation between work, private and family life in the European Union.
14. Plantenga, J., et Remery, C. (2005), Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries, Groupe d'experts sur le genre, l'inclusion sociale et l'emploi (EGGSIE).
15. Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes de la Commission européenne (2010), «Avis sur les modalités de travail flexible et à temps partiel et la dimension hommes/femmes sur le marché du travail».
16. Conseil de l'Union européenne, conclusions du Conseil: «Mieux concilier vie professionnelle et vie familiale dans le contexte de l'évolution démographique».
17. Plantenga, J., et Remery, C. (2009), The provision of childcare services — A comparative review of 30 European countries.
18. Rapport de la présidence française (2008), «Bilan de la mise en œuvre par les États membres et les institutions de l'UE du programme d'action de Pékin — Rapport sur les indicateurs concernant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale».
19. Le congé de paternité est important pour ouvrir la voie à une implication du père dans la prise en charge de l'enfant. Il ne faut toutefois pas surestimer son impact sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée étant donné que, dans plusieurs États membres de l'UE, les pères ne peuvent prendre que quelques jours (jusqu'à deux semaines) de congé de paternité, parfois dans les quelques mois qui suivent la naissance de l'enfant et qui se chevauchent donc avec la période de congé de maternité.
20. Commission européenne (2009) — «Rapport sur le vieillissement démographique: projections économiques et budgétaires pour les États membres de l'UE-27 (2008-2060)».
21. Commission européenne (2009) — «Rapport sur le vieillissement démographique: projections économiques et budgétaires pour les États membres de l'UE-27 (2008-2060)».
22. Les données disponibles permettent de tirer des conclusions concernant les personnes actives mais pas sur les parents actifs. Les effets de la condition de parent sur le temps «contraint» attribué aux mères sont donc peut-être sous-estimés.

Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes

**Bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin:  
les femmes et l'économie**

**La conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, condition  
préalable à une participation égale au marché du travail**

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2012

2012 – 26pp. – 17,6x25cm

ISBN 978-92-9218-032-4

doi: 10.2839/39179



[www.eige.europa.eu](http://www.eige.europa.eu)



Office des publications

