



Foundation Findings

L'équilibre entre la vie
privée et la vie
professionnelle –
Sortir du dilemme



Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

ISSN 1830-880-5

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2007

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organe autonome de l'Union européenne, créé en vue de contribuer à la définition de politiques en matière sociale et concernant les problématiques liées au travail. Vous trouverez de plus amples informations sur le site de la Fondation, à l'adresse www.eurofound.europa.eu.

Printed in Denmark

Le papier utilisé pour la présente publication a été blanchi sans chlore et provient de forêts du Nord de l'Europe gérées dans une perspective durable.
Pour chaque arbre abattu, un nouvel arbre au moins est planté.



Le contexte politique



L'Union européenne est confrontée à un dilemme dans le domaine de la politique sociale: elle doit augmenter son taux d'emploi pour assurer la pérennité de sa croissance économique et promouvoir l'inclusion sociale. Pour ce faire, cependant, l'UE doit permettre aux citoyens de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale afin de faciliter leur accès – en particulier celui des femmes – au marché de l'emploi. En dépit des progrès qui ont été réalisés sur le plan de l'égalité des genres, le salaire des femmes est encore inférieur à celui des hommes, alors qu'elles travaillent davantage dans l'ensemble compte tenu de leurs responsabilités familiales. Étant donné que la politique d'égalité des chances doit renforcer les opportunités de participation des femmes au marché de l'emploi, il va s'avérer nécessaire d'augmenter l'aide à la prise en charge formelle, étant donné que les femmes n'auront plus nécessairement le temps d'assumer leurs responsabilités familiales non rémunérées. Les difficultés rencontrées pour

concilier les exigences de la vie professionnelle et familiale ont une autre conséquence: les familles ont moins d'enfants. La baisse des taux de natalité associée à l'augmentation de l'espérance de vie entraîne un vieillissement de la population européenne. Cette augmentation du nombre de personnes plus âgées pèse déjà lourdement sur les systèmes d'aide sociale; pour y suppléer, les familles vont devoir supporter un fardeau plus lourd en ce qui concerne leurs responsabilités vis-à-vis des parents âgés. Dans l'ensemble de l'Europe, cependant, nos lieux de travail, nos mécanismes de soins sociaux et nos politiques de l'emploi ne permettent pas vraiment aux gens de travailler tout en prenant soin de leur famille. Ce phénomène est reconnu dans le rapport Kok, *Relever le défi: La stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi*, qui préconise des mesures permettant «aux individus de rester sur le marché de l'emploi [...] en créant les structures leur permettant de combiner au mieux leur travail et leurs responsabilités non professionnelles»¹.

Le contexte politique communautaire

L'Union européenne a tenté d'aborder la question de l'équilibre travail-vie privée dans plusieurs de ses politiques. Dans un Livre vert

¹ *Relever le défi: La stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi* http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok_report_en.pdf

publié en 2005, la Commission européenne déclare que «si l'Europe veut renverser la tendance du déclin démographique, les familles devraient être davantage encouragées par des politiques publiques permettant aux femmes et aux hommes de concilier vie familiale et vie professionnelle».²

L'expérience indique que lorsque les États membres mettent en place des politiques familiales, les besoins particuliers des familles sont mieux mis en évidence – en particulier dans les questions liées aux soins à l'enfance, au congé parental et aux congés pris pour s'occuper de parents âgés. Cependant, les politiques familiales sont considérées comme relevant du principe de subsidiarité et relèvent donc toujours du domaine des différents États membres. En conséquence, les politiques familiales ne sont précisément mentionnées dans aucun des traités européens, et aucun

programme clé en matière de politique familiale n'a donc été inclus dans, par exemple, l'agenda pour la politique sociale de 2000 de la Commission, ni dans la communication de 2005 sur l'Agenda social.

La question de l'équilibre entre travail et vie familiale a néanmoins été mise en évidence grâce à l'accent placé par l'Union européenne sur l'égalité des chances et sur le fait d'encourager les femmes à accéder au marché de l'emploi. Les dispositions contenues dans les lignes directrices communautaires pour l'emploi (qui coordonnent les «plans d'action nationaux en matière d'emploi» des États membres) et dans les directives (comme celle sur la protection de la maternité de 1992 ou celle sur le congé parental de 1996) ont favorisé une évolution dans les attitudes et débouché sur l'introduction de législations nationales.

² *Face aux changements démographiques, une nouvelle solidarité entre générations* COM (2005) 94



Principales observations

- **Les horaires de travail lourds rendent difficile l'équilibre entre responsabilités professionnelles et familiales.** Si les Européens de l'UE-15 ont du mal à assumer leurs responsabilités familiales en raison du temps passé au travail, le problème est encore plus marqué dans les nouveaux États membres et dans les pays candidats, où les horaires de travail sont plus lourds. Par ailleurs, les travailleurs dont les semaines de travail sont plus longues sont davantage susceptibles d'avoir du mal à concilier vie professionnelle et vie familiale.
- **Des différences marquées s'observent entre les hommes et les femmes.** Tandis que les hommes travaillent de longues heures dans leur emploi rémunéré, les femmes travaillent encore davantage, étant donné qu'elles assument la plupart des responsabilités familiales en plus de leur emploi rémunéré.
- **Les groupes défavorisés rencontrent des difficultés supplémentaires.** Les groupes défavorisés, comme les chefs de famille monoparentale, qui doivent jongler seuls avec leur travail et leur vie privée, ont encore plus de mal à répondre aux exigences conflictuelles de leur travail rémunéré et de leurs responsabilités familiales. Ce problème peut se traduire par des revenus moins élevés et des conditions de travail plus médiocres. De même, les femmes ont, dans l'ensemble, des revenus viagers plus faibles et des perspectives moins réjouissantes sur le plan de leur pension; cela s'explique en partie par le fait qu'elles travaillent à temps partiel pour pouvoir concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.
- **Faciliter l'équilibre travail-vie privée peut profiter aux entreprises.** L'introduction de systèmes organisés d'horaires flexibles afin d'aider le personnel à concilier vie privée et vie professionnelle peut réduire le nombre de congés de maladie et augmenter la productivité et la rétention du personnel.
- **Les considérations relatives à la sécurité financière et sociale entravent les horaires de travail plus flexibles.** Le travail à temps partiel et les horaires de travail à long terme font partie des mesures utilisées pour concilier les exigences professionnelles et familiales. Cependant, les systèmes fiscaux, de sécurité sociale et de pension existants ne se sont pas adaptés à ces nouvelles formes d'organisation du travail.
- **L'organisation des soins est un élément déterminant dans l'équilibre entre travail et vie privée.** Compte tenu du vieillissement de la population européenne, les citoyens qui travaillent doivent de plus en plus jongler avec leurs responsabilités vis-à-vis de leurs enfants et de leurs parents âgés. Encore une fois, les femmes sont davantage concernées que les hommes. Les congés pris à cette fin, comme le congé parental, peuvent jouer un rôle important; cependant, le nombre limité d'hommes qui y ont recours soulève d'autres questions en matière d'égalité des chances.



Analyse des problèmes



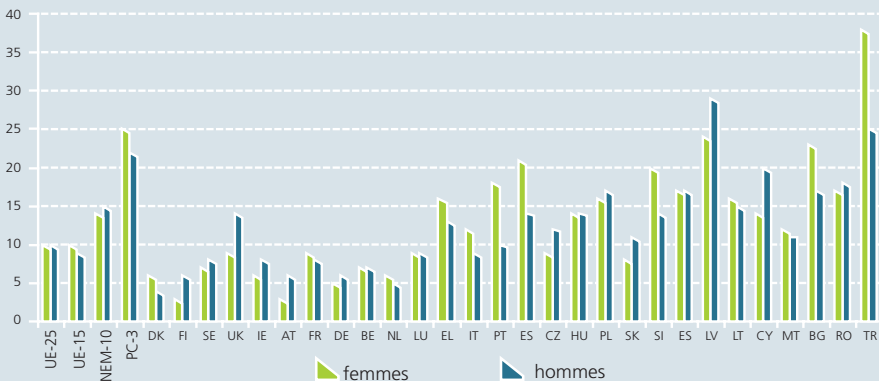
Concilier les responsabilités professionnelles et familiales

Beaucoup de citoyens européens éprouvent des difficultés à trouver le temps de s'occuper de leurs enfants ou de leurs parents âgés ou dépendants. L'équilibre entre travail et vie privée est plus problématique dans les 10 nouveaux États membres (10-NEM), qui ont rejoint

l'Union en 2004 que dans l'UE-15, car les horaires de travail, tant pour le travail rémunéré que pour les tâches non rémunérées, y sont plus lourds. La situation est encore plus difficile en Bulgarie, en Roumanie et en Turquie.

➔ 10 % des hommes et des femmes dans l'UE-25 éprouvent des difficultés à assumer leurs responsabilités familiales plusieurs fois par

Graphique 1: Difficultés à assumer les responsabilités familiales plusieurs fois par semaine en raison du temps passé au travail (%)



Source: First European Quality of Life Survey, 2003

Remarque: PC-3 désigne les trois pays candidats d'alors : la Bulgarie, la Roumanie et la Turquie.



semaine en raison du temps qu'ils passent au travail.

- Dans les 10-NEM, les chiffres correspondants s'élevaient à 15 % pour les hommes et à 14 % pour les femmes.
- En Bulgarie, en Roumanie et en Turquie, ils sont encore plus élevés (22 % des hommes et 25 % des femmes).

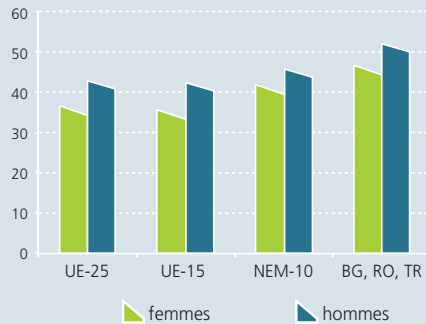
Dans le sud de l'Europe – Grèce, Italie, Espagne et Portugal –, davantage de femmes que d'hommes déclarent éprouver des difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale (17 % des femmes contre 11 % des hommes), même si elles sont moins nombreuses à avoir un travail rémunéré dans ces quatre pays par rapport au reste de l'UE-15. Cela est peut-être dû au fait que, dans le sud de l'Europe, les systèmes de sécurité sociale sont beaucoup plus orientés vers les soins procurés au sein de la famille, essentiellement par des femmes.

Jongler avec le travail rémunéré et les tâches domestiques

Les responsabilités domestiques et professionnelles ne sont pas partagées de manière égale entre les femmes et les hommes. En 2003, le taux d'emploi chez les hommes était de 71 %, contre 55 % chez les femmes dans l'UE-25 d'alors.³ Selon l'Enquête sur la population active réalisée en 2003, les hommes, à l'échelle de l'Europe, sont plus nombreux que les femmes à avoir un travail rémunéré: les hommes de l'UE-25 passent en moyenne au moins 17 % de temps en plus dans leur emploi rémunéré principal que les femmes (peut-être parce que plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel ou n'ont pas d'emploi rémunéré).

Les femmes effectuent cependant la plupart des tâches non rémunérées à la maison, comme le ménage et l'éducation des enfants. Par exemple, les femmes de l'UE-25 consacrent environ 50 % de plus de leur temps aux enfants que les hommes.

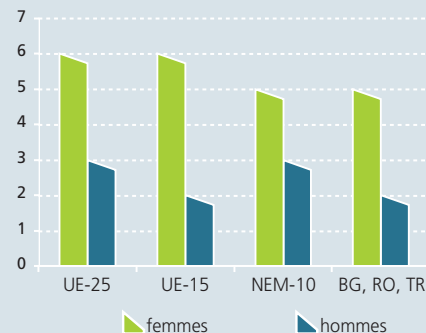
Graphique 2: Heures de travail hebdomadaires rémunérées dans l'emploi principal



Source: Labour Force Survey, 2003

Partout en Europe, les femmes s'occupent davantage des tâches domestiques que les hommes. Dans l'UE-25, 80% des femmes effectuent des tâches ménagères quotidiennement, contre 40% des hommes.

Graphique 3: Prise en charge des enfants – nombre d'heures quotidiennes (pour les répondants se consacrant quotidiennement à la prise en charge des enfants)

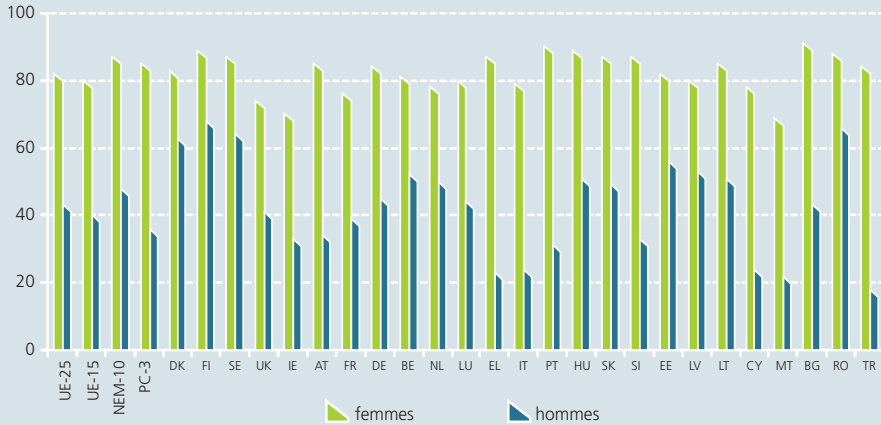


Source: First European Quality of Life Survey, 2003

Les hommes prestent plus d'heures dans leur emploi rémunéré que les femmes. Cependant, si l'on tient compte du travail rémunéré et des tâches non rémunérées, on constate que les

³ Commission européenne, *Employment in Europe 2004: Recent trends and prospects* http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2004_forew_toc_sum_en.pdf

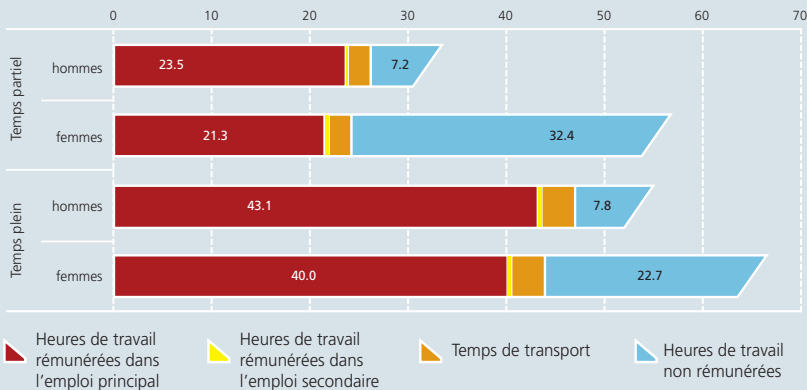
Graphique 4: Pourcentage d'hommes et de femmes effectuant des tâches domestiques quotidiennement



Source: First European Quality of Life Survey, 2003

Remarque: Données non disponibles pour la République tchèque, la Pologne et l'Espagne. PC-3 désigne les trois pays candidats d'alors (2003) : la Bulgarie, la Roumanie et la Turquie.

Graphique 5: Indicateur composite des heures de travail hebdomadaires, par emploi à temps partiel et par genre (UE-27 uniquement)



Source: Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail, 2005

femmes (même celles qui travaillent à temps partiel) prestent plus d'heures que les hommes qui travaillent à temps plein.⁴

Les avantages des mesures proactives

Les mesures visant à concilier les exigences souvent contradictoires du travail et de la famille peuvent comporter un certain nombre d'avantages, comme:

⁴ Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail, 2005



- résoudre le dilemme lié à l'augmentation de la participation des femmes sur le marché de l'emploi;
- améliorer la qualité de vie de même que les conditions de vie et de travail des citoyens européens;
- contribuer à réduire l'impact du vieillissement de la population européenne sur les systèmes de protection sociale;
- prévenir l'exclusion sociale, en particulier dans les régions défavorisées.

Les petites et moyennes entreprises (PME), qui constituent la majorité des entreprises européennes, hésitent généralement à introduire des mesures visant à concilier le travail et la vie privée, les considérant comme trop coûteuses et difficiles à mettre en œuvre à petite échelle. Il

semblerait cependant que – du moins pour les plus grandes entreprises – ces mesures puissent avoir des conséquences financières bénéfiques: les recherches indiquent que les entreprises qui investissent dans des systèmes visant à concilier travail et vie privée peuvent économiser pas moins de 16 euros pour chaque euro investi. Au Royaume-Uni, Xerox affirme avoir économisé un million de livres sterling entre 1999 et 2004 grâce à l'instauration d'horaires flexibles et d'initiatives axées sur le congé parental. Les congés de maladie liés au stress coûteraient aux entreprises britanniques plus de 7 millions de livres chaque semaine; les mesures visant à concilier travail et vie privée peuvent considérablement réduire l'absentéisme pour cause de maladie, et augmenter la productivité et les taux de rétention du personnel.⁵

Informations complémentaires

Les rapports sur lesquels se fonde la présente édition de Foundation Findings sont disponibles sur le site Web de la Fondation.

Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail

http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698_fr.htm

Working-time preferences and work-life balance in the EU: Some policy considerations for enhancing the quality of life

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0342.htm>

Working time options over the life course: New work patterns and company strategies

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Working time and work-life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004–2005

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0627.htm>

Working time options over the life course: New work patterns and company strategies

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Employment developments in childcare services for school-age children

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0632.htm>

Working time options over the life course: Changing social security structures

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05101.htm>

Employment in social care in Europe

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05125.htm>

Le congé pour raisons familiales et les relations industrielles

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/study/tn0403117s.htm>

First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0592.htm>

A new organisation of time over working life

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

⁵ Extrait des pages Web du Forum 2004 de la Fondation
<http://www.eurofound.europa.eu/events/2004/forum2004/>



Orientations politiques



Réduction du temps de travail

- Étudier les avantages et les coûts de la réduction de la limite de 48 heures par semaine prévue par la directive sur le temps de travail

Il est utile que la politique de l'emploi réduise la semaine de travail et fasse notamment baisser la limite de 48 heures par semaine prévue par la directive sur le temps de travail.⁶ Les recherches de la Fondation ont fait ressortir l'impact des horaires de travail lourds sur les travailleurs: par exemple, la *Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail* de 2005 de la Fondation révèle que plus de 44% des personnes travaillant plus de 48 heures par semaine sont insatisfaites de leur équilibre entre travail et vie privée. Par ailleurs, dans l'enquête de la Fondation intitulée *Establishment Survey on Working Time* [enquête sur le temps de travail], 19% des représentants des travailleurs (le deuxième groupe le plus important) déclarent qu'une réduction de la semaine de travail serait, selon eux, la mesure la plus importante qui pourrait être prise pour améliorer encore l'équilibre entre travail et vie privée pour

les salariés. En outre, comme indiqué plus haut, l'équilibre entre travail et vie privée est plus problématique dans les NEM que dans l'UE-15, notamment en raison du fait que les horaires du travail rémunéré ou non rémunéré sont plus lourds dans ces pays.

Le travail à temps partiel

- Encourager les hommes et les personnes occupant des positions plus élevées à recourir davantage au travail à temps partiel
- Permettre aux personnes de passer du travail à temps partiel au travail à temps plein et inversement
- Étudier des dispositions en matière de sécurité sociale qui rendent le travail à temps partiel plus aisé à plus long terme

L'Enquête européenne sur les conditions de travail indique que 85% des personnes qui travaillent moins de 30 heures par semaine sont satisfaites de leur équilibre entre travail et vie privée. Par ailleurs, les travailleurs à temps partiel et ceux qui travaillent moins de 35 heures par semaine présentent les niveaux les plus faibles de problèmes de santé physiques et psychologiques.

⁶ *Working-time preferences and work-life balance in the EU: Some policy considerations for enhancing the quality of life*



Le travail à temps partiel est l'une des stratégies souvent utilisées par les travailleurs qui souhaitent mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée; selon l'enquête intitulée *Establishment Survey on Working Time* [enquête sur le temps de travail], la catégorie de travailleurs à temps partiel le plus souvent mentionnée sont les mères. Afin d'améliorer l'équilibre entre travail et vie privée, le travail à temps partiel devrait être facilité plus largement et à tous les niveaux des organisations. Pour ce faire, il convient d'améliorer la qualité des emplois à temps partiel et de les mettre davantage en évidence. Le travail à temps partiel doit être favorisé dans un plus grand nombre d'emplois et dans les emplois de plus haut niveau.⁷

Cependant, la concentration actuelle des emplois à temps partiel dans les métiers moins valorisés et les secteurs essentiellement féminins a pour corollaire que les femmes vont continuer à supporter le fardeau le plus lourd, consistant à jongler entre le travail et la famille [comme elles le font déjà, selon l'Enquête européenne sur la qualité de vie (*European Quality of Life Survey*)], entravant le programme communautaire en matière d'égalité des chances. La possibilité de passer temporairement à un emploi à temps partiel, lorsque les responsabilités familiales sont particulièrement pressantes, aiderait beaucoup de travailleurs. Actuellement, le passage entre un statut à temps plein et un statut à temps partiel est difficile pour beaucoup de travailleurs;⁸ il serait bon que les entreprises

renforcent leur flexibilité en facilitant ces transitions temporaires. Cela pourrait également encourager un plus grand nombre d'hommes à recourir au travail à temps partiel et, éventuellement, à contribuer davantage aux responsabilités familiales.⁹ Cela pourrait également contribuer à augmenter la satisfaction subjective des hommes à l'égard de leur propre équilibre entre travail et vie privée. Aux Pays-Bas, par ailleurs, de nombreuses formes de travail à temps partiel ont été utilisées pour promouvoir une transition exceptionnellement rapide vers le travail rémunéré pour les femmes.¹⁰

Cependant, si l'on veut faciliter le travail à temps partiel, certaines questions doivent être résolues en matière de protection sociale et de pension: dans certains pays, les personnes travaillant peu d'heures ou dont les revenus sont inférieurs à un certain seuil n'ont pas accès à la sécurité sociale (ou disposent d'un accès limité). Ces questions doivent être abordées en même temps que les mesures visant à rendre l'organisation du travail mieux adaptée aux obligations familiales.

L'accueil des enfants

- **Établir une politique paneuropéenne en guise de point de référence concernant des services de garde d'enfants de qualité, abordables financièrement et flexibles**
- **Augmenter les services d'accueil pour les enfants d'âge scolaire**
- **Intégrer la prise en charge des enfants dans la politique pour l'emploi**

La troisième *Enquête européenne sur les conditions de travail* de 2000 révèle que l'un des facteurs les plus problématiques pour les parents qui travaillent concerne le manque d'infrastructures de prise en charge des enfants.

À l'heure actuelle, les services de prise en charge d'enfants disponibles varient considérablement d'un État membre à l'autre, de même que leur coût; par ailleurs, la flexibilité accrue des horaires de travail des parents requiert une flexibilité correspondante dans les services d'accueil des enfants, par exemple des heures

⁷ Par exemple, Daimler Chrysler en Allemagne favorise le travail à temps partiel aux postes de direction au sein de l'entreprise. Voir aussi *Working time options over the life course: New work patterns and company strategies*

⁸ *Working time and work-life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004–2005*

⁹ Berlinwasser, une autre entreprise allemande, a instauré un système de travail à temps plein allégé («full-time work light») – une réduction de 10 % du temps de travail – s'accompagnant de la possibilité garantie de revenir au travail à temps plein; beaucoup de travailleurs masculins ont recouru à ce système. Voir aussi *Working time options over the life course: New work patterns and company strategies*

¹⁰ *A new organisation of time over working life*

d'ouverture plus longues, des services offerts le week-end et les jours fériés¹¹. Une politique paneuropéenne visant à faciliter des services d'accueil abordables, suffisamment flexibles et de qualité permettrait aux citoyens européens de concilier les exigences de leur vie privée et de leur travail. Une telle politique devrait également tenir compte de la nécessité de services s'étendant également aux enfants plus grands: tandis que les initiatives européennes en matière d'emploi, comme les objectifs de Lisbonne, visent à renforcer les services offerts aux enfants plus jeunes, il n'existe aucune politique spécifique dans ce domaine pour les enfants d'âge scolaire.¹²

Un autre aspect essentiel dans l'amélioration des services de puériculture consiste à intégrer la politique sur les soins de l'enfance dans un éventail plus large de politiques de l'emploi axées sur l'équilibre entre travail et vie familiale – comme le congé parental et les formes de travail flexibles.¹³ Cependant, peu de gouvernements dans l'UE sont déjà parvenus à intégrer les politiques de cette manière.

Les services aux aînés

- **Établir des dispositions en faveur des congés rémunérés pris pour s'occuper d'un parent âgé sur une base analogue au congé parental**
- **Accroître l'offre de personnel de soin qualifié**

Le rapport Kok reconnaît l'importance des services aux personnes âgées: « ... Une meilleure conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle requiert également une offre de services de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées de bonne qualité, accessibles et abordables financièrement».¹⁴

Compte tenu du vieillissement de la population européenne, les services aux personnes âgées deviennent une question de plus en plus préoccupante pour la main-d'œuvre européenne, et qui pourrait devenir aussi urgente que celle des services à l'enfance. Il n'existe cependant aucune disposition à l'heure actuelle au niveau communautaire visant à faciliter la vie des personnes qui travaillent et qui s'occupent de parents âgés; et au niveau national, aucun pays européen (à l'exception de la Suède et des Pays-Bas) n'a adopté de dispositions en matière de congés visant à permettre aux personnes de s'occuper de leurs parents âgés.¹⁵

S'il importe de faciliter ce type de congés, il convient également d'accroître l'offre de personnel qualifié capable d'assister les familles dans ce domaine voire de les remplacer. Les recherches de la Fondation ont porté sur les initiatives mises en œuvre partout en Europe afin de promouvoir l'offre de main-d'œuvre dans le secteur des soins: l'une des approches qui s'avérerait utile consisterait à valoriser davantage le secteur et les conditions de travail qui y prévalent ainsi qu'à faciliter l'accès à l'emploi des travailleurs immigrés dans ce secteur. Une autre possibilité consisterait à proposer des réductions d'impôt aux ménages afin de les encourager à proposer un emploi rémunéré aux auxiliaires et autres travailleurs dans le secteur des soins. Ces systèmes, qui sont pratiqués en Finlande, ont entraîné la création d'emplois tout en permettant aux travailleurs de mieux assumer leurs responsabilités familiales.¹⁶

Le congé de maternité et le congé parental

- **Offrir aux deux partenaires des prestations et un congé «non transférable» afin d'encourager les travailleurs, et en particulier les hommes, à profiter davantage du congé parental**
- **Offrir aux parents la garantie qu'ils pourront retrouver la même situation au terme de leur congé de maternité ou parental**

¹¹ *Employment developments in childcare services for school-age children*

¹² *ibid*

¹³ *Employment developments in childcare services for school age children*

¹⁴ *Relever le défi: La stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi*

http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok_report_en.pdf

¹⁵ *Working time options over the life course: Changing social security structures*

¹⁶ *Employment in social care in Europe*



- **Étendre les garanties juridiques en matière de congé parental et de maternité aux travailleurs sous contrat de travail atypique**

Le congé parental peut contribuer à réduire l'inégalité entre les hommes et les femmes en permettant aux deux parents de s'occuper des enfants. Il peut toutefois aussi entraîner une interruption dans la carrière du travailleur: étant donné que ce sont principalement les femmes qui profitent du congé parental, cette mesure peut en réalité renforcer l'inégalité des genres.¹⁷ Un autre problème concernant le congé parental tel qu'il existe aujourd'hui est qu'il varie au niveau de sa durée et de sa flexibilité, de même que dans les prestations versées – dans plusieurs États membres, il n'est pas rémunéré et lorsqu'il l'est, le pourcentage du salaire versé varie, et beaucoup de parents sont financièrement dans l'impossibilité de profiter d'un congé non rémunéré.

Le congé peut être perçu comme un recul professionnel par les parents qui travaillent; le fait de garantir aux parents qu'ils retrouveront leur ancien poste les encouragerait à profiter de ce congé. En Irlande, par exemple, le congé parental est plus populaire dans le secteur public, où les garanties sont plus nombreuses en matière de reprise du travail.¹⁸

Compte tenu de l'augmentation de la flexibilité et de la précarisation, de plus en plus de travailleurs sortent aujourd'hui du cadre des dispositions classiques en matière de congés; l'extension des garanties juridiques aux contrats atypiques serait plus juste et pourrait éventuellement lever certains des obstacles que posent actuellement ces conditions de travail. Les salariés normaux bénéficient actuellement,

dans la plupart des États membres, de congés de maternité et parental sous une forme ou une autre. Cependant, au vu de la déréglementation croissante du marché du travail et du nombre de plus en plus élevé de contrats de travail atypiques, il est temps de développer de nouvelles formes de protection qui tiennent compte de la réalité de l'évolution du marché de l'emploi.¹⁹

Ce qui se passe en Suède et en Norvège en matière de congé parental indique que le fait de réserver une part de congé pour chaque parent est une mesure qui encourage les hommes à le prendre.²⁰ Les hommes sont plus nombreux à profiter du congé parental lorsque les prestations versées se rapprochent du niveau de leur salaire normal et lorsque le système prévoit un quota déterminé de jours qui ne peuvent être transférés à la mère.²¹

En moyenne, cependant, les travailleurs masculins ne profitent du congé parental que dans 30% des entreprises dans 21 pays d'Europe. Les chiffres varient considérablement – dans 69% des entreprises suédoises, les travailleurs masculins profitent du congé parental, tandis que le pourcentage correspondant à Chypre n'est que de 2%.²²

Lorsque le congé parental est rémunéré, et rémunéré de sorte qu'il se rapproche du salaire, les hommes ont plus de chances d'en profiter. Ils ont également plus tendance à prendre un congé parental lorsque leur quota n'est pas transférable. Étant donné que les femmes gagnent généralement moins que les hommes, les ménages connaissent une baisse de revenus moindre lorsque ce sont les femmes qui prennent le congé parental.

Les perspectives fondées sur le parcours de vie

- **Étudier des systèmes visant à permettre la portabilité des soldes de temps de travail d'un emploi et d'une entreprise à l'autre**
- **Faciliter l'épargne des travailleurs afin de leur permettre de financer des congés dans la suite de leur carrière**

¹⁷ *Family-related leave and industrial relations*

¹⁸ *ibid*

¹⁹ *First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks*

²⁰ *Family-related leave and industrial relations*

²¹ Bruning, G. and Plantega, J. «Parental leave and equal opportunities: Experience in eight European countries», *Journal of European Social Policy*, 9 (3), 1999, cité dans *First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks*.

²² *Working time and work-life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004–2005*

- **Compte tenu de la révision à la hausse de l'âge de la retraite et, dès lors, de la prolongation de la vie professionnelle, augmenter les congés payés proposés pendant la phase «stressante» de la vie**

La gestion du temps de travail permet aux travailleurs de prêter des horaires supérieurs au temps de travail requis et de «thésauriser» ce temps de travail sur un compte personnel des heures de travail. Dans l'enquête intitulée «*Establishment Survey on Working Time*» [enquête sur le temps de travail], 26% des représentants des travailleurs considèrent l'introduction ou l'extension des heures de travail calculées sur une année (et les systèmes d'horaires variables) comme la mesure la plus importante qui pourrait être prise pour améliorer encore l'équilibre travail-vie privée des travailleurs dans leur entreprise. Cependant, la comptabilité étendue du temps de travail, qui permet aux travailleurs de profiter de l'ensemble de leurs droits aux congés en une fois afin de bénéficier d'une période de congés plus longue, est rare, puisqu'elle n'existe que dans 13% des entreprises.²³ Et cela en dépit du fait que 68% des responsables déclarent que les horaires variables ont été instaurés afin de «permettre aux travailleurs de mieux combiner leur vie professionnelle et leur vie familiale ou personnelle». Il semblerait que l'écart entre la théorie et la pratique soit encore important pour une majorité d'entreprises. Ces systèmes, malgré la possibilité qu'ils offrent d'aider les travailleurs à mieux concilier leur travail et leur vie privée, présentent une faille essentielle – que faire des heures accumulées lorsque le travailleur change d'emploi ou s'installe dans un autre pays? Étant donné que l'UE souhaite promouvoir une mobilité géographique et de la main-d'œuvre accrue, il serait bon d'étudier des systèmes

permettant aux travailleurs de transférer leurs heures vers d'autres postes de travail, dans d'autres pays.

Des mesures ont été proposées au niveau national dans certains pays, comme les Pays-Bas, afin de mettre en place des mesures fiscales permettant aux travailleurs de réserver une partie de leurs revenus au financement d'un congé dans la suite de leur carrière; ce congé pourrait être utilisé pour assumer des responsabilités familiales. Il convient d'étudier davantage l'application et la faisabilité d'un tel système. (L'avantage d'un système de ce type est qu'il aborde dans une certaine mesure la question du financement du temps passé en dehors d'un emploi rémunéré.)

Compte tenu de la révision à la hausse de l'âge de la retraite et, dès lors, de la prolongation de la vie professionnelle, les décideurs devraient faire en sorte que – en échange – les travailleurs disposent de congés payés plus nombreux pendant «les heures de pointe de la vie».²⁴ La possibilité d'une «contrepartie» de ce type a été envisagée, notamment, par Odile Quintin, ancienne directrice générale en charge de l'emploi et de la politique sociale: «... les décideurs doivent revoir la façon dont les périodes de travail, de temps libre, d'apprentissage et de responsabilités familiales sont réparties tout au long du cycle de vie. Les gens devraient avoir la possibilité, par exemple, de prendre des congés plus longs en échange d'une retraite différée.»²⁵

Les horaires variables

- **Faciliter la flexibilité de façon plus générale**

Les horaires variables doivent être étendus à tous les niveaux d'un plus grand nombre d'organisations. Les horaires variables ont rencontré des réactions positives, selon les recherches de la Fondation: 61% des responsables d'entreprises indiquent que l'introduction d'horaires variables entraîne une plus grande satisfaction professionnelle. Parmi les autres effets positifs qu'ils mentionnent, citons la baisse de l'absentéisme (27%) et la réduction des heures supplémentaires rémunérées (22%).²⁶

²³ *ibid*

²⁴ *A new organisation of time over working life*

²⁵ Quintin, O., discours d'ouverture à l'occasion de la conférence sur le thème «Une nouvelle architecture de la protection sociale en Europe», organisée par le ministère fédéral belge des affaires sociales, de la santé publique et de l'environnement, avec le soutien de la Commission européenne, Leuven, 19–20 octobre 2001.

²⁶ *Working time and work-life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004–2005*

«Pour beaucoup de personnes, la journée de travail ne prend pas fin lorsque leur travail rémunéré s'achève et qu'elles rentrent chez elles: une seconde journée de travail commence alors pour elles, qui comprend le ménage, l'éducation des enfants et les soins apportés aux parents dépendants et aux personnes âgées. Ce temps de travail supplémentaire doit être pris en compte dans le cadre de la formulation des stratégies, de même que le fait que cette double charge de travail est rarement répartie entre les hommes et les femmes.»

Bernhard Jansen, ancien directeur, DG «Emploi, affaires sociales et égalité des chances», Commission européenne

Cette édition de Foundation Findings est dédiée à la mémoire
d'**Henrik Litske, 1958–2007,**
Chargé de recherche à la Fondation.

Foundation Findings offre à tous les acteurs et à toutes les parties intéressées par le débat européen actuel sur l'avenir de la politique sociale des informations générales et des orientations politiques pertinentes. Les informations présentées dans cette publication se fondent sur des recherches réalisées par la Fondation et reflètent sa structure autonome et tripartite.



**Fondation européenne
pour l'amélioration des conditions de vie et de travail**

Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18
Ireland
Tel.: (353-1) 204 31 00
Fax: (353-1) 282 64 56
postmaster@eurofound.europa.eu
www.eurofound.europa.eu