

**CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES**

**Séance plénière du 07 juin 2006 à 9 h 30**

« Différenciation des rôles et égalité entre hommes et femmes.

Les modèles, les expériences nationales et les évolutions du droit des retraites en France. »

<b>Document N° 4</b>
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**Articuler travail et famille en France et en Suède**

Céline Marc, Hélène Zajdela

*Connaissance de l'emploi n° 28, 2006*

# CONNAISSANCE <sup>28</sup> DE L'EMPLOI

LE 4 PAGES DU **CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI**, N° 28, MARS 2006

*La pertinence des mesures visant à articuler vies familiale et professionnelle en France et en Suède est ici appréciée au regard de leurs effets sur l'emploi des mères.*

*L'impact de la politique familiale de chaque pays est d'abord examiné à travers les structures institutionnelles concernant les congés parentaux et la garde des jeunes enfants. Une analyse statistique comparative du recours au temps partiel et de son influence sur la ségrégation professionnelle est ensuite proposée.*

*Si, en France, le recours au temps partiel des mères découle en partie de la structure du marché du travail (chômage élevé, surtout des moins qualifiées), en Suède, il est apparemment choisi mais rendu inéluctable par l'articulation des vies familiale et professionnelle. Il participe ainsi à bloquer l'accès des mères à certaines professions et tend également à fortement les concentrer, beaucoup plus qu'en France, dans des professions majoritairement féminisées et plutôt dans le secteur public.*

*La réussite du modèle suédois en termes d'emploi des mères et d'articulation de leurs vies familiale et professionnelles mérite donc d'être quelque peu nuancée.*

## Articuler travail et famille en France et en Suède

**CÉLINE MARC** (Matisse/Université Paris I)  
**HÉLÈNE ZAJDELA** (CEPN/Université Paris Nord et CEE)

L'articulation entre vie professionnelle et vie familiale se mesure à travers un certain nombre de facteurs, dont la souplesse des formes de travail, en particulier le recours aux horaires variables et au temps partiel, la disponibilité de services d'accueil et de garde d'enfants ou la possibilité d'un congé parental.

À cet égard, la Suède fait figure d'exemple. Le taux d'activité des femmes y est un des plus élevés d'Europe (selon Eurostat, en 2002, 76 %, proche de celui des hommes 80 %). Il ne diminue pas avec la maternité grâce à un congé parental souple et rémunéré qui ne rompt pas le contrat de travail, et à une législation favorisant le recours à un temps partiel long (proche d'un temps complet) [encadré].

En France, malgré l'absence de ce type de dispositifs, le taux d'activité des femmes reste élevé (en 2002, 62 %, inférieur au taux masculin, 74,5 %) mais avec un taux de chômage important (9,8 % contre 4,4 % des femmes en Suède). Les mères françaises peuvent s'arrêter de travailler pour élever leurs jeunes enfants en ayant recours à la prestation « libre choix d'activité » (qui remplace l'Allocation parentale d'é-

ducation (APE) depuis 2004) [encadré]. Mais cela correspond à un retrait plus long du marché du travail, le plus souvent sans garantie de retour à l'emploi.

Il s'agit ici d'évaluer la pertinence des mesures visant à articuler travail et famille en France et en Suède en observant leurs effets sur la qualité de l'emploi des mères.

## Politiques familiales et comportements d'activité des mères

En Suède, depuis 1974, un congé parental rémunéré en proportion du salaire permet aux parents de suspendre leur activité professionnelle à la naissance d'un enfant. Dans sa version actuelle, ce congé, généreux et flexible, vise explicitement à permettre aux parents d'articuler plus facilement leurs vies familiale et professionnelle. Bien que la proportion de pères parmi les bénéficiaires de l'allocation parentale ne cesse d'augmenter, pour atteindre 40 % en 2001, la durée du congé qu'ils prennent reste très faible. Le congé parental concerne donc essentiellement les mères qui prennent 86 % des jours de congé disponibles sur des périodes de plus en plus longues (Brachet, 2001).

Le congé parental français est différent du congé suédois. En effet, si le droit du travail français assure bien, sous certaines conditions, une garantie de retour à l'emploi après un tel congé, il ne prévoit aucune compensation financière. Au contraire, le complément « libre choix d'activité », qui prévoit bien une compensation financière forfaitaire à l'arrêt d'activité, ne présente *a priori* aucune garantie de retour à l'emploi. Cette prestation ressemble plus à un salaire maternel (plus de 98 % des bénéficiaires sont des mères) et a fortement contribué à la baisse de l'activité des mères françaises de deux enfants.

Concernant les structures d'accueil de la petite enfance, les différences entre les deux pays sont également importantes. En Suède, contrairement à la France, aucune structure d'accueil n'est prévue pour les enfants de moins de un an. Les structures préscolaires publiques sont donc destinées aux enfants de un à cinq ans, mais l'offre de garde n'est réellement effective que pour les enfants âgés de un an et demi. Ces « crèches » communales payantes ont un coût qui dépend des revenus des parents et de la durée de présence de l'enfant. Néanmoins, la proportion d'enfants de un à cinq ans gardés par un parent, le plus souvent la mère, reste élevée (20 %).

En France, les structures d'accueil publiques ne représentent environ que 30 % de l'offre de garde des enfants en

## LES CONGÉS PARENTAUX

**En Suède**, le congé parental s'adresse tant au père qu'à la mère, considéré(e) actif(ve) durant toute sa durée. Il peut être pris de manière continue ou non, l'allocation parentale pouvant être différée ou étalée jusqu'à huit ans de l'enfant (et plus si le congé est pris à temps partiel).

L'allocation parentale versée au parent qui garde l'enfant est de 480 jours en 2002. Les parents peuvent la partager. Sur les 240 jours auxquels chacun a droit, 180 peuvent être transférés à l'autre parent, 60 jours étant réservés à chacun des deux. Et ce afin d'inciter les pères à prendre au moins une partie de ce congé. L'allocation parentale représente 80 % du salaire brut pendant 390 jours (16,3 € pour les parents sans revenu avant la naissance de l'enfant). Une indemnité journalière fixe de 6,5 € est versée pour les 90 jours restant. L'allocation, imposable, donne droit aux congés et aux points retraites.

Enfin, chaque parent ou autre personne assurée peut bénéficier d'un congé parental temporaire rémunéré (jusqu'à 60 jours par enfant et par an) lorsqu'un enfant est malade (jusqu'à ses douze ans).

**En France**, selon le droit du travail, toute personne ayant un an d'ancienneté dans son emploi peut bénéficier d'un congé parental jusqu'aux trois ans de l'enfant, d'une durée d'un an, renouvelable deux fois. Le contrat de travail est alors provisoirement interrompu, sans compensation financière.

Parallèlement, il existe des **allocations intégrées dans la Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje)** depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, une allocation de base sous plafond de ressources (168,20 € mensuels par famille) à laquelle s'ajoute un complément de « libre-choix » :

- soit le complément « mode de garde » si la garde est assurée par une assistante maternelle ou assimilée, dont le montant dépend des ressources du ménage ;
- soit le complément « retrait d'activité » de 350 € maximum par mois si le parent réduit son activité ou cesse de travailler pour garder son enfant. Il est accessible jusqu'au trois ans du plus jeune enfant pour les parents d'au moins deux enfants (six mois, sinon), et est accordé sans condition de ressources, mais avec une condition d'activité antérieure selon le nombre d'enfants.

dessous de deux ans (Périer, 2003). Toutefois, les crèches (collectives, familiales ou parentales) accueillent les enfants dès l'âge de deux mois. Le coût dépend du revenu des parents et la prise en charge de l'enfant à temps partiel y est possible. Elles restent cependant en nombre très insuffisant et concentrées dans les agglomérations.

La scolarité est obligatoire en France dès l'âge de six ans mais l'école maternelle propose un accueil gratuit de tous les enfants âgés de trois ans. De fait, presque 100 % des enfants de trois ans sont scolarisés et en 1998, c'était aussi le cas de 35 % des enfants de deux ans. En Suède, l'âge scolaire est beaucoup plus tardif : six ans en comptant la classe préparatoire, non obligatoire et gratuite, que suit la presque totalité des enfants.

## Conséquences sur les profils d'activité des mères

La politique familiale suédoise forme un ensemble cohérent de dispositifs facilitant l'organisation de la vie quotidienne des parents ayant des enfants en bas âge. Néanmoins, ces mesures conduisent à un modèle d'aménagement de la vie professionnelle qui se traduit par une homogénéisation du comportement d'activité des mères (Orloff, 2006). Elles travaillent à plein temps jusqu'à la naissance du premier enfant. Ensuite, aucune structure de garde n'étant prévue, elles utilisent un congé parental d'au moins un an. Après, les caractéristiques du système de garde les obligent à réduire leur temps de travail, généralement jusqu'à la scolarisation du dernier enfant.

En France, au contraire, la politique familiale n'est pas cohérente : des mesures visant à favoriser l'emploi des mères (crèches, aides financières à la garde des enfants) coexistent avec des mesures comme le « complément libre choix d'activité » les incitant à se retirer du marché du travail. À la volonté de soutenir le désir d'activité des femmes après la naissance d'un enfant se superpose un taux de chômage élevé. Ce dernier, qui touche surtout les femmes les moins qualifiées, se conjugue à l'insuffisance des structures collectives d'accueil de la petite enfance et au coût trop élevé, malgré les aides, des autres systèmes de garde (cf. Méda, *Connaissance de l'emploi* n°27).

Dans ce cadre dual, le recours au temps partiel des mères françaises correspond à une double logique : un temps partiel long compatible avec la garde des enfants scolarisés, comme en Suède, pour les mères bien insérées sur le marché du travail ; un temps partiel contraint, peu lié à leur statut de mères, pour des femmes moins qualifiées qui souhaitent continuer à travailler.

En 2001, 31 % des Françaises et 34 % des Suédoises travaillent à temps partiel. Dans les deux pays, les mères travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les femmes sans enfant (cf. Marc et Zajdela, 2005). Toutefois, les mères suédoises travaillent à temps partiel exclusivement pour des motifs familiaux et modulent leur temps de travail en fonction de l'âge de leurs enfants. En France en revanche, même s'il s'accroît avec le nombre d'enfants, le recours au temps partiel ne correspond pas uniquement à une logique d'articulation entre vies familiale et professionnelle ; il est influencé par d'autres éléments extrafamiliaux, comme le niveau de qualification.

## Trois quarts des mères suédoises travaillent dans le secteur public

La ségrégation professionnelle est l'un des facteurs les plus importants d'inégalité entre hommes et femmes sur le marché du travail. Une forte concentration de femmes dans un petit nombre de professions (ségrégation horizontale) peut biaiser l'analyse des inégalités de positions

hiérarchiques (ségrégation verticale) ou salariales. Nous nous concentrons ici sur l'analyse de la ségrégation horizontale des mères en utilisant les données 2001 de l'enquête *Emploi* pour la France, et les données individuelles longitudinales (*Linda*) pour la Suède, à partir de la classification internationale standard des professions (*Isc*).

Dans les deux pays, la concentration professionnelle des mères est importante : 70 % d'entre elles sont employées dans seulement onze professions, identiques à l'exception d'une (cf. Tableau). Néanmoins, d'importantes différences apparaissent au niveau de la structure de l'emploi féminin.

En Suède, la moitié des mères est employée dans les trois premières professions. Cette concentration est beaucoup plus faible en France, la moitié des mères étant regroupée dans six professions. En outre, 30 % des mères suédoises sont concentrées dans une seule activité (Personnels soignants et assimilés). C'est également la première profession des mères françaises, mais elles ne sont que 14 %. En revanche, ces dernières sont plus souvent employées de bureau ou secrétaires (19 % au total) que les mères suédoises (seulement 5 % pour ces deux professions).

La répartition des mères entre les secteurs privé et public diffère fortement entre les deux pays : presque trois quarts des mères suédoises travaillent dans le secteur public au lieu d'un peu plus d'un tiers en France. Cette différence ne provient pas uniquement de l'importance du secteur public en Suède puisque 40 % seulement des pères suédois y sont employés (contre 24 % des pères français).

L'analyse des professions, dans lesquelles la répartition par genre est relativement égalitaire (entre 40 et 60 % de mères), ne permet pas de distinguer de grandes différences entre les deux pays. Les mères françaises sont légèrement plus nombreuses dans des professions égalitaires : 12 % en France contre 11 % en Suède.

En revanche, l'analyse de la proportion de l'emploi des mères dans les professions les plus féminisées révèle des différences importantes.

Dans les deux pays, les mères sont fortement employées dans les professions plus féminisées. Par exemple, les professions occupées à plus de 80 % par des femmes em-

Tableau  
LES PROFESSIONS LES PLUS FRÉQUENTES POUR LES MÈRES EN %

	France	Part des salariés		Taux de féminisation
		Mères	Pères	
513	Personnels soignants et assimilés	14	1	93
419	Employés de bureau	12	2	84
910	Employés non qualifiés des services et de la vente	9	4	70
411	Secrétaires et opérateurs sur clavier	7	0	96
522	Personnel des services et vendeurs des magasins et de marché	5	2	74
233	Instituteurs de l'enseignement primaire et de maternelle	5	2	68
223	Cadres infirmiers et sages-femmes	4	0	90
820	Conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage	4	6	33
421	Caisiers, guichetiers et assimilés	4	1	82
232	Professeurs de l'enseignement secondaire	3	2	56
121	Dirigeants et cadres de direction	3	6	30

	Suède	Part des salariés		Taux de féminisation
		Mères	Pères	
513	Personnels soignants et assimilés	29	3	93
233	Instituteurs de l'enseignement primaire et de maternelle	12	4	82
223	Cadres infirmiers et sages-femmes	7	1	92
910	Employés non qualifiés des services et de la vente	5	2	77
121	Dirigeants et cadres de direction	4	11	32
419	Employés de bureau	3	1	86
820	Conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage	3	9	30
341	Professions intermédiaires des finances et de la vente	2	4	45
411	Secrétaires et opérateurs sur clavier	2	0	98
522	Personnel des services et vendeurs des magasins et de marché	2	1	79
232	Professeurs de l'enseignement secondaire	2	3	52

Sources : Enquêtes *Emploi* (2001) et *Linda* (2001), calcul des auteurs.

ploient 60 % des mères suédoises et 38 % des mères françaises. Quel que soit le seuil retenu (de 60 à 90 %), la proportion de mères dans cette situation est toujours plus élevée en Suède qu'en France. La ségrégation professionnelle y est donc incontestablement plus marquée qu'en France : les mères suédoises sont beaucoup plus concentrées que les mères françaises dans des professions féminisées et elles travaillent essentiellement dans le secteur public. Afin de confirmer l'hypothèse d'une influence des politiques familiales sur la structure de l'emploi des mères en Suède, nous vérifions que leur ségrégation professionnelle est liée au recours au temps partiel à partir d'un modèle économétrique de type *Logit* (Marc, Zajdela, 2005).

En Suède, le lien entre le temps partiel et la ségrégation horizontale est indéniable : la probabilité d'être dans une profession féminisée à 80 % pour une mère travaillant à temps partiel est plus de 60 % supérieure à celle d'une mère qui travaille à temps complet. En France, ce lien est non significatif : la ségrégation professionnelle n'est pas corrélée avec le recours au temps partiel.

Travailler dans le secteur public influence la ségrégation horizontale dans les deux pays, mais de manière considérablement plus forte en Suède. Lorsqu'une mère suédoise travaille dans le secteur public, sa probabilité d'être dans une profession ségréguée est presque six fois plus grande que dans le secteur privé, alors qu'elle est à peine deux fois plus élevée pour une mère française.

Ces résultats confirment que la politique familiale suédoise, en provoquant des arrêts longs d'activité et des modulations du temps de travail, a des conséquences importantes sur les carrières des mères : elles se font surtout dans des emplois protégés et à faible concurrence masculine. Le lien entre la politique familiale et l'emploi des mères est beaucoup plus complexe en France, certainement parce que, dans un contexte macro-économique de fort taux de chômage, elle poursuit des objectifs contradictoires.

## références

**Bourreau-Dubois C., Guillot O. et Jankeliowitch-Laval E.**, 2001, « Le travail à temps partiel féminin et ses déterminants », *Économie et Statistique*, Insee, n° 349-350, septembre-octobre.

**Brachet S.**, 2001, *Politique familiale et assurance parentale en Suède : une synthèse*, Dossier d'étude Cnaf, n° 21.

**Marc C.**, 2004, « L'influence des conditions d'emploi sur le recours à l'APE : une analyse économique du comportement d'activité des femmes », *Recherches et Prévisions*, n° 75, mars.

**Marc C. et Zajdela H.**, 2005, *Emploi des mères et politique familiale : doit-on s'inspirer du "modèle suédois" ?*, Document de travail CEE, n° 45, septembre.

**Orloff A.S.**, 2006, « L'adieu au maternalisme ? Politiques de l'État et emploi des mères en Suède et aux États-Unis », *Recherches et prévisions* n° 83, mars.

**Pérvier H.**, 2003, « La garde des jeunes enfants : affaire de femmes ou affaire d'Etat ? », *Lettre de l'OFCE*, n° 228.

**Persson I. et Wadensjö E.**, 2000, « À la recherche de l'égalité. Disparité salariale et division sexuelle du travail en Suède », *Cahiers du genre*, n° 27.

**L**es actualités du Centre d'études de l'emploi sont en ligne sur le site [www.cee-recherche.fr](http://www.cee-recherche.fr)

La lettre électronique [flash.cee](mailto:flash.cee) vous informe régulièrement des principales activités du Centre d'études de l'emploi et vous signale ses dernières publications

Pour la recevoir par courriel vous pouvez vous inscrire sur la page d'accueil du site

## Une réussite du modèle suédois à nuancer

On constate en France un dualisme important entre les mères, que renforce la politique familiale. D'un côté, celles bien intégrées sur le marché du travail ont les moyens de faire garder leurs enfants mais peuvent également choisir de travailler à temps partiel ; de l'autre, des mères dans des situations d'emploi précaires, faiblement rémunérées et souvent contraintes au sous-emploi. Celles-ci sont plus enclines que les premières à s'arrêter de travailler pour élever leur enfant en profitant de la prestation « libre choix d'activité » (cf. Marc, 2004).

En Suède, les effets de la politique familiale sur l'emploi des mères sont plus nets. Le congé parental permet certainement aux mères de mieux articuler leurs vies familiale et professionnelle. Mais la clé de voûte du système est le temps partiel : la durée d'absence de l'emploi et les limites du système de garde contraignent les femmes à moduler leur temps de travail. Même lorsqu'il est, comme en Suède, choisi pour des raisons familiales, le recours au temps partiel a pour les mères des conséquences fortes en termes de trajectoires professionnelles. Elles exercent en effet le plus souvent des métiers typiquement « féminins » et travaillent surtout dans le secteur public. La ségrégation professionnelle est moins marquée en France et n'est pas liée au recours au temps partiel pour raisons familiales. En Suède, le dualisme ne s'observe pas comme en France entre les mères mais entre les genres.

La réussite du modèle suédois en termes de taux d'emploi des femmes se fait donc au prix d'une forte discrimination des mères dans l'emploi (secteurs d'activité, profession, profils de carrières...). Tant que le congé parental ne concernera dans les faits que les mères, il contribuera à maintenir des inégalités dans l'emploi entre les hommes et les femmes ●

### CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI

29, promenade Michel Simon  
93166 Noisy-le-Grand Cedex  
Téléphone : 01 45 92 68 00  
Télécopie : 01 49 31 02 44  
Mél : [cee@mail.enpc.fr](mailto:cee@mail.enpc.fr)  
<http://www.cee-recherche.fr>

Directeur de publication : Pierre Ralle  
Rédactrice en chef : Marie-Madeleine Vennat  
Maquettiste : Marie Ferré  
Abonnements, diffusion : Jean-Claude Peiretti  
Contact presse : Anne Evans

Imprimerie : Louis-Jean  
C.P.P.A.P. : 3070 ADEP  
Dépôt légal : 167 - mars 2006  
ISSN : 1776-2715