

ÉTUDE

Réalisée à la demande du

COMITÉ D'ÉVALUATION ET DE CONTRÔLE DES POLITIQUES PUBLIQUES

**sur les politiques d'articulation
entre vie familiale et vie professionnelle**

et sur les politiques envers les familles monoparentales

en Allemagne, en France, aux Pays-Bas, en Suède et au Royaume-Uni

2 novembre 2011

**Sciences Po Expertise et conseil / Centre d'études
européennes (CEE), Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des
politiques publiques (LIEPP) et Observatoire français des
conjunctures économiques (OFCE)**

Étude conduite sous la direction d'Hélène Périvier (OFCE)

Ont participé à cette étude Guillaume Allègre (OFCE),
Céline Antonin (OFCE), Marion Cochard (OFCE),
Sophie Jacquot (CEE-LIEPP) et Nathalie Morel (CEE-LIEPP).

– MONOGRAPHIES –

<p>Le présent document est constitué de la synthèse de l'étude et des monographies réalisées pour chaque pays étudié.</p>

Remerciements

Les auteurs expriment leur gratitude envers les personnes ayant contribué à cette étude.

Le consortium

Les membres du consortium et leurs responsabilités sont les suivants :

- Sciences Po Expertise et conseil a été chargé de la réalisation de l'étude et des livrables ;
- KPMG est intervenu en tant que mandataire du groupement conjoint constitué avec Euréval et Sciences Po Expertise et conseil ;
- Euréval n'est pas intervenu dans la réalisation du lot A.

Sciences Po Expertise et conseil s'est appuyé sur les centres de recherche suivants :

- Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) – L'OFCE a coordonné les travaux de recherche proposés dans le présent document.
- Centre d'études européennes (CEE) – Le Centre d'études européennes est l'un des neuf centres de recherche de Sciences Po. Son projet scientifique repose sur une approche pluridisciplinaire des questions politiques.
- Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques (LIEPP) – Le LIEPP réunit des chercheurs et des professeurs du Département d'économie, du Centre d'études européennes, du Centre de sociologie des organisations (CSO) et de l'Observatoire sociologique du changement (OSC) de Sciences Po. Le LIEPP a pour objectif d'étudier et d'évaluer des politiques publiques, dans une perspective interdisciplinaire.

Avec la participation d'Antoine Math (IRES) et de Pierre Dutey-Magni, en stage à l'OFCE.

Accord-cadre 2010ANJ-12

Cette étude a été réalisée par Sciences Po / CEE-LIEPP et OFCE, en application de l'accord-cadre 2010 ANJ-12 portant sur la réalisation d'études visant à l'évaluation de politiques publiques pour le compte du Comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques de l'Assemblée nationale.

Les auteurs du rapport prennent l'entière responsabilité du contenu de ce rapport qui ne reflète pas nécessairement les vues des commanditaires.

SOMMAIRE

SYNTHÈSE	9
INTRODUCTION	13
MONOGRAPHIE – ALLEMAGNE	15
I. LES DISPOSITIFS D’ARTICULATION ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE	15
A. PRÉSENTATION GLOBALE	15
1. La gouvernance et les acteurs en présence.....	15
2. Données de cadrage.....	16
B. CONGÉS ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR RAISONS FAMILIALES	17
1. Les congés parentaux.....	17
2. Les aménagements du temps de travail	19
C. LES MODES D’ACCUEIL DES JEUNES ENFANTS.....	21
1. Pour les enfants d’âge préscolaire	21
2. Scolarisation et accueil périscolaire	24
3. Autres dispositifs	26
D. LES PRINCIPALES RÉFORMES DES POLITIQUES D’ARTICULATION	27
E. BILAN ET ENSEIGNEMENTS	28
II. POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DES FAMILLES MONOPARENTALES	29
A. PRÉSENTATION GLOBALE	29
1. Définition de la catégorie « famille monoparentale ».....	29
2. Données de cadrage.....	29
B. OBJECTIFS ET PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES POLITIQUES PUBLIQUES CIBLÉES.....	30
1. Principaux dispositifs et mesures	30
2. Dispositifs d’accompagnement dans l’emploi.....	31

C. BILAN DES DISPOSITIFS CIBLÉS VERS LES FAMILLES MONOPARENTALES	33
1. Éclairage socioéconomique	33
2. Bilan et enseignements	34
MONOGRAPHIE – FRANCE	35
I. LES DISPOSITIFS D'ARTICULATION ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE.....	35
A. PRÉSENTATION GLOBALE	35
1. La gouvernance et les acteurs en présence.....	35
2. Données de cadrage.....	36
B. CONGÉS ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR RAISONS FAMILIALES	38
1. Les congés parentaux.....	38
2. Les aménagements du temps de travail	42
3. Autres dispositifs	43
C. LES MODES D'ACCUEIL DES JEUNES ENFANTS.....	44
1. Pour les enfants d'âge préscolaire	44
2. Scolarisation et accueil périscolaire	51
3. Autres dispositifs	51
D. LES PRINCIPALES RÉFORMES DES POLITIQUES D'ARTICULATION	52
1. Objectifs	52
2. Mise en œuvre des réformes et réformes en discussion.....	53
E. BILAN ET ENSEIGNEMENTS	53
II. POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DES FAMILLES MONOPARENTALES	57
A. PRÉSENTATION GLOBALE	57
1. Définition de la catégorie « famille monoparentale »	57
2. Données de cadrage (OCDE, 2010)	57
B. OBJECTIFS ET PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES POLITIQUES PUBLIQUES CIBLÉES.....	58
C. BILAN DES DISPOSITIFS CIBLÉS VERS LES FAMILLES MONOPARENTALES	61
1. Éclairage socio-économique	61
2. Bilan et enseignements	61

MONOGRAPHIE – PAYS-BAS	63
I. LES DISPOSITIFS D'ARTICULATION ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE	63
A. PRÉSENTATION GLOBALE	63
B. CONGÉS ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR RAISONS FAMILIALES	66
1. Les congés parentaux.....	66
2. Les aménagements du temps de travail	68
3. Autres dispositifs	69
C. LES MODES D'ACCUEIL DES JEUNES ENFANTS.....	70
1. Pour les enfants d'âge préscolaire	70
2. Scolarisation et accueil périscolaire	73
3. Autres dispositifs	73
D. LES PRINCIPALES RÉFORMES DES POLITIQUES D'ARTICULATION	74
E. BILAN ET ENSEIGNEMENTS	75
II. POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DES FAMILLES MONOPARENTALES	76
A. PRÉSENTATION GLOBALE	76
1. Définition de la catégorie « famille monoparentale ».....	76
2. Données de cadrage.....	76
B. OBJECTIFS ET PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES POLITIQUES PUBLIQUES CIBLÉES.....	77
1. Principaux dispositifs et mesures	77
2. Dispositifs d'accompagnement dans l'emploi.....	78
C. BILAN DES DISPOSITIFS CIBLÉS VERS LES FAMILLES MONOPARENTALES	79
1. Éclairage socio-économique	79
2. Bilan et enseignements	79
MONOGRAPHIE – ROYAUME-UNI	81
I. LES DISPOSITIFS D'ARTICULATION ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE	81
A. PRÉSENTATION GLOBALE	81
1. La gouvernance et les acteurs en présence.....	81
2. Données de cadrage.....	81
B. CONGÉS ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR RAISONS FAMILIALES	83

1. Les congés parentaux.....	83
2. Les aménagements du temps de travail	86
3. Autres dispositifs	87
C. LES MODES D'ACCUEIL DES JEUNES ENFANTS.....	87
1. Pour les enfants d'âge préscolaire	87
2. Scolarisation et accueil périscolaire	90
3. Autres dispositifs	91
D. LES PRINCIPALES RÉFORMES DES POLITIQUES D'ARTICULATION	91
E. BILAN ET ENSEIGNEMENTS	93
II. POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DES FAMILLES MONOPARENTALES	95
A. PRÉSENTATION GLOBALE	95
1. Définition de la catégorie « famille monoparentale »	95
2. Données de cadrage (OCDE, 2010)	96
B. OBJECTIFS ET PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES POLITIQUES PUBLIQUES CIBLÉES.....	97
1. Principaux dispositifs et mesures	97
2. Dispositifs d'accompagnement dans l'emploi.....	97
C. BILAN DES DISPOSITIFS CIBLÉS VERS LES FAMILLES MONOPARENTALES	98
1. Éclairage socioéconomique	98
2. Bilan et enseignements	98
MONOGRAPHIE – SUÈDE	101
I. LES DISPOSITIFS D'ARTICULATION ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE	101
A. PRÉSENTATION GLOBALE	101
1. La gouvernance et les acteurs en présence.....	101
2. Données de cadrage.....	102
B. CONGÉS ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR RAISONS FAMILIALES	103
1. Les congés parentaux.....	103
2. Les aménagements du temps de travail	106
3. Autres dispositifs	107

C. LES MODES D'ACCUEIL DES JEUNES ENFANTS.....	108
1. Pour les enfants d'âge préscolaire	108
2. Scolarisation et accueil périscolaires	112
3. Autres dispositifs	114
D. LES PRINCIPALES RÉFORMES DES POLITIQUES D'ARTICULATION	114
3. Réformes en discussion ou en cours	115
E. BILAN ET ENSEIGNEMENTS	115
II. POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DES FAMILLES MONOPARENTALES	120
A. PRÉSENTATION GLOBALE	120
1. Définition de la catégorie « famille monoparentale »	121
2. Données de cadrage.....	121
B. OBJECTIFS ET PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES POLITIQUES PUBLIQUES CIBLÉES.....	122
1. Principaux dispositifs et mesures	122
2. Dispositifs d'accompagnement dans l'emploi.....	123
C. BILAN DES DISPOSITIFS CIBLÉS VERS LES FAMILLES MONOPARENTALES	124
1. Éclairage socioéconomique	124
2. Bilan et enseignements	125
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	127

SYNTHÈSE

L'objet de ce rapport est de comparer pour cinq pays européens, l'Allemagne, la France, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède, deux catégories de politiques publiques en direction des familles : d'une part, les dispositifs facilitant l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle des parents actifs et d'autre part les aides sociales et les politiques d'insertion dans l'emploi ciblées sur les parents isolés. Cette étude exige de comprendre les liens complexes qui existent entre la formation de famille (mariages, divorces, séparations, naissances etc.) et les parcours professionnels des individus. Elle se pose nécessairement dans une perspective sexuée dans la mesure où l'organisation sociale et économique des pays étudiés repose toujours sur une division du travail : les femmes se concentrent sur le travail domestique et familial et les hommes sur le marché du travail. Depuis les années 1960, cet ordre sexué a été bousculé par l'entrée massive des femmes dans le salariat, et l'investissement des hommes dans la sphère familiale n'a pas été suffisant pour compenser ces bouleversements sociaux et économiques. La formation de la famille s'est recomposée via l'arbitrage entre désir d'enfant et volonté des femmes de faire carrière. Les deux types de décisions entretiennent des liens étroits. Depuis quelques décennies, les pays dans lesquels les femmes sont les plus actives sont aussi ceux qui ont une démographie dynamique. Cette tendance est due notamment à l'instauration d'un environnement institutionnel favorable à l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle, les Européennes choisissant l'emploi plutôt que la maternité en cas de dilemme. Par ailleurs, la modification des comportements matrimoniaux, avec la montée en charge du divorce et des situations de monoparentalité, a amené les pouvoirs publics à s'adapter plus ou moins bien à ces nouvelles situations, sources de précarité et de pauvreté, et qui fragilisent les enfants concernés par ces formes familiales.

Face à ces nouveaux défis, les pays ont réagi différemment en proposant des mesures d'aide à la conciliation et de soutien aux parents isolés en lien avec les normes sociales autour de la position respective des femmes et des hommes et les principes fondateurs de leur État social. Il est important de raisonner en termes de systèmes globaux nationaux, même si les dispositifs sont comparés entre pays de façon séparée.

Performances comparées des dispositifs d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle et cohérence des systèmes

La performance est définie ici sous deux dimensions : d'une part, la capacité de chaque pays à remplir les objectifs fixés par l'Europe et, d'autre part, la capacité d'atteindre des objectifs nationaux.

La Suède présente un système qui répond aux objectifs clairement définis par la politique publique suédoise et qui atteint les objectifs fixés par l'Europe.

Ceci tient en partie à la grande réactivité de l'action publique, qui repose sur une démarche d'évaluation constante des dispositifs au regard des objectifs fixés. En cas d'inefficacité, des modifications sont rapidement apportées de sorte à corriger les effets pervers du système. Le dispositif est pensé en cohérence avec des objectifs jugés prioritaires : l'égalité des chances et le bien-être des enfants et l'égalité entre les sexes. Cette performance est réalisée au prix d'une dépense publique élevée, mais qui semble efficace tant du point de vue des taux d'emploi des femmes que des taux de fécondité et de l'égalité d'accès des jeunes enfants à un accueil de qualité. La crise économique actuelle pourrait donner lieu à des ajustements des dépenses publiques. Celle que la Suède a traversé dans les années 1990 l'a amenée à réduire les dépenses allouées aux versements de prestations, mais celles-ci ont pu être réaugmentées une fois la crise passée. En revanche, les services publics ne sont jamais remis en cause, dans la mesure où la Suède vise des objectifs de long terme en offrant des services de qualité et universels (comme par exemple l'accueil collectif des jeunes enfants ou les services de santé). Un désinvestissement dans ces services serait contraire à la stratégie du modèle suédois, car il serait perçu comme ayant un impact négatif et irréversible, qui pèserait sur les possibilités de croissance future. Même si les Suédois ne sont pas pleinement satisfaits du point de vue de l'équilibre entre leur vie familiale et leur vie professionnelle, il faut interpréter ces enquêtes d'opinion avec prudence car les niveaux d'exigence de la population varient fortement d'un pays à l'autre.

Les Pays-Bas offrent un système qui est performant au regard des objectifs fixés au niveau national, mais il ne permet pas d'atteindre tous les objectifs fixés par l'Europe, donc les dispositifs de conciliation ne sont pas efficaces de ce point de vue. Cependant, le système néerlandais offre une forte cohérence systémique fondée sur une articulation des temps de travail et des temps sociaux autour du temps partiel, qui touche particulièrement les femmes. Les résultats sont positifs du point de vue de la satisfaction des familles et du bien-être des enfants tel qu'il est perçu aux Pays-Bas. En revanche, les femmes travaillent peu en équivalent temps plein par rapport à leurs homologues européennes. Ceci constitue un des points faibles du système : cette organisation ne permet pas d'avancer sur le plan de l'égalité professionnelle entre les sexes. Selon les enquêtes d'opinion, la société néerlandaise demeure conservatrice sur ce point. La dépense publique est plutôt modérée mais difficile à évaluer.

Il est difficile d'évaluer la performance du système allemand qui a récemment subi de profondes mutations. Les objectifs européens ne sont pas atteints mais des mesures ont été prises pour corriger ce point (comme par exemple la refonte du congé parental en 2007). Les objectifs en termes de stimulation de la natalité fixés par l'État social allemand se placent dans une perspective de plus long terme.

Le système anglais est quant à lui assez cohérent, mais peu efficace du point de vue des objectifs européens qui ne sont pas atteints. La conciliation passe pour l'essentiel par le marché ce qui implique de grandes disparités dans la capacité à articuler les temps sociaux selon le niveau de revenu et selon les

employeurs. L'objectif fixé par l'État social anglais à partir de la fin des années 1990 portait essentiellement sur l'éradication de la pauvreté des enfants. Même si de grandes améliorations ont été apportées, le système reste peu performant de ce point de vue.

La France présente un système hybride qui atteint les objectifs fixés par l'Europe et présente de nombreux points forts, notamment une insertion des femmes dans l'emploi à temps plein. Mais les multiples objectifs assignés aux politiques de conciliation créent des dysfonctionnements. Par exemple le congé parental est au carrefour de la politique familiale, de la politique de l'emploi (car il implique un retrait long du marché du travail) et de la politique sociale dans la mesure où il concerne essentiellement des catégories de parents au revenus modestes, le plus souvent des femmes peu qualifiées. Les modifications et ajouts apportés au système ne l'ont jamais modifié en profondeur. Enfin, le congé parental français n'est pas conforme aux recommandations européennes, étant trop long et mal indemnisé. Aucun parcours normatif concernant la prise en charge des jeunes enfants avant leur entrée dans le système scolaire n'a mis en avant, ceci au nom du « libre choix » des parents de recourir au mode de garde qui leur semble le plus adapté pour leur enfant. Or cet objectif du « libre choix du mode de garde » n'est pas atteint dans la mesure où selon le revenu des parents, leur lieu d'habitation et l'âge de l'enfant, un seul mode de garde est le plus souvent accessible. Ceci tient au manque de place d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans mais également à l'inégale répartition sur le territoire de ces places. Au final la satisfaction des Français est modérée malgré une dépense publique importante. Le point fort du système français reste l'école maternelle. En dépit de cela, la scolarisation des enfants de moins de 3 ans s'est fortement réduite.

L'emploi et la générosité relative des prestations sociales sont les deux déterminants principaux de la pauvreté des parents isolés.

Parmi les pays étudiés, la Suède offre le système le plus efficace pour soutenir les parents isolés : ils y sont moins affectés par la pauvreté qu'ailleurs, leur niveau de vie médian relatif à l'ensemble de la population y est plus élevé et ils sont mieux insérés dans l'emploi.

Néanmoins, le taux de pauvreté des familles monoparentales en Suède, et a fortiori dans les autres pays étudiés, reste élevé (de 28,9 % en Suède à 37,5 % en Allemagne). Il n'y a donc pas de réel modèle de réussite : les parents isolés font face à des taux de pauvreté importants et des niveaux de vie moyen et médian nettement inférieurs à ceux de l'ensemble de la population, ou que des autres ménages avec enfants. Avec des taux de pauvreté proche de 30 % la France et la Suède sont tout de même plus performantes de ce point de vue que l'Allemagne ou le Royaume-Uni, où le taux de pauvreté des parents isolés est proche de 35 %. Les Pays-Bas sont dans une situation intermédiaire.

Concernant l'emploi, la situation des parents isolés reflète celle de l'ensemble des mères sur le marché du travail. Les parents isolés, en très grande

majorité des femmes, ne suivent pas de modèle spécifique : le recours à temps partiel et, dans une moindre mesure, les taux d'emploi des mères isolées sont corrélés avec ceux de l'ensemble des mères. Le taux d'emploi des parents isolés est élevé en Suède (81,1 %), et relativement élevé en France (72,9 %). À l'inverse, il est faible au Royaume-Uni (56,9 %). Les Pays-Bas suivent un modèle d'insertion sur le marché du travail via le temps partiel qui concerne 68,7 % des parents isolés (et 80 % des mères isolées), tandis que le recours au temps partiel est faible en France (24,3 %) ainsi qu'en Suède (27,5 %). De ce point de vue, le Royaume-Uni et l'Allemagne sont dans une situation intermédiaire : près d'un parent isolé sur deux y travaille à temps partiel. Par conséquent, le revenu équivalent adulte avant transferts des parents isolés varie fortement selon les pays étudiés : il ne représente qu'un tiers du revenu moyen avant transferts de l'ensemble des ménages au Royaume-Uni contre près des deux tiers en France et en Suède.

Le système social-démocrate universel suédois est performant du point de vue de l'emploi des parents isolés mais du fait de leur individualisation, les transferts sociaux diminuent peu l'écart de niveau de vie de ces foyers par rapport à l'ensemble de la population. À l'inverse, le système britannique libéral, qui met notamment en avant la lutte contre la pauvreté des enfants, est relativement généreux envers ces populations fragiles. Les autres pays, continentaux, se situent entre ces deux extrêmes mais au final aucun ne répond à l'ensemble des problèmes posés par la monoparentalité de manière totalement satisfaisante.

En termes de performance dans l'emploi et de performance redistributive, le modèle allemand est probablement le moins efficace mais les parents isolés ont globalement une charge familiale plus faible que dans les autres pays, du fait d'une natalité atone. Ce modèle n'est pas soutenable d'un point de vue démographique. De même pour d'autres raisons, on peut douter de la soutenabilité du modèle britannique : les revenus primaires des familles monoparentales britanniques sont particulièrement faibles, et ces familles sont très dépendantes des transferts sociaux qui complètent leurs ressources de sorte à limiter la pauvreté des enfants. Or la relative générosité du système social est déjà remise en question par la politique de rigueur budgétaire liée à la crise économique. Ce problème se pose également aux Pays-Bas mais de façon moins marquée. Le modèle suédois et dans une moindre mesure le modèle français apparaissent les plus soutenables : les écarts de revenus primaires étant bien plus faibles que dans les autres pays, les risques de remise en cause de ce modèle sont probablement plus faibles.

INTRODUCTION

L'objet de ce rapport est de comparer pour cinq pays européens deux catégories de politiques publiques en direction des familles : d'une part, les dispositifs facilitant l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle des parents actifs et, d'autre part, les aides sociales et les politiques d'insertion dans l'emploi ciblées sur les parents isolés. Cette étude exige de comprendre les liens complexes qui existent entre la formation de famille (mariages, divorces, séparations, naissances etc.) et les parcours professionnels des individus. Elle se pose nécessairement dans une perspective sexuée dans la mesure où l'organisation sociale et économique des pays étudiés repose toujours sur une division du travail : les femmes se concentrent sur le travail domestique et familial et les hommes sur le marché du travail. Depuis les années 1960, cet ordre sexué a été bousculé par l'entrée massive des femmes dans le salariat, et l'investissement des hommes dans la sphère familiale n'a pas été suffisant pour compenser ces bouleversements sociaux et économiques. La formation de la famille s'est recomposée via l'arbitrage entre désir d'enfant et volonté des femmes de faire carrière. Les deux types de décisions entretiennent des liens étroits. Depuis quelques décennies, les pays dans lesquels les femmes sont les plus actives sont aussi ceux qui ont une démographie dynamique (Castles, 2003 ; Hobson et Oláh, 2006). Cette tendance est due notamment à l'instauration d'un environnement institutionnel favorable à l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle, les Européennes choisissant l'emploi plutôt que la maternité en cas de dilemme (Luci et Thévenon, 2011). Par ailleurs, la modification des comportements matrimoniaux, avec la montée en charge du divorce et des situations de monoparentalité, a amené les pouvoirs publics à s'adapter plus ou moins bien à ces nouvelles situations, sources de précarité et de pauvreté, et qui fragilisent les enfants concernés par ces formes familiales.

Face à ces nouveaux défis, les pays ont réagi différemment en fonction notamment de l'état de l'opinion et des normes sociales concernant la position respective des femmes et des hommes en vigueur dans chaque pays. Les États sociaux européens sont façonnés par les principes sur lesquels repose le contrat social qui unit les citoyens ; les objectifs et la nature de l'intervention publique s'en trouvent fortement influencés. Il est donc important tout au long de l'étude de penser en termes de système global par pays, même si les dispositifs seront comparés entre pays de façon séparée ; le rapport s'attachera autant que possible à les remettre en cohérence au sein des systèmes auxquels ils appartiennent. Les cinq pays étudiés sont l'Allemagne, la France, les Pays-Bas, la Suède et le Royaume-Uni.

La première partie du rapport est consacrée à l'étude comparée des dispositifs d'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle. La deuxième présente les politiques de soutien aux familles monoparentales en termes de lutte contre la pauvreté de ces familles particulièrement exposées, et

en termes d'aide à l'insertion dans l'emploi des parents isolés. Les statistiques utilisées dans ces deux parties sont issues de bases de données internationales harmonisées qui permettent une comparaison des différents systèmes ⁽¹⁾. Chacune de ces deux parties propose une section présentant un cadrage socio-économique et démographique. Enfin la dernière partie du rapport regroupe des monographies pour chaque pays s'appuyant sur des sources nationales. Ces monographies sont construites à partir d'une grille analytique commune facilitant une lecture transversale de ces fiches pays.

(1) Pour plus de détails concernant le choix des sources statistiques et les problèmes statistiques rencontrés lors de l'étude, voir la note technique en annexe.

MONOGRAPHIE – ALLEMAGNE

I. LES DISPOSITIFS D'ARTICULATION ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

A. PRÉSENTATION GLOBALE

1. La gouvernance et les acteurs en présence

Le modèle social allemand est qualifié de corporatiste ou conservateur. L'acquisition de droits sociaux se fait par le travail. L'opinion publique allemande peine à se défaire de l'image de la mauvaise mère (*Rabenmutter*, ou mère corbeau) associée aux mères qui travaillent. En 2002, 52 % des Allemands de l'ouest estimaient qu'en présence d'un enfant d'âge préscolaire, la mère doit rester à la maison. Ainsi, jusqu'au début des années 2000, la politique familiale allemande a reposé sur le modèle traditionnel de « Monsieur gagne-pain » (Greulich, 2008), qui encourage les mères à se retirer du marché du travail après la naissance d'un enfant, puis à reprendre un emploi à temps partiel lorsque ce dernier atteint l'âge de fréquenter un *Kindergarten* (à partir de trois ans). Cela étant, l'effondrement du taux de fécondité (notamment pour les femmes diplômées), la perspective d'une pénurie de main d'œuvre et la demande de plus en plus pressante de la société civile pour organiser la conciliation vie professionnelle/vie familiale, ont conduit à un changement de paradigme au cours des vingt dernières années. Initié dès le début des années 1990 avec l'unification allemande et le poids du modèle social est-allemand, puis dans les années 2000 sous l'impulsion de la coalition gouvernementale rouge-verte (le parti social démocrate SPD et les Verts), ce changement de perspective a plus récemment été incarné par Ursula von der Leyen (CDU). Plusieurs réformes clefs ont été adoptées, les principales d'entre elles concernant la politique d'accueil des enfants et le congé parental.

À la différence de la France où les politiques sont fortement centralisées, la structure fédérale en Allemagne a permis à un large spectre d'acteurs (parents, Églises, associations, organisations caritatives, communes, entreprises et syndicats locaux) de s'impliquer dans la politique d'accueil des enfants via les pactes locaux pour les familles (*Lokale Bündnisse für Familie*), créés par le ministère à la Famille en 2004 (Letablier et Daune-Richard, 2009). Jusqu'à une date récente, l'intervention de l'État était subsidiaire par rapport à celle des *Länder*, ces derniers étant autonomes en matière d'éducation. Depuis les années 2000, ce principe d'autonomie a évolué, même si ce sont toujours les communes qui sont en grande partie chargées du financement des mesures adoptées. La politique familiale est devenue plus interventionniste, et l'État a affiché la nécessité de voir augmenter le taux d'activité des femmes pour relancer la croissance économique tout en tentant d'encourager la natalité. En outre, compte tenu de la pénurie de main d'œuvre que commencent à rencontrer les entreprises allemandes, ces dernières ont largement soutenu le tournant amorcé dès le début des années 2000. Elles ont été directement

mobilisées dans les réformes de la politique familiale en amont du processus de décision, comme en aval dans la mise en œuvre de la politique.

En 2003 l'initiative « Alliance pour la famille » (*Allianz für Familie*) a été lancée sous l'égide du ministère de l'Économie et du Travail avec pour objectif de promouvoir l'action des entreprises en faveur des familles (*Familienfreundlichkeit*). Cette alliance rassemble les acteurs des politiques familiales et les partenaires sociaux et vise à encourager les employeurs, notamment dans les petites et moyennes entreprises, à mettre en place ou à élargir des pratiques de management tenant compte de la vie familiale de leurs salariés (Letablier et Daune-Richard, 2009).

Le modèle allemand, tel qu'il se redéfinit, apparaît comme une synthèse entre le modèle libéral anglo-saxon et le modèle social scandinave. Autant la politique sociale tend à se rapprocher du premier, en particulier depuis les grandes réformes du marché du travail (réformes Hartz), autant le modèle scandinave semble être la source d'inspiration principale dans le champ familial.

2. Données de cadrage

Données sociodémographiques et économiques :

- taux de fécondité : 1,36 ;
- âge moyen au premier enfant : 30,2 ;
- proportion de naissances hors mariage : 33,5 % ;
- taux d'emploi des femmes de 25-54 ans : 76,3 % (86,5 % pour les hommes) ;
- emploi temporaire : 15 % (14,5 % pour les hommes) ;
- temps partiel : 45 % (8,7 % pour les hommes) ;
- taux d'emploi des femmes de 25-54 ans avec enfants : 72 % (91 % pour les hommes) ;
- différence de taux d'emploi des femmes de 20-49 ans entre femmes sans enfant et femmes avec enfants, en points : 26.5 points (contre 13.6 points en moyenne pour l'Union européenne 27) ;

Données OCDE, 2011 (Base de données sur la famille et Statistiques du marché du travail) :

- taux d'emploi des mères en 2008 : 72 % ;

– taux d’emploi des mères selon l’âge du benjamin : 55,5 % avec un enfant de moins de 3 ans (dont 18,7 % en congé parental) ; 64,3 % avec un enfant de 3 à 5 ans ; 65,9 % avec un enfant de 6 à 14 ans ;

– taux d’emploi des mères selon le nombre d’enfants : 73,4 % avec un enfant ; 62 % avec deux enfants ; 40,7 % avec 3 enfants ;

– écart de salaire hommes/femmes (salaire médian, temps complet – 2008) : 25,4.

B. CONGÉS ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR RAISONS FAMILIALES

1. Les congés parentaux

Le congé de maternité et l’allocation maternité (*Mutterschaftsgeld*)

La loi du 24 janvier 1952 sur la protection de la mère prévoit que la femme bénéficie d’un congé prénatal de six semaines et d’un congé postnatal de huit semaines (12 semaines après l’accouchement dans le cas d’un accouchement prématuré ou d’une naissance multiple). Elle peut continuer à travailler pendant le congé prénatal, mais l’arrêt de travail est obligatoire pendant le congé postnatal, et il n’y a pas de report possible du congé prénatal sur le congé postnatal.

Pendant le congé de maternité, les femmes affiliées à une caisse publique d’assurance maladie et titulaires d’un contrat de travail au moment du congé prénatal perçoivent : 1) des indemnités journalières de maternité versées par la caisse publique d’assurance maladie (13 euros/jour calendaire, 2) un complément versé par l’employeur, égal à la différence entre salaire net sur la base des trois mois précédant le congé (net des cotisations légales) et les indemnités, ce qui permet à la mère de conserver 100 % de son salaire antérieur. Cette allocation n’est pas accordée si la mère se trouve déjà en congé parental pour un enfant plus âgé.

Les femmes assurées à titre privé ou non affiliées (par exemple celles disposant d’un *Minijob*), ont la possibilité de percevoir, sur demande auprès de l’Institut Fédéral des Assurances Sociales (*Bundesversicherungsamt*), une allocation maternité d’un montant maximum de 210 euros par mois.

Le congé de paternité

L’Allemagne n’a pas mis en place un congé de paternité légal, mais les pères peuvent bénéficier du congé parental rémunéré (voir *infra*).

Le congé parental rémunéré et l’allocation parentale (*Elterngeld*)

Le congé parental rémunéré est destiné aux parents désirant s’occuper de leur propre enfant, d’un enfant de leur partenaire ou d’un enfant adoptif. Le congé parental peut être pris quel que soit le type de contrat de travail : contrat à durée

déterminée, contrat à temps partiel et *Minijobs*. Pour pouvoir bénéficier d'un congé parental, l'enfant doit vivre dans le même foyer, être pris en charge et élevé essentiellement par le bénéficiaire du congé. Le congé parental donne au bénéficiaire l'assurance de retrouver son emploi pendant un maximum de 36 mois après l'arrivée de l'enfant.

Les parents éligibles peuvent prendre un congé parental individuel ou commun. Pour les enfants nés à partir du 1^{er} janvier 2007 (loi du 5 décembre 2006), le parent qui cesse de travailler bénéficie d'un congé parental d'une durée de 12 mois (14 pour les parents isolés), le congé postnatal de maternité étant pris en compte dans le congé parental. Si le congé parental est partagé entre les deux parents, sa durée maximale est portée à 14 mois. Les parents se partagent alors ces 14 mois comme ils l'entendent sous la réserve suivante : chacun d'eux doit prendre au minimum deux mois et au maximum douze mois. Ces deux mois supplémentaires sont clairement destinés à inciter les pères à participer davantage à l'éducation de leurs enfants.

Concernant la rémunération, elle se déroule selon les modalités suivantes :

– interruption totale du travail : dans ce cas, l'allocation parentale mensuelle correspond à 67 % ⁽¹⁾ du revenu mensuel net, sur la base du revenu mensuel moyen des 12 mois précédant la naissance. Le montant mensuel versé est au minimum de 300 euros par mois, même en l'absence d'activité professionnelle pendant la période de référence, et au maximum de 1 800 euros.

– travail à temps partiel, à raison de moins de 30 heures par semaine : dans ce cas, l'allocation mensuelle correspond à 67 % de la différence entre le salaire antérieur de référence à temps plein dans la limite de 2 700 euros et du salaire actuel à temps réduit, avec un montant minimal versé de 300 euros.

En réduisant de moitié le montant mensuel versé (taux de remplacement de 33,5 %), la durée du congé parental rémunéré peut être doublée.

Le raccourcissement de la durée de l'allocation parentale (auparavant de 24 mois) oblige les mères à reprendre le travail plus tôt et incite les pères à participer au congé. En outre, le nouveau règlement diminue la perte du transfert due à un travail à temps partiel, ce qui réduit l'incitation à un arrêt total d'activité. La réforme suggère que l'Allemagne commence à promouvoir des modèles familiaux autres que le modèle « Monsieur gagne-pain ».

En 2011, le congé parental coûterait 4,4 milliards d'euros ⁽²⁾ au ministère de la Famille, c'est-à-dire les deux tiers de son budget. En 2012, ce montant devrait même atteindre 4,6 milliards d'euros.

(1) Avec deux enfants âgés de moins de trois ans et trois enfants au moins âgé de moins de 6 ans, le taux de remplacement du salaire mensuel net est de 73,7 %. En cas de revenu faible, ce taux de remplacement peut atteindre jusqu'à 100 % du salaire net.

(2) Chiffre du Bundestag.

Le congé parental non rémunéré

La loi du 5 décembre 2006 sur le congé parental prévoit que chaque parent a droit, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, à un congé parental d'une durée maximale de 24 mois, sans l'accord de l'employeur. En pratique, le congé parental non rémunéré est pris immédiatement après le congé parental rémunéré, c'est-à-dire après le 12^e, voire le 14^e mois suivant la naissance de l'enfant. Avec l'accord de l'employeur, il est possible de demander un report allant jusqu'à 12 mois, entre le troisième et le huitième anniversaire de l'enfant. Chaque parent est en droit de répartir son congé parental sur deux périodes.

Utilisation du congé parental

D'après les données de l'Office fédéral de la statistique Destatis, le nombre de pères qui demandent un congé parental augmente. En effet, pour la période comprise entre janvier 2007 et juin 2008, environ 14 % des pères avaient pris un congé parental, tandis que pour la période suivante, comprise entre janvier 2008 et mars 2009, le taux est passé à 16 %, pour atteindre 20,8 % en 2010. Parmi ceux-ci, 65,7 % ont pris un congé d'au plus 2 mois et 14 % un congé compris entre 10 et 12 mois. Pendant la même période, environ 84 % des femmes ont également pris un congé parental : un peu plus de 90 % d'entre elles ont un congé compris entre dix et douze mois, et moins de 1 % un congé de deux mois. En outre, 78 % ⁽¹⁾ des parents sont satisfaits de l'*Elterngeld*.

De grandes disparités existent entre les régions : si plus d'un quart des pères ont recours au congé parental rémunéré en Bavière (27 % en 2010), à Berlin (26,9 %) et en Saxe (26,7 %), ils sont beaucoup moins nombreux en Sarre (12 %) ou en Rhénanie du Nord-Westphalie (16,4 %).

2. Les aménagements du temps de travail

Réduction du temps de travail

Depuis le 1^{er} janvier 2001 et l'entrée en vigueur de la loi sur le travail à temps partiel et à durée déterminée (« *TeilzeitundBefristetearbeitsGesetz* » ou *TzBfG*), tout salarié, y compris les cadres, a le droit d'obtenir une réduction et une répartition différente de son temps de travail s'il dispose d'au moins six mois d'ancienneté dans une entreprise de plus de 15 salariés.

L'employeur peut toutefois refuser en invoquant des raisons économiques. Après un refus justifié, le salarié ne pourra déposer une nouvelle demande qu'après un délai de deux ans.

(1) Monitor Familienleben 2011, *Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend*.

Temps partiel : encadrement législatif, droit du salarié

Il n'existe pas en Allemagne de réglementation nationale uniforme concernant la durée du temps de travail. Outre l'État, ce sont les partenaires des conventions tarifaires (syndicats et chambres patronales), les partenaires d'entreprises (comités d'entreprises et employeurs) ainsi que les employeurs et les salariés en tant que parties contractuelles des contrats de travail qui ont la responsabilité d'en fixer les dispositions.

Le législateur fixe le cadre des conventions collectives (*Betriebsverfassungsgesetz*) et garantit un standard minimum pour les conditions de travail. Les questions concernant le temps de travail sont régies par la loi sur la durée du travail (*Arbeitszeitgesetz*, 6 juin 1994) et la loi sur la protection de la maternité (*Mutterschutzgesetz*). Les standards minimums s'appliquent à toute personne salariée (employé de bureau, ouvrier, travailleur en formation professionnelle), hors cadres et agents publics. La loi sur la durée du travail dispose que la durée légale du temps de travail est de 8 heures par jour ouvrable et de 40 heures par semaine. La durée hebdomadaire maximale est fixée à 48 heures, répartie sur 6 jours ouvrables, et peut être étendue à 60 heures sur une période maximale de 6 mois (en association avec une période de compensation) si la durée de travail du salarié ne dépasse pas en moyenne 8 heures par jour ouvrable. Beaucoup d'employés ont un statut régi par des conventions collectives. Ces dernières réduisent généralement la durée de travail dans une fourchette comprise entre 35 et 38 h 30. Le contrat de travail doit obligatoirement préciser la durée du temps de travail, souvent hebdomadaire mais parfois mensuelle, voire annuelle.

Dans le droit allemand, le travail à temps partiel est une notion relative. Un salarié est considéré comme travaillant à temps partiel lorsque la durée de travail hebdomadaire régulière qu'il effectue est inférieure à la durée régulière des autres emplois occupés par les salariés à temps plein de la même entreprise.

Les Mini-jobs et les Midi-jobs

Les lois du 20 décembre 2002 relatives à la réforme du marché du travail (lois Hartz II) instituent de nouveaux dispositifs d'emplois aidés du secteur marchand. Les emplois qualifiés de *Mini-jobs* sont des emplois de courte durée dont la rémunération mensuelle ne dépasse pas 400 euros. Les employeurs ne sont pas soumis aux cotisations sociales, et les salariés ne bénéficient ni de l'assurance maladie, ni de l'assurance chômage. La loi crée également une zone de modulation, pour les rémunérations comprises entre 401 et 800 euros. Ces emplois, dits *Midi-jobs*, ouvrent droit à un allègement des charges sociales et fiscales, dégressif avec le niveau de rémunération. Les *Mini-jobs* et les *Midi-jobs* peuvent également être des emplois complémentaires. Depuis le 1^{er} janvier 2008, les bénéficiaires de pensions de vieillesse anticipées ou de pensions peuvent exercer ces *Mini-jobs*. Cette nouvelle disposition leur permet de cumuler leur pension avec un *Mini-job* ne dépassant pas 400 euros mensuels, sans pour autant payer plus de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

Autres aménagements du temps de travail

L'usage des comptes épargne-temps (*Arbeitszeitkonten*) s'est systématisé depuis le milieu des années 1990, et est devenu le principal instrument de flexibilité du temps de travail. La durée de travail (journalière ou hebdomadaire) est maintenue à son niveau antérieur et les avoirs en heures peuvent être stockés dans des comptes, compensables en jours libres ou même plusieurs semaines de congés, voire même être utilisés pour réduire la durée de la vie active. En Allemagne, il n'existe pas de loi de base formelle, ni au niveau fédéral, ni au niveau des différents « *Länder* », fixant un régime général pour les comptes épargne-temps. Cependant, les mesures de protection des salariés contenues dans les *Arbeitszeitgesetz* et *Flexigesetz* du 6 avril 1998 en définissent les limites. Ainsi, la mise en place des comptes épargne-temps relève essentiellement des conventions conclues au sein d'une entreprise entre l'employeur et les représentants syndicaux, dans le respect des accords-cadres de branche sectoriels possiblement préexistants. Près d'un tiers des comptes sont contractualisés dans un cadre conventionnel formel. Des règles précises sont définies : d'une part, le plafond et le plancher des crédits ou débits en temps autorisés, d'autre part la durée pendant laquelle les crédits et débits peuvent s'opérer. Aujourd'hui la majorité des accords prévoient une compensation annuelle, voire pluriannuelle.

À l'heure actuelle, près de la moitié de la population active organise son travail en utilisant un compte épargne-temps de travail, principalement dans l'industrie manufacturière, et les administrations publiques. 10 % des salariés peuvent profiter de comptes pluriannuels et 9 % aménagent leur temps de travail librement.

La mise en place du dispositif ne s'est pas réalisée avec la même envergure sur tout le territoire allemand : le nombre d'entreprises ayant instauré un système de comptes épargne-temps dans les anciens *Länder* de l'ouest est sensiblement supérieur à celui des nouveaux *Länder*. De même, les comptes épargne-temps sont plus rarement institués dans les petites et moyennes entreprises que dans les grandes entreprises, employant plus de 500 salariés.

C. LES MODES D'ACCUEIL DES JEUNES ENFANTS

1. Pour les enfants d'âge préscolaire

Les différents modes d'accueil

Il existe deux principaux systèmes formels de garde d'enfants pour les moins de 3 ans : les crèches (*Krippen*) particulièrement développées dans les *Länder* de l'Est mais très peu présentes dans ceux de l'Ouest, et les assistantes maternelles (*Tagesmutter*).

Beaucoup plus généralisés que les modes d'accueil pour la petite enfance, les jardins d'enfants (*Kindergarten*) concernent la plupart des enfants de 3 à 6 ans.

Conditions d'accès

Depuis 1995, il existe un droit opposable à l'obtention d'un service de garde pour les enfants d'âge préscolaire de plus de 3 ans (qui ne signifie pas un droit pour toute la journée), qui a été mis en application en 1999. En 2007, ce droit a été étendu aux enfants de moins de 3 ans, ce qui signifie que d'ici 2013, les communes seront tenues de proposer un mode de garde aux parents qui en feront la demande. L'engagement risque toutefois de ne pas être respecté compte tenu du développement encore insuffisant des infrastructures.

Couverture

Les modes de garde pour la petite enfance sont largement insuffisants, surtout en Allemagne de l'ouest, et posent un vrai problème aux femmes pour l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. Le tableau 1 montre que seuls 23 % des enfants de moins de 3 ans bénéficient d'un mode d'accueil formel, et que 68 % d'entre eux sont gardés uniquement par leurs parents, dans la plupart des cas par leur mère. En outre, cet accueil n'est disponible qu'à temps partiel (29,7 heures par semaine en moyenne), contraignant ainsi les femmes qui travaillent à réduire leur temps de travail.

Si la scolarisation est beaucoup plus systématique après 3 ans (88 % des enfants), elle présente le même défaut concernant les horaires d'ouverture (26,9 heures en moyenne).

TABLEAU 1- COUVERTURE DES DIFFÉRENTS MODES DE GARDE D'ENFANTS EN 2009

En % d'une tranche d'âge

	Enfants de moins de 3 ans	De 3 ans à l'âge de scolarisation
Modes d'accueil formels	23	88
1 heure à 29 heures	7	48
> 30 heures	16	40
Autres arrangements	15	19
1 heure à 29 heures	13	18
> 30 heures	2	1
gardés par les parents seuls	68	9
Nombre moyen d'heures d'accueil (en heures par semaine)		
accueil formel	29,7	26,9
autre accueil	16,2	9,8

Source : Eurostat.

Il existe de fortes disparités entre anciens et nouveaux *Länder* : les Allemands de l'ouest, marqués à la fois par le III^e Reich et par l'interventionnisme étatique de la RDA voisine, étaient très méfiants vis-à-vis de la prise en charge collective des tout-petits. L'Allemagne de l'Est proposait à l'inverse une forte prise en charge collective de la petite enfance, visant à soutenir l'activité des

femmes. Le traité de réunification a garanti le maintien des infrastructures existantes, ce qui explique les différences persistantes entre anciens et nouveaux *Länder*, même si elles se sont atténuées depuis. En moyenne, moins de 10 % des enfants de moins de 3 ans utilisent des services formels d'accueil dans les anciens *Länder*, contre environ 40 % dans les nouveaux *Länder*.

Un profond changement est cependant à l'œuvre, visant à développer les structures d'accueil pour la petite enfance. La loi sur les infrastructures d'accueil des jeunes enfants (*Tagesbetreuungsbaugesetz* ou *TAG*), adoptée en 2005, prescrit à l'horizon 2013 la création de places d'accueil en crèche ou la prise en charge par des assistantes maternelles (souvent à temps partiel) pour un tiers des enfants de moins de 3 ans, soit 750 000 places offertes. Depuis 2005, ce dispositif fournit une subvention annuelle de 1,5 milliard d'euros aux autorités locales pour renforcer le réseau des crèches dans l'ex Allemagne de l'ouest. Il vise également à rééquilibrer l'offre d'accueil entre offre individuelle et offre collective, avec l'objectif d'accueillir les enfants dans des proportions respectives de 1/3 et 2/3.

Qualité

Le ratio nombre d'adultes encadrant/enfants en 2008 était de un encadrant pour 6,4 enfants pour les moins de 3 ans, et un pour 10 pour les 3-5 ans, selon l'OCDE.

En termes de niveau de formation du personnel, il n'existe pas de standard au niveau fédéral. Mais dans les établissements collectifs, les assistantes maternelles ont une formation professionnelle de 2 ans, et les institutrices une formation professionnelle de 3 ans, suivie d'une année de stage (OCDE 2010).

Gouvernance des structures d'accueil

L'État définit les orientations et les *Länder* sont tenus d'accorder des subventions aux communes. L'État fédéral contribue à hauteur de 1,5 milliards d'euros par an depuis la loi de 2005, pour le développement des structures d'accueil pour la petite enfance. Les communes sont chargées d'assurer le développement des infrastructures conformément aux orientations définies par la loi. À cette fin, elles collaborent avec les organismes privés, les associations sans but lucratif et l'Église, qui gèrent nombre d'établissements. 63 % des places d'accueil collectif destinées aux enfants de moins de 6 ans sont ainsi offertes par des prestataires privés (*Statistisches Bundesamt*).

Modalités de financement : répartition du coût entre les différents acteurs

Le coût et la participation des parents varient selon les communes et les *Länder*. La participation est fonction du revenu des parents, et dépend de la région et de l'organisation.

La dépense de l'État fédéral est de 0,1 point de PIB pour l'accueil des moins de 3 ans, et de 0,3 points de PIB pour les 3 à 6 ans (OCDE 2010). Les parents paient environ 20 % du coût de l'accueil des enfants (Commission européenne, 2009), mais reçoivent des subventions. Au final, l'OCDE évalue que pour un couple, le coût de la garde d'un enfant de moins de 3 ans représente en moyenne 16 % de son salaire, et les subventions 6,9 %. Pour un parent isolé, en moyenne, le coût est de 6,2 % du salaire (ce qui est lié au bas niveau du salaire), et les subventions de 2,1 %.

Satisfaction des parents face au mode d'accueil obtenu

Les enquêtes d'opinion montrent une forte ambiguïté de l'opinion publique allemande sur la question du mode de garde de la petite enfance, et de l'activité des mères d'enfants de moins de 3 ans. En 2004, 68 % de la population se prononçait en faveur du modèle de la femme active (84 % pour les moins de 45 ans, voir Klenner et Pfahl, 2008). En ce qui concerne les priorités de la politique familiale pour 2011, 54 % de la population souhaite une amélioration de l'offre de places en crèches et 53 % se prononce pour une offre plus importante de modes de garde à temps plein (Institut für Demoskopie Allensbach ⁽¹⁾, 2011).

2. Scolarisation et accueil périscolaire

La scolarité obligatoire en Allemagne commence à l'âge de 6 ans dans une *Grundschule* (école primaire) et s'étend de la première à la quatrième année (de la première à la sixième à Berlin et dans le *Brandenburg*). Dans le cadre de la scolarité obligatoire générale, la *Grundschule* est commune à tous les enfants. Il existe deux types d'écoles primaires :

- les écoles primaires à mi-temps, ne dispensant des cours que le matin ;
- les écoles primaires à « plein temps » (*Ganztagschulen*) requièrent une présence des élèves d'au moins sept heures pendant au minimum trois jours, durant lesquels les élèves peuvent être pris en charge pour le déjeuner et se voient proposer des activités extrascolaires l'après-midi, en lien avec le contenu des enseignements du matin (Kultusministerkonferenz, 2006). Les écoles à plein temps peuvent être de trois types, en fonction du degré d'obligation d'assister aux activités de l'après-midi. Dans les *Gebundene Ganztagschulen* (4,5 % des écoles primaires), les élèves ont une obligation de scolarité l'après-midi, alors que dans les *Offene Ganztagschulen* (88,2 % des écoles primaires), les élèves ont le choix d'assister ou non aux activités organisées l'après-midi. L'intermédiaire est la

(1) Monitor Familienleben 2011, Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend.

Teilgebundene Ganztagschule, dans laquelle seule une partie des élèves est tenue d'assister aux activités de l'après-midi.

– 63,1 % des écoles primaires sont des écoles à mi-temps, dispensant un enseignement uniquement le matin, contre 36,9 % d'écoles « à temps plein ».

Disponibilité, gouvernance

Le nombre d'écoles à plein temps a beaucoup augmenté ces dernières années. Entre 2002 et 2008, le nombre de *Ganztagschulen* est passé de 1 757 à 6 048. En 2008, les écoles à plein temps représentent 37 % des *Grundschulen* en Allemagne, et accueillent 19 % des élèves. À côté de ces écoles existent d'autres dispositifs :

– *Verlässliche Halbtagschulen* : ces écoles permettent aux parents de compter sur des horaires fixes. En effet, les enfants sont pris en charge avant le début des cours et après la fin des cours, par exemple sur le format quotidien 8 heures – 13 heures.

– garderies (*Horte, Kindertagesstätten*) : elles proposent en général de larges plages horaires d'ouverture (souvent de 6 heures à 18 h voire plus tard), et prennent les enfants en charge le midi. Les garderies d'écoles (*Schulhorte*) sont liées directement à une école, ce qui leur permet de prendre le relais lors des interruptions de cours.

Au total, 28 % seulement des enfants entre 6,5 et 10,5 ans bénéficient d'une prise en charge toute la journée, soit via l'école à temps complet (15 %), soit via les systèmes de garderies (10 %). Une disparité importante existe entre anciens et nouveaux *Länder* : dans les premiers, la part des élèves bénéficiant d'une prise en charge toute la journée est de 19 %, contre 73 % dans les seconds.

La structure fédérale en Allemagne a permis à un large spectre d'acteurs de s'impliquer dans la politique d'accueil des enfants : parents, Églises, associations et organisations caritatives, communes, entreprises et syndicats locaux. À ces acteurs, issus principalement de la société civile, viennent s'ajouter les associations à but lucratif qui investissent dans le développement des structures d'accueil.

Les alliances locales pour la famille (*Lokale Bündnisse für Familie*) ont été instaurées, à l'initiative d'Ulla Schmidt (ministre de la famille dans le gouvernement Schröder), afin de coordonner les divers acteurs impliqués (parents, entreprises, représentants des écoles, des Églises, des caisses d'assurance maladie...) et de les organiser en réseaux locaux pour amorcer un débat public sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale : il en existe plus de 600, qui couvrent une population de 55 millions de personnes et qui ont initié plus de 5 000 projets pour soutenir les familles.

3. Autres dispositifs

Structures d'accueil d'entreprises

Les entreprises ont commencé à mettre en place, à destination de l'ensemble de leurs salariés, des crèches d'entreprises comme chez Daimler-Chrysler, Commerzbank, Siemens ou Deutsche Telekom.

En 2006, l'Allemagne a lancé un programme baptisé « La famille, un facteur de succès » (*Erfolgsfaktor Familie*). Ce programme bénéficie d'un financement du ministère fédéral des Affaires familiales, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse et d'un financement du Fonds social européen. Axé sur des partenariats stratégiques avec des associations professionnelles et des partenaires sociaux, ce programme a jusqu'à présent débouché sur la constitution d'un réseau de quelque 3 000 entreprises qui se sont engagées à mener une politique respectueuse des familles. Ce programme comprend notamment des mesures innovantes, comme l'organisation d'un audit au terme duquel les sociétés les plus favorables aux familles se voient décerner un label « Entreprise favorable à la conciliation » (*Familiefreundlicher Betrieb*). L'un des projets s'adresse plus particulièrement aux PME incitées à développer des crèches d'entreprise (gérées par les entreprises elles-mêmes ou par des prestataires externes) pour les enfants de moins de 3 ans de leurs salariés. Pendant trois ans, les entreprises se voient restituer 50 % des coûts de fonctionnement des infrastructures de garde, via un financement du Fonds social européen. Le coût de ce projet est évalué à 50 millions d'euros d'ici 2011.

Depuis 2004, le gouvernement fédéral promeut également une initiative baptisée « Alliances locales pour les familles » (*Lokale Bündnisse für Familie*), entre le ministère de la Famille et le patronat organisé. Cette initiative vise à répondre au manque de structures d'accueil de l'enfance et à renforcer les infrastructures familiales au niveau local, en favorisant la coopération et les échanges d'informations entre les entreprises, les organisations sociales et les municipalités. Dans cette optique, le gouvernement fédéral a créé un office central qui met à disposition des collectivités des médiateurs chargés notamment de lancer les négociations nécessaires en vue de créer des alliances locales. Cet office central est cofinancé par le FSE. En septembre 2010, plus de 635 alliances locales avaient déjà adhéré à l'initiative, ce qui représente un réseau couvrant plus des deux tiers de la population allemande, touchant ainsi potentiellement plus de 55 millions de personnes au travers de quelque 5 000 projets locaux. Au moins 65 alliances locales supplémentaires devraient encore voir le jour. Cette initiative sera en principe encore développée et financée jusqu'à la fin 2011.

Les syndicats œuvrent également pour le développement par les entreprises des services d'accueil de la petite enfance en diffusant des guides pratiques, dont l'objectif est d'expliquer au sein des entreprises la politique familiale et ses réformes (Letablier et Daune-Richard, 2009).

Enfin, des certifications, ou des labels, sont utilisés par les entreprises pour rendre visible leur action et leurs bonnes pratiques. Un audit « *Familienfreundlichkeit der Unternehmen* » géré par la Fondation Hertie 14 permet de délivrer un label, « *family friendly* ». L'audit est fait à la demande de l'entreprise ; il évalue les mesures de conciliation offertes aux salariés (Letablier et Daune-Richard, 2009).

D. LES PRINCIPALES RÉFORMES DES POLITIQUES D'ARTICULATION

Comme nous l'avons développé, depuis le début des années 2000, un changement de paradigme est à l'œuvre, pour faciliter la conciliation des vies familiale et professionnelle, et tenter d'inverser l'évolution négative du taux de fécondité. Les principales réformes menées concernent :

La réforme du congé parental (voir plus haut)

La création, en 2007, d'une allocation de remplacement du salaire d'une durée de douze ou quatorze mois (*Elterngeld*) a marqué un tournant. Dans sa conception originelle de 1986, le congé parental, bien qu'étant destiné aux mères et aux pères, bénéficiait essentiellement aux mères en améliorant la possibilité de rester à la maison tout en évitant de développer les services publics de garde d'enfants. En 2001, une première réforme⁽¹⁾ du congé parental est intervenue, mais sans que l'esprit de la loi ne change réellement. La loi de 2007, en s'éloignant du modèle « Monsieur gagne-pain » a marqué une véritable rupture avec trois innovations : 1) la nouvelle version de l'*Elterngeld* n'est plus une prestation forfaitaire mais est devenue une allocation de maintien de revenus ; 2) La durée des versements a été réduite à 12 mois au lieu de 24 ; 3) Enfin, principale innovation, deux mois ont été introduits, exclusivement réservés aux pères.

La garde d'enfants

– pour la petite enfance : si les résultats n'en sont pas encore visibles, la *Tagesbetreuungsausbaugesetz* devrait permettre le développement des structures collectives de garde.

– pour les 3-6 ans : développement de l'école à temps plein dans les *Kindergarten*.

– des déductions fiscales ont été mises en place en 2006 pour contribuer à la prise en charge des frais de garde (déduction de 2/3 des frais de garde avec un maximum de 4000 euros).

Les déductions fiscales pour les emplois à domicile

(1) L'utilisation du congé parental a été rendue plus flexible, les parents ayant le droit de reporter la dernière année de congé parental pour la prendre entre la 3^e et la 8^e année de l'enfant ; en outre, les parents ont eu la possibilité de prendre simultanément leurs congés parentaux.

E. BILAN ET ENSEIGNEMENTS

Les sondages montrent que la conciliation vie privée/travail est une préoccupation majeure en Allemagne, et le gouvernement l'a bien compris. Parmi les priorités politiques, les Allemands placent le soutien apporté aux familles avec enfants en sixième position (après le chômage, les retraites, la croissance, la dette publique et la stabilisation de l'euro), avant la réforme nucléaire et la santé. Les réformes récentes évoquées supra démontrent que l'Allemagne est en période de transition, et s'éloigne progressivement du modèle du « père soutien de famille », qui a longtemps prévalu dans les *Länder* de l'ouest, et qu'elle tend à se rapprocher du modèle scandinave, avec une plus grande implication des pères, voire d'autres membres de la famille. Ainsi, la question de l'extension du congé parental à certains grands-parents encore en activité, fait débat.

Malgré ce tournant, force est de constater qu'un long chemin reste à parcourir. L'Allemagne n'a pas réussi à faire remonter le niveau de sa fécondité (1,38 en 2008), et malgré les ambitions du gouvernement et la *Tagesbetreuungsausbaugesetz*, de nombreuses collectivités locales rencontrent des difficultés pour développer l'offre d'accueil des jeunes enfants. Si les sondages montrent une hausse de la proportion de personnes jugeant le soutien financier aux familles suffisant (de 26 à 32 % entre 2006 et 2011, dont de 16 à 28 % pour les parents d'enfants de moins de 18 ans), 43 % jugent encore cette aide insuffisante, une proportion qui reste considérable ⁽¹⁾. Parmi les principales attentes de la population en 2011, « faciliter la conciliation entre famille et travail » arrive en deuxième position, un vœu exprimé par 72 % de la population.

(1) Monitor Familienleben 2011, *Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend*.

II. POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DES FAMILLES MONOPARENTALES

A. PRÉSENTATION GLOBALE

1. Définition de la catégorie « famille monoparentale »

Le *Statistisches Bundesamt* (office fédéral de la statistique) considère comme famille monoparentale les mères ou pères, qui vivent sans conjoint ou concubin avec au moins un enfant mineur au sein d'un même ménage.

2. Données de cadrage

Données sociodémographiques :

– en 2010, les familles monoparentales représentent 19,4 % ⁽¹⁾ du total des familles avec enfants mineurs, en hausse par rapport à 2005 (17,6 %). On observe un gros contraste entre *Länder* de l'ouest et de l'est, où les chiffres sont, pour 2010, de respectivement 18 % et 26,2 % ;

– en 2010, 1 575 200 adultes sont en situation monoparentale. 79,7 % d'entre eux sont actifs (68,9 % d'actifs occupés et 13,5 % d'actifs inoccupés, le reste étant en inactivité). À titre de comparaison, pour l'ensemble des femmes de 15 à 65 ans, le taux d'activité est de 70,7 %, dont 66,1 % d'actives occupées et 7,1 % de non occupées) ;

– 2,2 millions d'enfants de moins de 18 ans vivent dans des familles monoparentales.

Profil des parents isolés : sexe, âge, niveau de qualification

– en 2010, 92,1 % des parents isolés étaient des femmes ;

– les mères isolées sont moins qualifiées que les mères en couple : 18 % hautement qualifiées (contre 22 % pour les femmes en couple) et 24 % peu qualifiées (contre 18 %).

(1) *Données de la Bundesagentur für Arbeit.*

B. OBJECTIFS ET PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES POLITIQUES PUBLIQUES CIBLÉES

1. Principaux dispositifs et mesures

Fiscalité

En Allemagne, les familles mono et bi-parentales ont le choix entre une allocation familiale ⁽¹⁾ (*Kindergeld*) financée par l'impôt ou des allègements fiscaux (*Kinderfreibetrag*), selon ce qui leur est le plus favorable. Les allègements fiscaux sont plus avantageux au-delà d'un revenu fiscal qui dépend du nombre d'enfants dans la famille.

Les parents isolés bénéficient d'une déduction fiscale supplémentaire sur leur impôt sur le revenu (*Steuerentlastungsbetrag für Alleinerziehende*) de 1 308 euros, lorsqu'ils ont au moins un enfant au titre duquel ils bénéficient d'un allègement fiscal (*Freibetrag*) ou d'une allocation (*Kindergeld*).

Congé parental

Les parents isolés bénéficient d'une allocation de congé parental (*Elterngeld*) de 14 mois, alors que les couples doivent se partager ces 14 mois, chaque parent ne pouvant dépasser 12 mois (voir *supra*).

Assistance chômage

Lorsque les chômeurs ont épuisé leurs droits à l'assurance chômage (*Arbeitslosengeld I*), ils basculent vers un système d'assistance chômage, dont l'allocation forfaitaire (*Arbeitslosengeld II*) dépend des conditions de ressources du ménage. S'y ajoutent la prise en charge du loyer, du chauffage et de l'assurance maladie. Les parents isolés bénéficient du montant forfaitaire maximal (364 euros), alors que les personnes en couple n'ont droit qu'à 90 % de la somme, soit 328 euros. En outre, des dépenses supplémentaires peuvent être prises en charge pour les familles monoparentales.

L'aide sociale (*Sozialgeld*), apporte des majorations pour chaque enfant (de 215 à 287 euros par enfant, selon l'âge). Il existe un supplément pour les parents isolés (*Mehrbedarfszuschläge*), suivant le nombre d'enfants : 131 euros pour une famille monoparentale avec un enfant de moins de 7 ans ou avec deux ou trois enfants de moins de 16 ans, et 44 euros pour une famille monoparentale avec un enfant de 7 à 17 ans, ou pour chaque enfant de moins de 16 ans, au-delà de 3 enfants. La somme de ces majorations ne doit toutefois pas dépasser le montant de l'allocation d'assurance chômage.

(1) En Allemagne, les allocations familiales sont versées dès le premier enfant. Les enfants donnent droit au Kindergeld s'ils vivent avec leurs parents jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 25 ans, à condition qu'ils aient le statut d'étudiant ou d'apprenti et que leur rémunération annuelle soit inférieure à un certain seuil.

Avance sur le terme de pension alimentaire

La loi sur l'avance sur le terme de pension alimentaire (*Unterhaltsvorschussgesetz*) garantit aux enfants de moins de 12 ans révolus vivant avec un parent isolé une allocation d'une durée de 6 ans maximum, s'ils ne reçoivent pas l'allocation d'entretien de la part de l'autre parent. L'allocation s'élève à 317 euros pour les enfants de moins de 6 ans, et 364 euros pour les 6-12 ans.

Aides monétaires et injonction à l'emploi

Aide à la formation : un parent isolé peut recevoir une allocation de 113 euros au titre de frais de garde lorsqu'il suit une formation.

De même, les familles monoparentales à faibles revenus et qui ne bénéficient pas de l'*Arbeitslosengeld II* peuvent obtenir une aide au logement (*Wohngeld*), et des déductions fiscales pour les coûts de garde d'enfant.

2. Dispositifs d'accompagnement dans l'emploi

Identification des principaux freins à l'emploi

De multiples publications et rapports de l'OCDE (Études économiques de l'OCDE, 2008) ont pointé l'impact de la fiscalité allemande sur l'incitation des femmes mariées en matière d'emploi (à la fois concernant la décision d'activité et le choix du nombre d'heures travaillées). Les *Minijobs* ont en particulier un effet pervers sur l'emploi des femmes (qui sont les principales concernées par ce type d'emploi), puisqu'ils sont exonérés de cotisations sociales pour des rémunérations inférieures à 400 euros. Au-delà, les travailleurs sont obligés de contracter une assurance-santé individuelle.

Concernant les familles monoparentales, le principal frein à l'emploi reste assurément la faiblesse des systèmes de garde d'enfants.

Dispositifs spéciaux d'accompagnement dans l'emploi

En Allemagne, la législation sur la promotion de l'emploi (Livre III du Code social) a pour but d'améliorer les perspectives d'emploi des chômeurs et de faciliter l'ajustement de l'offre à la demande sur le marché du travail. L'Agence fédérale pour l'emploi, située à Nuremberg, et ses agences pour l'emploi locales se chargent de mettre le livre III du Code social en pratique.

Les différents acteurs de l'insertion des personnes en difficulté en Allemagne sont les suivants :

Indemnisation :

– niveau national : Agence fédérale pour l'Emploi (*Bundesagentur für Arbeit*)

– niveau local : Agence locale de l'emploi, communauté de travail (*ARGE, Arbeitsgemeinschaft*)

Placement :

– agences locales de l'emploi, communauté de travail (*ARGE*), agences d'interim, opérateurs privés de placement

Suivi et sanction :

– pour le dispositif d'assurance-chômage I : agences de l'emploi

– pour le dispositif d'assurance-chômage II : communautés de travail

Il n'y a certes pas de mesures spécifiques et explicites prévues à destination des familles monoparentales, cependant l'accompagnement des demandeurs d'emploi se fait selon une logique indemnitaire et individuelle, au cas par cas. Les allocataires de l'assurance chômage II ont globalement un accompagnement qui va au-delà de la stricte situation vis-à-vis du marché du travail. C'est ensuite l'appréciation de la situation du demandeur par le conseiller qui détermine en grande partie le parcours d'accompagnement. Au cours du premier entretien, le conseiller personnel estime les difficultés de retour à l'emploi et place le demandeur dans une des trois catégories de l'agence fédérale de l'emploi : 1) les personnes faciles à insérer n'ayant pas besoin de l'aide de l'agence ; 2) ceux qui ont besoin de conseil et d'assistance (en distinguant ceux qui ont un problème de qualification et ceux qui n'en ont pas) ; 3) ceux qui cumulent les handicaps de tous ordres et dont les chances de réinsertion sont jugées assez faibles, qui ont un référent unique.

Les services rendus sont les suivants :

– subventions à l'emploi (*Eingliederungszuschüsse*) : versées pendant une période donnée aux employeurs qui embauchent des personnes en difficulté ;

– aide à la création d'entreprise : pour les bénéficiaires de l'assurance-chômage II ;

– emplois spécifiques : emplois subventionnés (*Arbeitsbeschaffungsmassnahmen*) dans le secteur non marchand, « occasions d'emploi » dans le secteur marchand ;

– formation : service assuré par des opérateurs externes ; le conseiller personnalisé délivre un « bon de formation » ;

– autres types d’aide : aide sociale en nature (problèmes de santé ou d’addiction), aide à la garde d’enfant.

Parmi ces services rendus, les parents isolés bénéficient particulièrement des services de formation, et de l’aide à la garde d’enfant. En effet, d’après les chiffres du recensement 2009 (basé sur la nomenclature internationale ISCED), 24 % des mères isolées (resp. 18 % des mères en couple) ont un niveau faible de formation, 59 % ont un niveau moyen (resp. 60 %) et 18 % un niveau élevé (resp. 22 %).

C. BILAN DES DISPOSITIFS CIBLÉS VERS LES FAMILLES MONOPARENTALES

1. Éclairage socioéconomique

Évolution des taux d’emploi, activité et chômage des parents isolés

D’après l’enquête *Mikrosensus* 2009, le taux d’emploi des mères célibataires était de 59,9 % en 2009 (contre 55 % en 1996, et 58,4 % pour les femmes en couple). Cette progression masque cependant des évolutions très contrastées entre Allemagne de l’ouest et nouveaux *Länder* : alors que les taux d’emploi des mères célibataires étaient beaucoup plus élevés à l’est en 1996 (69,5 %, contre 50,5 % en ex-RFA), les comportements ont convergé depuis. Leur taux d’emploi a ainsi chuté à 60,9 % en ex-RDA, tandis qu’il progressait à 58,2 % en Allemagne de l’ouest.

Cette progression en Allemagne de l’ouest est principalement due aux mères dont le plus jeune enfant est âgé de 3 à 5 ans.

Type d’emploi occupé (temps de travail, salaires, précarité de l’emploi...)

Si l’emploi des mères célibataires a progressé depuis 1996, il est frappant en revanche de constater que leur taux de temps partiel a fortement progressé, passant de 38,9 % à 58 % entre 1996 et 2009. Le taux de temps partiel reste toutefois inférieur à celui des femmes en couple avec enfant (73 %) et ce, dans toutes les régions.

Niveau de vie et pauvreté des familles monoparentales relativement aux autres types de familles

En Allemagne, le taux de pauvreté au seuil de 60 % des ménages de parents isolés est de 37,5 % en 2009, soit le plus élevé des pays étudiés, alors qu’il n’est que de 13,0 % pour l’ensemble des ménages. En 2005, ces mêmes taux étaient de 25,8 % pour les familles monoparentales, et de 10,8 % pour l’ensemble de la population, ce qui montre que la progression de la pauvreté observée depuis 2005 a frappé plus durement les ménages monoactifs, déjà plus précaires. C’est d’ailleurs en Allemagne que le taux de pauvreté des ménages monoparentaux a augmenté le plus rapidement sur la période.

Alors que le niveau de vie médian des parents isolés était supérieur à 80 % du niveau de vie médian de la population en 2006, il a fortement chuté pour atteindre 68 % en 2009.

Ceci peut en partie s'expliquer par des taux d'emploi des mères isolées plus faibles, étant donné les difficultés de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, et également la faiblesse des dispositifs exclusivement ciblés sur les familles monoparentales. Ainsi, en Allemagne, en 2009, près de la moitié (49 %) des ménages pauvres avec enfants sont des parents isolés.

2. Bilan et enseignements

Si la part des familles monoparentales a sensiblement augmenté au cours des dernières années (+ 43 % en 10 ans dans les *Länder* de l'ouest, + 10 % dans ceux de l'est), leur prise en compte dans les dispositifs de la politique familiale est faible et les aides spécifiques quasi-inexistantes. Le modèle familial traditionnel du père de famille « monsieur gagne-pain » demeure extrêmement prégnant, au détriment des femmes qui se retrouvent confinées dans des emplois à temps partiel et de mauvaise qualité, ce qui pose un vrai problème pour les familles monoparentales.

MONOGRAPHIE – FRANCE

I. LES DISPOSITIFS D'ARTICULATION ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

A. PRÉSENTATION GLOBALE

1. La gouvernance et les acteurs en présence

L'État social français est un mélange du modèle corporatiste, puisque de nombreux droits sociaux sont liés au travail, et du modèle universaliste, dans la mesure où le système français propose un ensemble large de services publics, gratuits ou subventionnés.

Concernant les dispositifs permettant l'articulation vie professionnelle et vie familiale, les politiques publiques françaises se fondent sur le principe du « libre choix » : libre choix du mode de garde d'une part, et libre choix d'activité d'autre part. En théorie, les parents peuvent choisir parmi plusieurs options pour prendre soin de leur jeune enfant. La garde peut être extérieure à la famille dès le plus jeune âge (dans une crèche ou chez une assistante maternelle par exemple), ou encore réalisée par les parents eux même, le plus souvent par la mère, en recourant à un congé parental. Le système français ne porte pas de norme spécifique quant à un parcours préférable du point de vue du bien-être de l'enfant, du moins jusqu'à ses trois ans. Dans les faits, les parents ne disposent pas d'un choix réel car le plus souvent selon leurs ressources, et leur lieu d'habitation, un seul mode de garde leur est accessible. L'offre de places d'accueil des enfants non scolarisés est insuffisante, malgré les efforts réalisés ces dernières années. Par ailleurs le congé parental est au carrefour de la politique familiale, de la politique de l'emploi (car il implique un retrait long du marché du travail) et de la politique sociale dans la mesure où il concerne essentiellement des catégories de parents au revenus modestes.

La gouvernance des dispositifs d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle est assurée par le secteur public, même si des acteurs privés interviennent dans ce domaine. La Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) est gérée par les Caisses d'allocations familiales (CAF) qui calculent les allocations auxquelles les parents sont éligibles selon leurs ressources et/ou selon le mode de garde pour lequel ils ont opté. De même, les CAF gèrent les versements du congé parental. Elles participent également au financement de structures collectives d'accueil des jeunes enfants. D'autres acteurs interviennent dans ce financement : les municipalités, le secteur associatif et le secteur privé également, et les familles. Concernant les modes d'accueil individuel, la Protection maternelle infantile (PMI) joue un rôle important puisqu'elle délivre les agréments aux personnes désireuses d'exercer le métier d'assistant maternel. Le recours à des services de garde privée est largement subventionné via la prise en charge total ou partielle

des cotisations sociales employeurs, le versement d'une allocation et l'octroi de crédits d'impôt. L'offre privée fait l'objet de contrôle de qualité et de prix.

L'école maternelle est quant à elle administrée par le ministère de l'éducation nationale, mais les services périscolaires (cantine, centres de loisirs et centre aérés, de vacances...) sont financés et gérés par les municipalités.

Les entreprises interviennent de plus en plus dans le domaine de la conciliation, soit par le biais des ressources humaines qui cherchent à améliorer ce point pour leurs employés ou par des aides versées par les comités d'entreprise ; soit en participant au financement de places en crèche, elles y sont fortement incitées par le crédit d'impôt famille. Il s'agit le plus souvent de grandes entreprises, ce qui fait craindre une inégalité croissante entre les salariés. Le soutien des pouvoirs publics à l'implication des entreprises dans la prise en charge de la petite enfance tient plus à un désir de diversification des modes de garde qu'à la volonté de responsabiliser les entreprises sur ce point. Les entreprises sont représentées au conseil d'administration des CAF et à ce titre participent activement aux décisions de financement des équipements de prise en charge de la petite enfance (Letablier et Daune-Richard, 2009).

2. Données de cadrage

Données sociodémographiques (OCDE, 2010)

Structure de la famille

- taux de fécondité (2009) : 1,98 ;
- âge moyen au premier enfant (2008) : 28,6 ans ;
- proportion des naissances hors mariage (2008) : 52,6 % ;
- taux de divorce (nombre de divorces pour 1000 personnes – 2009) : 2,1 ‰.

Position des familles sur le marché de l'emploi

- taux d'emploi des femmes (2009) : 76,6 % ;
- part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total (2009) : 21,1 % (femmes), 4 % (hommes) ;
- part de l'emploi temporaire dans l'emploi total (2009) : 11,6 % (femmes), 7,9 % (hommes) ;
- proportion de femmes à des postes de direction (2007) : 37,9 % (moyenne OCDE : 29,3) ;
- taux d'emploi des mères (2008) : 64,9 % ;

– écart de salaire hommes/femmes (salaire médian, temps complet – 2008) : 12 % ;

– écart de taux d’emploi hommes/femmes (2009) : 18,2 points de % ;

– impact de la parentalité (différence de taux d’emploi entre les femmes sans enfants et celles avec un enfant entre 0 et 6 ans, femmes entre 20 et 49 ans, Plantenga et Remery, 2009) : 10 points de % (la moyenne pour l’Union européenne 27 est de 12 points de %).

Données budgétaires

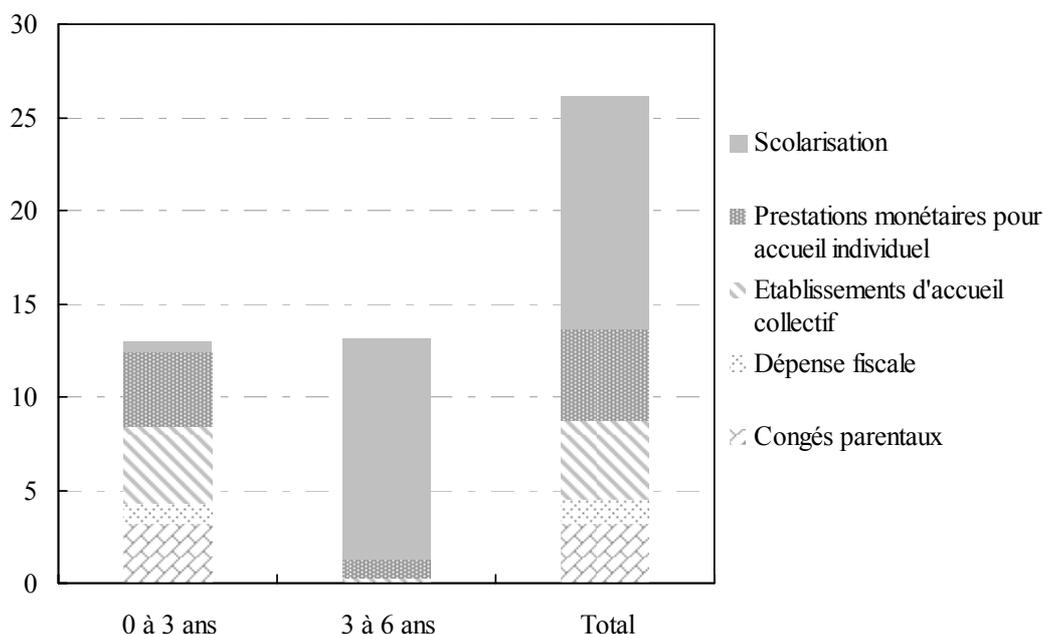
– part du PIB (%) consacrée aux prestations familiales (2007) : 3,7 % (moyenne OCDE : 2,2). La France fait partie des 9 pays de l’OCDE dans lesquels la dépense publique moyenne au titre des familles est la plus élevée (plus de 3 % du PIB).

Selon la Cnaf, la France dépense au total 26 milliards d’euros par an au titre de la prise en charge des enfants de moins de 6 ans, soit 1,38 % du PIB (pour l’année 2009). Le graphique suivant donne la ventilation de cette dépense selon l’âge des enfants et l’utilisation de ces dépenses. La somme engagée au titre de la prise en charge des enfants de moins de 3 ans est du même ordre de grandeur que celle engagée pour les enfants âgés de 3 à 6 ans (donc essentiellement allouée à la scolarisation). En revanche, alors que presque tous les enfants de 3 à 6 ans sont pris en charge, moins de la moitié des moins de 3 ans le sont. En rapportant la dépense totale au nombre d’enfants effectivement pris en charge, on constate que le coût de l’accueil d’un enfant de moins de 3 ans (soit environ 11 300 euros par enfant et par an en moyenne) est près du double de celui d’un enfant de 3 à 6 ans (soit environ 5 600 euros par an par enfant en moyenne) ⁽¹⁾.

(1) En 2009, selon la CNAF, la dépense totale consacrée à la prise en charge des enfants de 3 à 6 ans s’élève à environ 13,1 milliards d’euros. Or presque tous les enfants de cette tranche d’âge sont scolarisés (soit environ 2,339 millions d’enfant), ainsi la dépense moyenne par an et par enfant accueillis est d’environ 5600 euros. De même selon la CNAF, les dépenses engagées au titre de l’accueil des moins de 3 ans est d’environ 12,98 milliards d’euros, pour un nombre d’enfant pris en charge d’environ 1,153 millions d’enfant concernés, soit une dépense moyenne par enfant accueilli et par an d’environ 11 300 euros.

GRAPHIQUE 1 : DÉPENSES PUBLIQUES CONSACRÉES À LA PRISE EN CHARGE DES JEUNES ENFANTS EN FRANCE, 2009

En milliards d'euros



Source : Cnaf, Observatoire de la petite enfance.

B. CONGÉS ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR RAISONS FAMILIALES

1. Les congés parentaux

Congé de maternité

Les femmes salariées bénéficient d'un congé de maternité pendant lequel leur contrat de travail est suspendu. La durée de ce contrat dépend du nombre d'enfants vivant au foyer et du nombre de naissances attendues. La durée du congé maternité est de 16 semaines (6 semaines de congé prénatal et 10 semaines de congé postnatal). À partir du 3^e enfant, la durée du congé maternité est de 26 semaines (8 semaines prénatales et 18 semaines postnatales). Dans le cas d'une naissance multiple ou prématurée, la durée du congé est de 34 semaines (12 semaines prénatales et 22 semaines postnatales). En cas d'état pathologique, le congé de maternité peut être prolongé de 2 semaines avant la date prévue de l'accouchement et de 4 semaines après. Une femme enceinte ne peut être employée pendant une période de 8 semaines au total avant et après son accouchement, dont obligatoirement 6 semaines après l'accouchement.

La rémunération du congé maternité couvre 100 % du salaire, jusqu'à un plafond de 2 885 euros. La Sécurité sociale assure le versement du congé maternité dont le financement est assuré par les contributions des employeurs et des salariés. Selon les conventions collectives, les employeurs peuvent compléter

l'indemnisation pour congé maternité des femmes ayant un salaire supérieur au plafond.

À l'issue de son congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assortie d'une rémunération au moins équivalente.

Le congé de maternité n'est pas obligatoire mais presque toutes les mères y ont recours et bien que la durée de ce recours varie, les femmes exerçant une profession supérieure sont celles qui prennent les congés les plus courts.

Congé d'adoption

Les modalités du congé d'adoption sont identiques à celles de congé de maternité qui est cependant ouvert indépendamment au père ou à la mère si les deux conjoints travaillent.

Congé de paternité

La durée du congé de paternité est de 11 jours calendaires (18 jours en cas de naissances multiples) qui doivent être utilisés dans les 4 mois suivant la naissance. Les jours de congé de paternité peuvent se cumuler avec le congé pour événements familiaux de 3 jours accordé aux salariés pour la naissance (ou l'adoption) de l'enfant. Le financement et l'éligibilité sont identiques à ceux du congé maternité.

Environ 2/3 des pères éligibles ont pris un congé de paternité en 2003 (donnée disponible la plus récente).

Congé parental d'éducation

Tout(e) salarié(e) ayant un an d'ancienneté minimum dans une entreprise peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever un enfant, à la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans.

Le congé parental est accessible jusqu'aux 3 ans de l'enfant (durée initiale d'un an pouvant être prolongé 2 fois). C'est un droit individuel, qui peut donc être utilisé par la mère ou par le père indifféremment. Il est ouvert à tous les parents, y compris les parents adoptifs. Dans le cas où un enfant souffre d'une maladie grave ou d'un handicap, le congé parental peut être allongé d'une année.

À l'issue du congé parental le (la) salarié(e) doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il est possible de suivre une formation professionnelle au cours du congé. Ce congé parental n'est pas rémunéré. Il est impossible de calculer le nombre de parents en congé parental dans la mesure où les employeurs ne sont pas tenus de fournir des informations sur le recours à cette forme de congé.

Le CLCA et le COLCA

Deux prestations peuvent être associées au congé parental : le Complément libre choix d'activité (CLCA) et le Complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA). Ces deux prestations sont versées par la Cnaf et financées par les contributions des employeurs et de l'État.

(i) Le CLCA a été créée en 2004 lors de l'instauration de la PAJE, il correspond à l'ancienne allocation parentale d'éducation, avec un resserrement des conditions d'activité passées pour l'éligibilité et une ouverture de droit dès le 1^{er} enfant mais pour une durée plus courte.

La durée du versement est de 6 mois maximum pour un 1er enfant et peut aller jusqu'à 3 ans pour les enfants de rang supérieurs.

Pour être éligible, l'allocataire doit justifier d'au moins 8 trimestres de cotisation vieillesse (en continu ou non) validés au titre d'une activité professionnelle :

- dans les 2 ans qui précèdent la naissance de son enfant s'il n'a qu'un enfant ;
- dans les 4 ans s'il s'agit d'un 2^e enfant ;
- dans les 5 ans s'il a 3 enfants ou plus.

Le montant de l'allocation est de 560 euros par mois (soit environ un demi-SMIC) si la personne interrompt totalement son activité, de 426 euros par mois si la réduction d'activité est de plus de 50 % et de 322 euros par mois si la réduction d'activité est comprise entre 50 % et 80 %. Ces montants tiennent compte de l'allocation de base versée sous condition de ressources au moment de la naissance de l'enfant.

Les parents qui réduisent conjointement leur activité peuvent bénéficier chacun d'un CLCA à taux partiel dans la limite du montant du taux plein.

Les droits à l'allocation chômage sont suspendus durant le congé et reprennent au terme de celui-ci. Le CLCA versé à taux partiel peut se cumuler avec l'allocation de chômage seulement si l'allocataire percevait, avant de perdre son emploi, ce complément.

La personne conserve ses droits aux prestations en nature de l'assurance maladie et maternité du régime de sécurité sociale auquel elle est affiliée.

(ii) Le COLCA est un dispositif plus récent, créé en 2006. Il est ouvert au parent assumant la charge effective et permanente d'au moins 3 enfants. Le 3^e enfant ou plus doit être né ou adopté à compter du 1er juillet 2006. Il est d'une durée maximale d'un an, et donc plus court que le CLCA.

Pour être éligible, le parent doit justifier d'au moins 8 trimestres de cotisation vieillesse (en continu ou non) validés au titre d'une activité professionnelle dans les 5 ans qui précèdent la naissance de l'enfant.

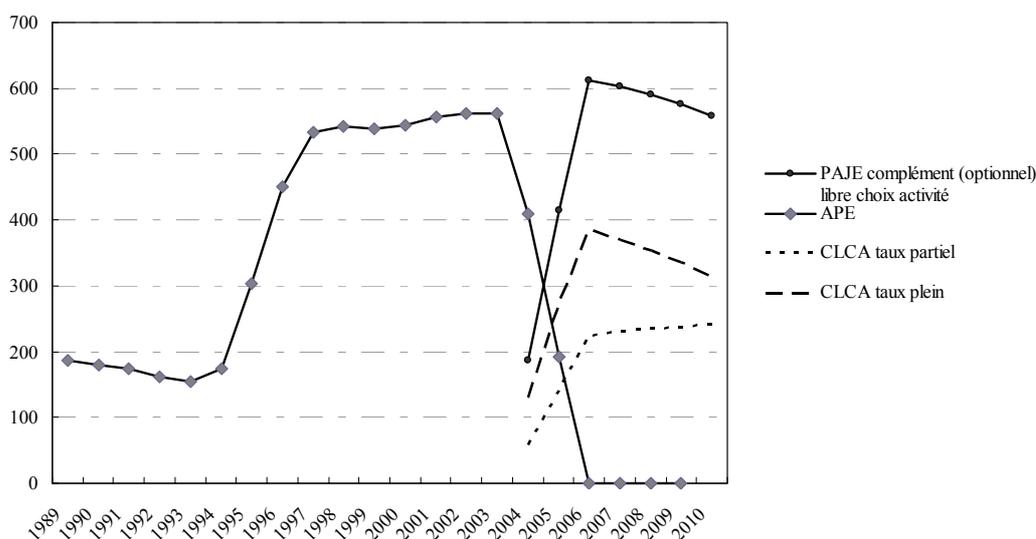
Le recours au COLCA implique un renoncement par le parent au bénéfice du CLCA.

Les conditions d'activité passées pour être éligibles au CLCA et au COLCA sont plus souples que celle du congé parental relatif au droit du travail. Ainsi, toutes les femmes qui sont éligibles au congé parental le sont à l'une des deux prestations. En revanche de nombreuses femmes sont éligibles aux prestations sans l'être au congé parental, elles ne bénéficient donc pas de la protection de leur emploi issue du droit du travail.

Les statistiques disponibles ne portent que sur le recours au CLCA et il n'est pas possible de savoir combien de ceux qui perçoivent le CLCA bénéficient également d'un congé parental. Le nombre de parents recevant le CLCA est stable depuis 2007 et a atteint 545 600 en décembre 2009. La tendance marquante est la montée en charge du recours au CLCA à taux partiel depuis 2004 sous l'effet de la revalorisation des montants versés à ce titre. Le recours à taux partiel est plus massif pour les faibles réductions d'activité (entre 50 et 80 %). Au total, les recours au CLCA à taux plein restent néanmoins plus importants (Observatoire nationale de la petite enfance, 2009).

GRAPHIQUE 2 : ÉVOLUTION DU NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DE L'APE ET DU CLCA EN FRANCE

En milliers

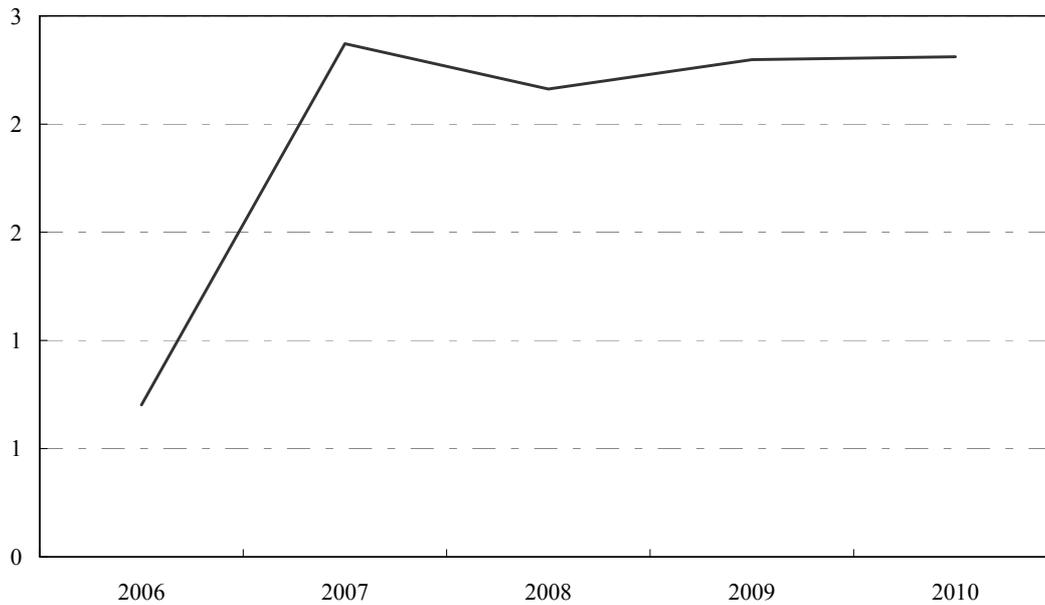


Source : Cnaf.

Le nombre de bénéficiaires du COLCA est quant à lui faible et assez stable depuis 2007 : 2 170 personnes bénéficiaires en décembre 2009 (Cnaf, 2010 ; Fagnani et Boyer, 2010, graphique).

GRAPHIQUE 3 : ÉVOLUTION DU NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DU COLCA EN FRANCE

En milliers



Source : Cnaf.

2. Les aménagements du temps de travail

Les salariés du secteur public ont le droit de travailler à temps partiel pour des raisons familiales.

L'enquête de l'Ined « Famille et employeurs » réalisée en 2005 (voir aussi Pailhé et Solaz, 2010) donne des informations sur l'étendue des politiques de temps flexible et leur recours par les employés. Ces données montrent que la flexibilité horaire est accessible assez largement, notamment lorsqu'elle est utilisée de façon occasionnelle. Près de 60 % des employés estiment pouvoir facilement aménager leurs horaires de travail en cas d'événement imprévu, particulièrement si leur durée de travail est longue. Cependant, seuls 9 % des employés (le plus souvent des femmes) sont en mesure d'ajuster leur temps de travail aux horaires scolaires ou contraintes de garde de façon régulière. Ces arrangements réguliers ne sont proposés que par un tiers des établissements, et, d'une façon générale, ce sont les grandes entreprises qui tendent à offrir de plus grandes possibilités d'ajustement des horaires de travail.

Beaucoup d'employés ont recours au temps flexible de façon occasionnelle (accordé par 80 % des entreprises), cependant le recours régulier apparaît moins fréquent que le temps partiel.

Deux tiers des employeurs déclarent accorder une flexibilité horaire pour garder un enfant malade et près de la moitié déclarent proposer des jours de congés rémunérés dans ce but : environ 40 % des parents d'enfants de moins de 12 ans concernés disent en avoir fait usage (deux fois plus souvent des femmes que des hommes).

3. Autres dispositifs

– *Autres congés*

Congé enfant malade

Le salarié (homme ou femme) qui souhaite s'absenter pour s'occuper d'un enfant de moins de 16 ans malade ou accidenté peut bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée de 3 jours par an (5 jours pour un enfant de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans). Cependant il s'agit d'un minimum légal et la plupart des conventions collectives prévoient des arrangements spécifiques, comme, par exemple, dans le secteur public où les salariés ont droit à 14 jours d'absence par an dans ce cadre.

Congé de présence parentale

En cas de maladie grave ou de handicap d'un enfant de moins de 20 ans, tout salarié a droit à un congé afin de prendre soin de son enfant pendant 3 ans (éventuellement renouvelables). Durant cette période, le nombre de jours de congé dont le salarié peut bénéficier au titre de ce congé est au maximum de 310 jours ouvrés (soit 14 mois).

La rémunération n'est pas maintenue pendant le congé (sauf convention collective plus favorable), cependant le salarié peut bénéficier d'une « allocation journalière de présence parentale » versée par la caisse d'allocations familiales. Le niveau de cette allocation journalière dépend de la durée du travail dans l'entreprise et de la structure familiale (dans le cas d'un couple dont l'un des parents arrête totalement son activité professionnelle, l'allocation est de 41,17 euros par jour, elle est de 48,92 euros dans le cas d'un parent isolé).

Congés de solidarité familiale et congé de soutien familial

Il existe par ailleurs deux autres types de congés ouverts aux salariés pour s'occuper d'un proche malade ou handicapé, y compris un enfant.

Le congé de solidarité familiale, destiné aux salariés qui cessent ou réduisent temporairement leur activité professionnelle pour s'occuper d'un proche souffrant d'une « pathologie mettant en jeu le pronostic vital ». Ce congé d'une durée maximale de 3 mois (renouvelable une fois) n'est pas rémunéré mais les salariés concernés peuvent bénéficier de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (53,17 euros par jours en cas de suspension totale de l'activité professionnelle).

Le congé de soutien familial est destiné aux salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 2 ans dont un proche « présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité ». Il s'agit d'un congé de droit, non rémunéré, d'une durée de 3 mois (renouvelable) mais qui ne peut excéder un an pour l'ensemble de la carrière.

– *Mesures en direction des entreprises*

Depuis 2004, le Crédit d'impôt famille (CIF) constitue une incitation financière en direction des entreprises afin de les encourager à développer des initiatives favorables aux familles pour leurs salariés. Le CIF permet de déduire 25 % des dépenses liées à ces initiatives des impôts payés par l'entreprise, jusqu'à un plafond de 500 000 euros par an et par entreprise. Les dépenses éligibles peuvent, par exemple, inclure des programmes de formation pour les employés en congé parental. Depuis le 1^{er} janvier 2009, la déduction fiscale accordée aux entreprises imposées sur leur bénéfice réel est passée de 25 % à 50 % de leurs dépenses destinées à créer ou à faire fonctionner des crèches. Au total, la part du coût total d'une crèche qui reste à la charge de l'employeur est estimée à 17 %, en tenant compte des aides fiscales (Crédit impôt famille + déductions fiscales), des aides des CAF au fonctionnement (Prestation de service unique – PSU) et de la participation des familles (Letablier et Daune-Richard, 2009).

Enfin, les entreprises sont encouragées à proposer des Cesu préfinancés à leurs employés (voir plus bas) afin de les aider dans l'achat de service de garde d'enfant notamment. Les aides versées à ce titre ne sont ni soumises aux cotisations sociales ni imposables, elles sont déductibles des bénéfices imposables (33,33 %), et rentrent dans le cadre du CIF (Letablier et Daune-Richard, 2009).

Le Label et la charte de la parentalité, récemment développés en 2008, constituent de nouveaux outils pour les entreprises. La création d'un Observatoire de la parentalité en entreprise cherche à évaluer les pratiques des employeurs en matière d'aide à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, notamment à travers un baromètre annuel, et anime le partage des bonnes pratiques en entreprises, en particulier via un site internet. Les entreprises signataires de la Charte de la parentalité s'engagent à « mettre en place des actions concrètes en faveur des salariés parents : crèches d'entreprises, congés parentaux, télétravail, pratiques de gestion des ressources humaines non discriminantes pour les parents, formation des managers à la prise en compte de la situation parentale de leurs collaborateurs, etc. » (www.observatoire-parentalite.com). Depuis sa création, cette charte a été signée par 33 entreprises (Letablier et Daune-Richard, 2009).

C. LES MODES D'ACCUEIL DES JEUNES ENFANTS

1. Pour les enfants d'âge préscolaire

Les différents modes d'accueil collectif

– les crèches collectives offrent un accueil régulier pour les enfants de moins de 3 ans. Elles regroupent les crèches traditionnelles de quartier (capacité d'accueil limité à 60 places par unité, ouvertes de 8 à 12 heures par jour, fermées la nuit, le dimanche et les jours fériés), les crèches de personnel (capacité d'accueil limité à 60 places par unité, horaires adaptées à ceux de l'entreprise ou de l'administration) et les crèches parentales, qui exige une disponibilité

temporelle des parents (capacité d'accueil de 20 places maximum, exceptionnellement 25 places) ;

– les haltes-garderies offrent un accueil occasionnel d'enfants de moins de 6 ans. Elles regroupent les haltes-garderies traditionnelles de quartier (60 places par unité maximum) et les haltes-garderies à gestion parentale (20 places maximum, 25 par dérogation) ;

– les jardins d'enfants proposent un accueil régulier d'enfants de 2 à 6 ans. Leur capacité d'accueil peut atteindre 80 places par unité ;

– les établissements multi-accueil forment un regroupement de différents modes d'accueil d'enfants de moins de 6 ans au sein d'une même structure : accueil régulier ou occasionnel, accueil à temps plein ou partiel. Leur capacité d'accueil est de 60 places si elles sont gérées de façon traditionnelle et de 20-25 places si elles sont gérées par les parents. Certains établissements qui assurent un accueil collectif et un accueil familial peuvent atteindre une capacité d'accueil global de 100 places maximum ;

– les services d'accueil familial (crèches familiales) regroupent des assistantes maternelles agréées qui accueillent les enfants à leur domicile mais se rendent également dans un établissement collectif pour différentes activités. Leur gestion est similaire à celles des crèches collectives et les assistantes maternelles qui y travaillent sont rémunérées par la collectivité locale ou l'organisme privé qui les emploie. La capacité d'accueil de ces unités est de 150 places maximum ;

– les micro-crèches proposent un accueil régulier d'enfants de moins de 3 ans. La création de ces structures a été autorisée en février 2007. Elles peuvent accueillir 9 enfants au maximum. On estime qu'il existe 200 micro-crèches accueillant 1 800 enfants (Bailleau et Borderies, 2011).

Les différents modes d'accueil familial ou individuel

Les parents peuvent employer directement une personne pour s'occuper de leur enfant de moins de 6 ans. On distingue deux options possibles :

– les assistantes maternelles agréées : elles peuvent accueillir chez elles jusqu'à 4 enfants en même temps depuis 2009 ⁽¹⁾. En moyenne elles en accueillent 2,8 dont 70 % ont moins de 3 ans. La délivrance de l'agrément repose sur plusieurs critères dont les principaux sont l'habitat et l'environnement, puis les connaissances de la candidate relativement aux besoins de l'enfant. Dès les années 1990, la Cnaf a développé des Relais Assistante Maternelle (RAM) dans le cadre des contrats « enfance », des contrats « temps libres » puis des contrats « enfance et jeunesse ». L'objectif est d'améliorer la qualité de l'accueil : « Le RAM a pour mission de créer un environnement favorable aux conditions et à la qualité de l'accueil des enfants à domicile. Il assure différentes missions et services auprès

(1) Loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, article L. 421- 4.

des assistantes maternelles, des parents et des professionnels de la petite enfance. C'est un lieu d'information, c'est un lieu de vie, c'est un lieu d'échanges et d'expression » (Brochure Cnaf). Ce service est coordonné par un « animateur de Relais », plus de la moitié de ces animateurs sont des éducateurs de jeunes enfants, d'autres sont psychologues, infirmières, animateurs (Alberola, 2009).

– garde d'enfant à domicile : les parents peuvent opter pour l'emploi d'une personne qui vient garder le ou les enfants à leur domicile.

Dans les deux cas, l'emploi direct par les parents ouvre le droit au « complément libre choix du mode de garde » de la PAJE. Le montant de ces aides varie selon l'âge du benjamin et selon les ressources du ménage et va de 85 euros à 446 euros par mois⁽¹⁾. Par ailleurs, le particulier-employeur bénéficie d'une réduction d'impôt de 50 % des frais engagés (plafonnée).

Les frais de garde d'enfants du type individuel peuvent être payés via le chèque emploi service universel (Cesu), créé en 2006. Le but est de favoriser le développement des services à la personne (Plan de développement des services à la personne, loi n° 2005-841 du 26/07/2005). On distingue deux types de Cesu (Letablier et Daune-Richard, 2009) :

– le Cesu bancaire : le particulier employeur déclare à la Sécurité Sociale l'emploi de la personne en charge de la garde de l'enfant et en contrepartie il bénéficie de déductions fiscales. Ainsi, il bénéficie d'un crédit d'impôt et le salarié bénéficie de droits sociaux associés à l'emploi. Ce soutien permet de solvabiliser la demande. Le Cesu bancaire n'est pas cumulable avec la PAJE, il est de ce fait peu utilisé pour la garde des enfants de moins de 3 ans.

– le Cesu préfinancé : l'employeur (public ou privé), un comité d'entreprise, une mutuelle, une caisse de retraite ou une collectivité territoriale préfinance une partie ou l'intégralité du Cesu. Il sert à rémunérer une prestation de service, et en particulier la garde d'enfants. L'aide versée par l'employeur est plafonnée à 1830 euros par an.

De plus en plus d'assistantes maternelles sont payées au moyen de Cesu (15 700 affiliées en janvier 2008). Le Cesu préfinancé est un instrument simple pour les entreprises souhaitant investir dans l'aide aux services de garde d'enfant de leurs salariés. Il permet aux bénéficiaires d'acheter des services sur le marché à un prix de revient inférieur à leur prix affiché. Il s'agit d'un moyen de paiement de services à la personne et de garde d'enfants auprès d'organismes agréés et de structures de garde d'enfants, mais aussi périscolaire et auprès de salariés employés par des particuliers (dont les assistantes maternelles). Le Cesu est proche des « vouchers » britanniques (Letablier et Daune-Richard, 2009).

(1) <http://vosdroits.service-public.fr/F345.xhtml>.

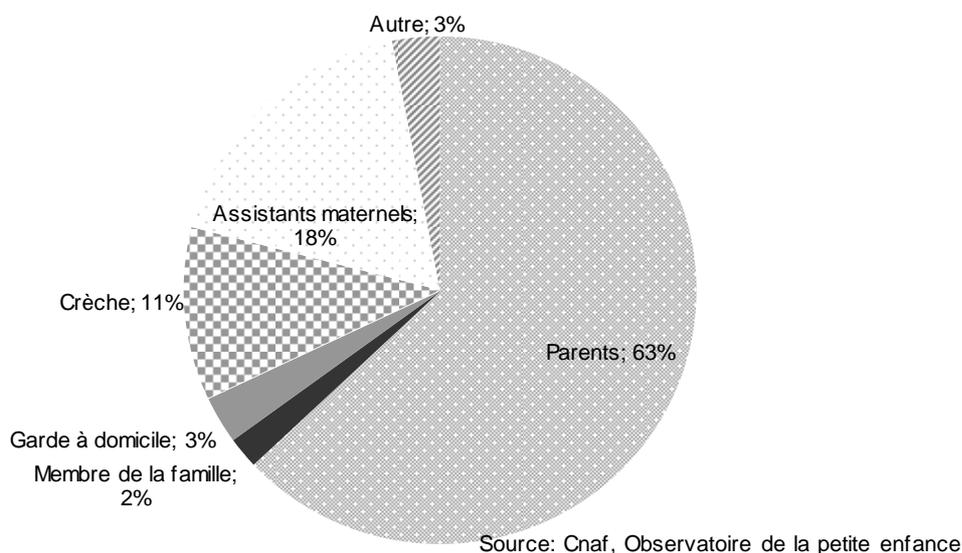
Couverture et répartition géographique

- taux de couverture, enfants 0-2 ans (2008) : 42 % ;
- taux de couverture, enfants 3-5 ans (2008) : 99,9 % (OCDE, 2010).

En 2007, selon l'enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants de la Drees, 63 % des enfants de moins de 3 ans sont gardés à titre principal par un de leurs parents et un enfant sur 3 n'est gardé que par ses parents, sans autres intervenants durant la semaine (graphique). Il s'agit le plus souvent de la mère : 67 % du temps passé avec les parents est passé avec la mère seule (33 % du temps est passé soit avec les 2 parents soit avec le père seul).

En dehors des parents, le mode de garde à titre principal le plus fréquent est l'accueil chez une assistante maternelle agréée qui concerne environ 18 % des enfants de moins de 3 ans. L'accueil en crèche et halte-garderie à titre principal concerne 10 % des enfants de moins de 3 ans. 4 % sont pris en charge par leurs grands-parents. L'école comme mode d'accueil principal des enfants au cours de la semaine concerne 2 % des enfants de moins de 3 ans (6 % des enfants de 2 ans).

GRAPHIQUE 4 : RÉPARTITION DES ENFANTS DE MOINS DE 3 ANS SELON LE MODE DE GARDE PRINCIPAL DURANT LA SEMAINE ENTRE 8 HEURES ET 19 HEURES



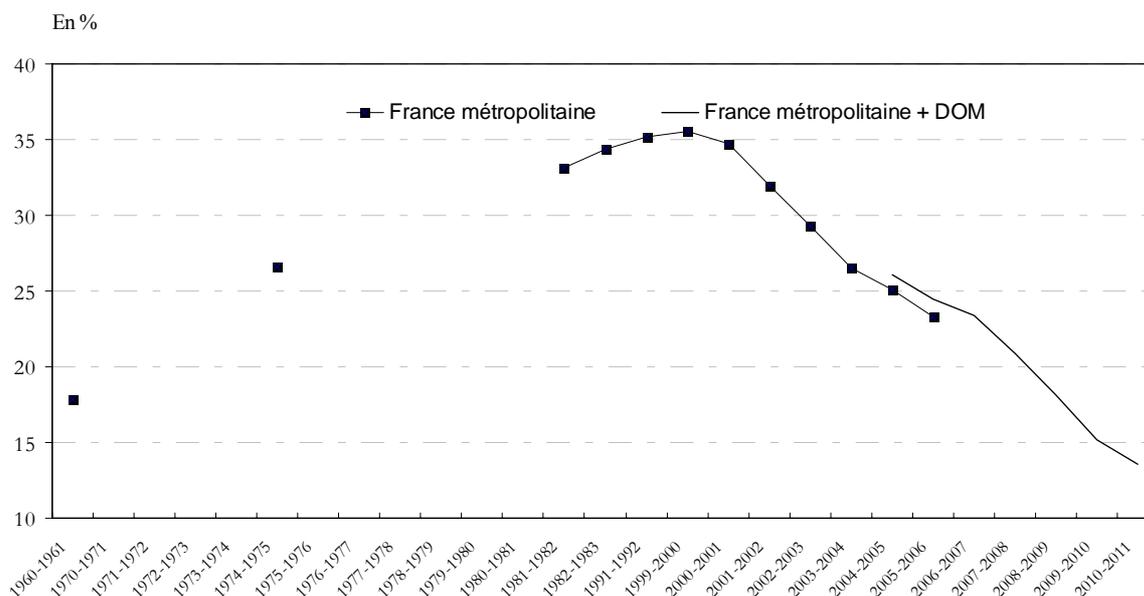
Selon les données de la Drees (Enquête annuelle auprès des services de la PMI), on dénombre 292 400 places d'accueil collectif en 2009, soit 10 600 de plus qu'en 2008 (+ 3,7 %). Depuis 1998, cela correspond à une hausse de près de 75 000 places. Ce sont les structures multi-accueil qui connaissent le plus fort développement.

Le nombre des assistantes maternelles employées par des particuliers est estimé à 290 600 au 2^e trimestre 2009, selon les données de l'Institut de retraite complémentaire des employés de maison. Cela correspond à une hausse annuelle moyenne de 5 % environ sur la période 2005-2009. L'augmentation du nombre de places chez les assistantes maternelles (plus rapide que l'augmentation du nombre d'assistantes maternelles en activité) s'explique par l'autorisation qui leur est donnée depuis 2009 d'accueillir simultanément 4 enfants.

En termes de répartition géographique, les départements où les types d'accueil collectif et familial sont les plus développés sont également ceux où les possibilités d'accueil chez les assistantes maternelles salariées par des particuliers sont les plus faibles (la Région parisienne et le Sud de la France notamment). Inversement, certains départements qui possèdent un taux d'accueil collectif et familial relativement faible sont parmi les mieux dotés en termes de nombre moyen de places auprès des assistantes maternelles (Deux-Sèvres, Haute-Marne, Mayenne ou encore Vendée).

Selon le ministère de l'Éducation nationale, 120 500 enfants de 2 ans ont été accueillis à l'école maternelle en France métropolitaine lors de la rentrée 2009. Sur longue durée, on remarque qu'après avoir été stable, autour d'un tiers, pendant presque 30 ans (fin des années 1970 – début des années 2000), le taux de scolarisation des enfants de 2 ans a depuis largement baissé pour atteindre 13,6 % en 2010. Pour les enfants âgés de 3 à 6 ans, il est de près de 100 %. Il faut noter que les enfants scolarisés dès 2 ans le sont le plus souvent à temps partiel et que les familles ont donc recours à un ou plusieurs modes de garde complémentaires.

GRAPHIQUE 5 : ÉVOLUTION DU TAUX DE SCOLARISATION DES ENFANTS DE 2 ANS EN FRANCE ENTRE 1970 ET 2008



Source : Insee et MEN.

La répartition géographique est ici également contrastée : le nombre de places scolaires pour 100 enfants de moins de 3 ans est de 6 en moyenne sur l'ensemble du territoire, mais il varie de 0 à 18 entre les départements qui ont les plus faibles (Paris, Région parisienne ou Alsace) et les plus forts (Nord Pas de Calais, Bretagne ou Pays de la Loire) taux de scolarisation.

Au total, en ce qui concerne les enfants de moins de 3 ans, les données de la Drees, qui prennent en compte les différents modes de garde ainsi que les pratiques en matière de scolarisation, évaluent le nombre moyen de places d'accueil divers à 55 pour 100 enfants en France métropolitaine. Sur l'ensemble du territoire ce nombre varie entre 28 et 94 places : les régions Franche-Comté, Bretagne ou Pays de la Loire sont fortement dotées en place d'accueil, tandis que l'arc méditerranéen, Paris et la région parisienne (dans une moindre mesure) ont un faible taux d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans. Enfin, les solutions de garde retenues par les familles diffèrent fortement selon le niveau de vie : les enfants qui vivent dans les familles les moins aisées sont relativement moins nombreux à être accueillis chez une assistante maternelle et plus nombreux en crèche.

Qualité

La prise en charge des enfants au sein des établissements et services d'accueil est assurée par des équipes composées d'éducateurs de jeunes enfants et d'auxiliaires de puériculture, dirigée par des médecins, puériculteurs ou éducateurs. Le niveau de qualification du personnel travaillant dans les crèches est donc très élevé, ce qui explique en partie le coût élevé d'une place en crèche.

Au sein des crèches, le ratio d'encadrement des enfants est d'un adulte pour cinq enfants ne marchant pas encore et d'un adulte pour huit enfants ayant acquis la marche.

En revanche le niveau de qualification des assistantes maternelles est assez faible en moyenne. Selon une étude de la Drees, en 2003, la moitié des assistantes maternelles n'avaient aucun diplôme ou au plus un CAP et seulement 13 % avaient le BAC ou une formation supérieure. Depuis le 1er juillet 2007, les assistants maternels qui obtiennent l'agrément doivent suivre une formation obligatoire de 120 heures. Dans le cadre de cette formation, ils ont l'obligation de se présenter à l'oral de l'épreuve professionnelle du CAP petite enfance, sans obligation de réussite (Observatoire de la petite enfance, 2009).

En termes de professionnalisation, les relais assistants maternels (RAM) ont pour vocation à intervenir en complémentarité des missions de la PMI (agrément, formation obligatoire, suivi). Ce soutien à la professionnalisation intervient sur l'ensemble des composants de l'activité : positionnement institutionnel et administratif, relation contractuelle et éducative avec les parents, qualité de l'accueil de l'enfant (Alberola, 2009).

Gouvernance des structures d'accueil collectif

En 2009, 68 % des crèches sont gérées par des collectivités territoriales (60 % communes, 8 % départements), 23 % par des associations et 9 % par d'autres organismes (CAF, organismes privés, comités d'entreprise).

Les services d'accueil familial sont gérés à 88 % par des communes. Ce sont également des communes qui gèrent majoritairement les haltes-garderies (59 %) et les établissements multi-accueil (57 %). La quasi-totalité des structures parentales sont regroupées en association de type loi 1901.

Satisfaction des parents face au mode d'accueil obtenu

L'enquête « modes de garde et d'accueil des jeunes enfants », menée par la Drees en 2007 présente un ensemble de questions concernant la satisfaction des parents face aux modes de garde qu'ils ont obtenus pour leur jeunes enfants (Clément et Nicolas, 2009). Le champ de l'enquête porte sur les enfants des parents ayant au moins un enfant de moins de 3 ans. Dans l'échantillon, environ 63 % des enfants sont gardés par un de leur parent, 4 % par un grand parent, 22 % par une assistante maternelle, 8,5 % dans une crèche et 3 % par un autre moyen.

72 % des parents sont satisfaits du mode de garde de leurs enfants et seulement moins de 2 % ne sont pas satisfaits du tout. Parmi ceux qui se déclarent satisfaits, 40 % auraient néanmoins souhaité un autre mode de garde. En dehors de la garde par eux-mêmes, le mode de garde jugé le plus bénéfique pour l'enfant est la crèche (40 % des réponses), loin devant l'assistante maternelle (28 %). La crèche est toutefois perçue comme moins souple que la garde par une assistante maternelle.

2. Scolarisation et accueil périscolaire

À partir de 3 ans, la scolarisation de la quasi-totalité des enfants pose surtout la question de leur accueil en dehors de l'école, c'est-à-dire le matin (avant 8h30), le soir (après 16h30) et le mercredi.

Les données disponibles les plus complètes (Drees, 2007) concernent donc principalement les enfants de 3 à 6 ans et se centrent sur les solutions de garde mises en place le mercredi et en dehors des horaires scolaires les autres jours de la semaine. Elles permettent de donner des repères concernant les enfants de plus de 6 ans.

Périscolaire

En ce qui concerne la journée du mercredi, 73 % des enfants entre 3 et 6 ans sont gardés à titre principal par leurs parents. Les autres enfants sont accueillis par leurs grands-parents (11 %), pris en charge par un centre aéré, de loisirs ou une autre structure (7 %), ou par une assistante maternelle agréée (5 %). La garde par les grands-parents est plus fréquente en milieu rural. Les enfants qui grandissent dans l'agglomération parisienne, lorsqu'ils ne sont pas gardés par leurs parents, vont davantage au centre de loisirs, tout comme les enfants des familles les moins aisées.

Entre 16 h 30 et 19 h, 83 % des enfants de 3 à 6 ans passent la plupart du temps avec leurs parents. Les modes d'accueil qui viennent ensuite sont la garderie périscolaire (7 %), les grands-parents (5 %), une assistante maternelle (2 %).

Le matin avant l'école, ce sont également les parents qui s'occupent principalement des enfants, dans 84 % des cas. S'ils ne sont pas avec leurs parents, les enfants sont à la garderie (7 %), avec leurs grands-parents (4 %) ou chez une assistante maternelle (2 %).

3. Autres dispositifs

Structures d'accueil d'entreprises

Globalement, l'investissement direct des entreprises en termes de prise en charge de la petite enfance reste marginal, et se concentre sur des employeurs utilisant beaucoup de femmes qualifiées, à des horaires atypiques, comme les hôpitaux (Letablier et Daune-Richard, 2009). Selon l'enquête Familles et employeurs réalisée par l'Ined et l'Insee, un salarié français sur deux considère que son entreprise pourrait faire davantage pour l'aider à mieux concilier son emploi et sa vie familiale (Lefèvre et *al.*, 2008 ; Eydoux et *al.*, 2008 et 2009 ; Trancart et *al.*, 2009).

D. LES PRINCIPALES RÉFORMES DES POLITIQUES D'ARTICULATION

1. Objectifs

À partir des années 1990, l'intervention publique pour favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale a été renforcée dans une logique d'individualisation des modes de garde des jeunes enfants. Cette orientation s'est traduite par l'extension du droit au congé parental dès le deuxième enfant en 1994, mais aussi par le développement de subventions publiques et d'aides visant à solvabiliser la demande des parents en termes de prise en charge individuelle des jeunes enfants (garde d'enfant au domicile et assistantes maternelles). Plus récemment, sous l'impulsion de la conférence de la famille de 2003, la mise en œuvre de la prestation d'accueil du jeune enfant en 2004, PAJE (1), a rassemblé les différents dispositifs en en prolongeant la logique et en ouvrant le congé parental dès le 1^{er} enfant mais pour une courte durée.

Des modifications des réductions d'impôt ont été apportées (2) et de nouvelles mesures réglementaires visant prioritairement l'offre d'accueil ont été instaurées (3).

L'APE portait de multiples objectifs : dispositif de conciliation qui était donc du ressort de la politique familiale, mais aussi dispositif incitatif au retrait du marché du travail des mères de jeunes enfants et de ce fait du ressort de la politique de l'emploi, elle constituait également un soutien monétaire à des ménages au revenu modeste, et donc de ce point de vue elle s'apparentait à un politique sociale. La PAJE a quelque peu recentré le dispositif sur l'objectif d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle dans la mesure où les conditions d'accès au CLCA en termes d'activité passée ont été resserrées et où les incitations à recourir au congé à taux partiel ont été augmentées. Néanmoins, aucune orientation claire n'a été prise.

Description de la réforme

– (1) La PAJE : cette prestation unique reprend l'ensemble des anciennes allocations liées à la naissance et à la garde du jeune enfant. Par rapport aux dispositifs précédents, certains montants (AB, CLCA à temps partiel) ont été revalorisés et certains plafonds de ressources rehaussés (prime de naissance, AB, CMG). Par ailleurs les conditions d'activité pour être éligible à l'allocation ont été resserrées. La prestation a été ouverte dès le 1^{er} enfant mais pour une durée de seulement 6 mois. L'allocation pour un recours à temps partiel a été augmentée.

– (2) Réformes fiscales : afin de favoriser le recours à un mode de garde payant et déclaré, les lois de finances de 2005 et 2006 ont transformé la réduction d'impôt en faveur de la garde d'enfant hors domicile existante en un crédit d'impôt dont le taux passe de 25 à 50 %. La loi de finances de 2006 porte le plafond de la réduction d'impôt applicable en cas de recours à une garde à domicile de 10 000 à 12 000 euros par foyer fiscal.

– (3) Mesures centrées sur l’offre d’accueil : la réforme du statut des assistantes maternelles de 2005 vise à augmenter leur professionnalisation. La mise en place de la prestation de service unique (PSU) en 2005, versée par les CAF, vise à financer l’accueil collectif sur la base du nombre d’heures de fréquentation des établissements (plutôt que sur la base du nombre de places) et à assouplir les conditions d’accueil dans ces établissements.

2. Mise en œuvre des réformes et réformes en discussion

Le dispositif de prise en charge des jeunes enfants a fait l’objet de nombreuses expertises. Deux problèmes majeurs ont été identifiés : d’une part le manque de place d’accueil des jeunes enfants et d’autre part, le congé parental dont les effets négatifs sur le travail des femmes sont importants. Des rapports de la Cnaf, du Haut Conseil à la famille ont établi des scénarii de réformes de congé parentaux mais il semble que les réticences de certains acteurs soient encore importante et bloquent toutes réformes profondes.

E. BILAN ET ENSEIGNEMENTS

– Bilan

Les effets de l’allocation pour congé parental sur l’activité des femmes :

En 1994, l’éligibilité à l’allocation parentale d’éducation a été étendue aux parents de deux enfants et a ouvert l’option du travail à temps partiel dès le début de la période de rémunération. Cette réforme a mécaniquement conduit à une hausse importante du nombre de bénéficiaires, atteignant 581 000 personnes en 2005 (contre 275 000 en 1995, graphique). Parallèlement le taux d’activité des mères ayant au moins deux enfants (dont le plus jeune est âgé de moins de 3 ans) a diminué de 69 % en 1994 à 53 % en 1998. Une importante littérature académique a cherché à évaluer l’impact de l’allocation parentale d’éducation sur l’activité des mères. La réforme de 1994 a offert un véritable terrain expérimental permettant de déterminer l’effet de ce type d’allocation sur les comportements d’activité des mères. Ces études permettent de distinguer l’effet d’aubaine (c’est-à-dire des femmes ayant eu recours à l’APE qui se seraient de toute façon arrêtées de travailler) de l’effet incitatif de l’APE (c’est-à-dire le fait que certaines ont cessé de travailler pour percevoir l’APE, et ne l’auraient pas fait en l’absence du dispositif).

Les résultats confirment que l’effet incitatif au retrait d’activité des mères engendré par l’extension de l’APE a été important (voir le tableau ci-dessous) : selon les études, entre 50 et 70 % de la baisse des taux d’activité des mères de deux enfants dont l’un de moins de 3 ans s’expliquent par l’extension de l’APE. Globalement, entre 1994 et 1997 environ 110 000 mères de deux enfants ont quitté le marché du travail pour bénéficier de l’APE.

**EFFETS DE L'EXTENSION DE L'APE AU 2^E ENFANT EN 1994
SUR L'ACTIVITÉ DES MÈRES DE 2 ENFANTS**

	Afsa 1996, 1999	Allain, Sédillot 1998	Piketty 1998, 2003
Données Utilisées	Fichiers Cnaf	Enquête Emploi, Insee 1997	Enquêtes Emploi Insee 1982-2002 Enquête famille 1999
Méthode	Comparaison des taux d'emploi des mères de 2 enfants (6 et 17 mois) avant et après extension APE.	Comparaison des taux d'activité « constatés » d'une population éligible à l'APE à leur évolution « spontanée ».	Comparaison de l'évolution des taux d'emploi d'une population éligible avec celle des taux d'emploi d'une population non éligible.
Part de l'effet incitatif	60 %	50 %	Entre 50 et 70 %

L'incitation au travail n'est pas le seul facteur explicatif du recours des femmes à l'APE. En effet, les conditions d'emploi constituent un facteur déterminant : plus les conditions de travail sont mauvaises plus la personne est encline à recourir au congé parental. Les mères qui travaillent avec des horaires atypiques, qui subissent des horaires flexibles imposées par l'employeur ou qui ont des conditions de travail difficiles sont également celles qui sont le plus susceptibles d'avoir recours à l'APE/CLCA. La désincitation financière ne suffit pas à elle seule à expliquer l'attrait de ce dispositif (Marc, 2004).

De même, l'absence de modes de garde alternatifs explique également en partie le recours au congé parental. Les mères vivant en zone rurale et dans les petites villes, dans lesquelles l'offre de garde d'enfant est peu élevée, ont eu le plus recours à l'APE.

L'inégal recours au congé parental selon les sexes :

Les mères représentent entre 98 et 99 % des parents prenant un congé parental. Les facteurs explicatifs de la faible proportion de pères à avoir recours au congé parental généralement mis en avant sont multiples :

- L'inégal partage des tâches entre les femmes et les hommes au sein des familles ;
- L'inégalité de salaire au sein du couple : le père a souvent un salaire plus élevé que celui de la mère. L'allocation étant forfaitaire, elle est plus attractive pour le parent qui a le plus faible salaire ;
- Les hommes sont concentrés dans des secteurs, notamment dans le secteur privé, dans lesquels la culture professionnelle n'est pas favorable au recours à un congé parental.

Globalement, les hommes bénéficiaires du CLCA sont pour la plupart des employés ou des ouvriers qui avaient auparavant un emploi stable. Par rapport à la moyenne des autres pères salariés, ils sont plus susceptibles de travailler dans un

secteur d'activité dans lequel les femmes sont concentrées et d'être en couple avec une personne qui possède un niveau d'éducation supérieur et un emploi mieux rémunéré qu'eux.

Modes et services de garde

Selon Ananian et Robert-Bobée (2009), les différentes réformes concernant la garde des enfants mises en œuvre depuis 2002 ont pu contribuer à faire évoluer les pratiques des parents en ce qui concerne la garde de leurs jeunes enfants. Par rapport au début de la période, les enfants de moins de 3 ans sont moins souvent gardés à titre principal par leurs parents (- 7 points) et davantage accueillis par une assistante maternelle agréée (+ 5 points). Néanmoins, les évolutions concernent principalement les 60 % de ménages les plus aisés : parmi ces derniers, le recours à la garde par les parents à titre principal est en recul important tandis que le recours à la crèche est en augmentation. On peut également remarquer que le recours aux assistantes maternelles augmente pour toutes les catégories de niveau de vie, même si ce mode d'accueil reste largement plus utilisé par les familles les plus aisées. En 2009, le nombre d'enfants que peut accueillir simultanément une assistante maternelle est passé de 3 à 4 enfants ⁽¹⁾. Cette extension ne devrait pas avoir d'effet significatif sur la capacité d'accueil globale du réseau des assistantes maternelles. En effet, l'agrément pour trois enfants était déjà rarement donné pour plusieurs raisons :

- la taille du logement de la personne ;
- le fait que cette personne a souvent ses propres enfants encore à charge ;
- enfin, les assistantes maternelles limitent elles-mêmes leur demande du fait des difficultés de déplacement qu'entraîne le soin de 3 enfants gardés simultanément.

Ainsi, en 2008, les assistantes maternelles n'accueillaient en moyenne que 2,8 enfants, dont 70 % âgés de moins de 3 ans (Cnaf, Observatoire de la petite enfance, 2009).

On peut également noter la transformation importante du paysage de l'accueil des jeunes enfants suite à l'implication croissante, encore marginale, des entreprises privées dans le secteur qui y renforcent la prégnance des logiques marchandes et gestionnaires. Ce secteur est ainsi marqué par, d'un côté, la

(1) *Loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, article L. 421- 4 :*

« L'agrément de l'assistant maternel précise le nombre et l'âge des mineurs qu'il est autorisé à accueillir simultanément ainsi que les horaires de l'accueil. Le nombre des mineurs accueillis simultanément ne peut être supérieur à quatre y compris le ou les enfants de moins de 3 ans de l'assistant maternel présents à son domicile, dans la limite de six mineurs de tous âges au total. Toutefois, le président du conseil général peut, si les conditions d'accueil le permettent et à titre dérogatoire, autoriser l'accueil de plus de quatre enfants simultanément, dans la limite de six enfants au total pour répondre à des besoins spécifiques. Lorsque le nombre de mineurs fixé par l'agrément est inférieur à quatre, le président du conseil général peut modifier celui-ci pour augmenter le nombre de mineurs que l'assistant maternel est autorisé à accueillir simultanément, dans la limite de quatre mineurs. »

présence de mécanismes de marché en fort développement (mise en concurrence des prestataires, libre choix des usagers) et, de l'autre côté, par une régulation et un financement des services par les pouvoirs publics. On voit ainsi apparaître une nouvelle économie mixte dans la provision des services de garde, appuyée sur une offre de services diversifiée, individualisée et décentralisée (Jönsson, 2011).

– *Débats et controverses au niveau national*

Dans les dernières années, le débat sur les questions liées à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale s'est cristallisé autour de la question d'un accès universel aux services de garde. Cette ambition d'offrir une couverture complète des besoins en services de garde est tout d'abord évoquée en 2006 dans le « Plan Petite Enfance » présenté par Philippe Bas, alors ministre délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées et à la famille. Le principe d'un accès universel et garanti à une place d'accueil est ensuite repris par Nicolas Sarkozy, nouvellement élu et reprenant ainsi un élément de son programme présidentiel, qui mentionne l'objectif de mise en place d'un droit de garde opposable dans la lettre de mission adressée au ministre en charge de la famille en août 2007.

Certains acteurs affichent leur scepticisme quant à la réalisation du principe, mentionnant notamment la difficulté des démarches contentieuses à engager (Union nationale des centres communaux d'action sociale), les capacités d'accueil insuffisantes, l'effort financier trop important en période de crise et de restrictions budgétaires, le risque d'une standardisation de l'offre de garde par la mise en place généralisée de services publics au détriment de l'offre déjà fournie par le secteur privé (Centre d'analyse stratégique).

Dans un rapport de 2008, la députée Michèle Tabarot préconise une mise en œuvre progressive du droit opposable à partir de 2012, dans un premier temps pour les enfants de 2 à 3 ans, puis pour l'ensemble des enfants de moins de 3 ans à partir de 2015.

II. POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DES FAMILLES MONOPARENTALES

A. PRÉSENTATION GLOBALE

1. Définition de la catégorie « famille monoparentale »

Une recherche comparative récente (Trifiletti, 2007) distingue 4 groupes de pays selon les formes prises par la monoparentalité. La France se situe dans le groupe composé des pays d'Europe continentale dans lequel divorces et séparation sont les causes majeures de la monoparentalité, la proportion de mères célibataires se situe autour de 30 % et où l'incidence du veuvage est relativement faible (Eyedoux et Letablier, 2009).

En France, comme en Allemagne et dans les pays d'Europe du Sud, on peut remarquer que les mères divorcées ou séparées sont plus souvent en emploi que les mères en couple. Elles souffrent néanmoins d'un taux de chômage élevé (Trifiletti, 2007).

2. Données de cadrage (OCDE, 2010)

Données sociodémographiques

– Part des familles monoparentales (% de l'ensemble des foyers, 1999-2008) : 8

– Pourcentage de familles monoparentales dirigées par un homme (OCDE, 2011) : 11,8

Données économiques

– Parents isolés occupant un emploi rémunéré (% des parents isolés – 2007) : 71,3

– Taux d'emploi des parents isolés, milieu des années 1980-milieu des années 2000 : passage de 77,6 à 77,8 %

– Taux de pauvreté des parents isolés, milieu des années 1980-milieu des années 2000 : passage de 20 à 19,3 %

TAUX DE PAUVRETÉ DES ENFANTS SELON LA COMPOSITION DU MÉNAGE ET LA SITUATION DE L'EMPLOI DES PARENTS

(%)

Enfants (0-17)	Un seul parent		Deux parents		
	Ne Travaillant pas	Travaillant	Aucun ne travaille	Un seul travaille	Les deux travaillent
8,0	35,8	14,6	18,1	8,7	3,0

B. OBJECTIFS ET PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES POLITIQUES PUBLIQUES CIBLÉES

Du point de vue des régimes de protection sociale, la France a longtemps fait partie des pays qui ont promu un modèle centré sur la protection de la mère au foyer, cependant la catégorie (au sens de population-cible des politiques sociales notamment) des familles monoparentales a commencé à émerger à partir des années 1970 : représentation au sein de l'UNAF, puis API (allocation de parent isolé) en 1976. Conçue comme un minimum social, l'API visait à assurer un risque familial en compensant la perte de revenu subie par les mères seules (API « longue » pour les mères seules qui attendent un enfant ou ont un enfant de moins de 3 ans ; API « courte » pour les mères ayant un enfant de plus de 3 ans et venant de connaître une rupture familiale). Ce programme permettait donc aux mères seules de se retirer du marché du travail et de s'occuper de leurs enfants grâce à une allocation relativement généreuse mais transitoire. L'API commence à être remise en cause à partir des années 1980-1990, lorsque les études menées sur cette population montrent que les allocataires basculent fréquemment vers le RMI lorsqu'elles arrivent en fin de droits. L'API apparaît donc comme un dispositif de « relégation » (Eydoux et Letablier, 2009), en dépit de la mise en œuvre de programme d'accès des allocataires à la formation professionnelle. Alors même que le dispositif est censé permettre une transition vers l'emploi, certaines mères se retrouvent enfermées dans une précarité durable. Par conséquent, les parents isolés font l'objet, depuis la fin des années 1990, d'une politique d'activation qui associe minima sociaux, incitations financières au retour à l'emploi et programmes d'accompagnement.

Depuis le 1^{er} juillet 2009, le RSA a remplacé le RMI et l'API et combine également incitations monétaires et accompagnement renforcé.

1. Principaux dispositifs et mesures

– Aides spécifiques

Garde des enfants

Localement, certaines crèches donnent une priorité dans l'obtention des places aux parents isolés.

Par ailleurs, les demandeurs d'emploi, parents isolés d'enfants de moins de 10 ans, qui reprennent une activité professionnelle ou s'engagent à suivre une formation peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une aide à la garde d'enfants pour parents isolés (AGEPI), si cette reprise d'activité ou cette entrée en formation génère des coûts de garde d'enfants.

On peut noter que d'après l'enquête Modes de garde de la Drees en 2007, 71 % des enfants de moins de 3 ans vivant dans une famille monoparentale sont gardés à titre principal par leurs parents, le parent avec lequel ils vivent ou leur autre parent, alors que c'est le cas de 62 % des enfants dont les parents vivent en

couple (Sautory, 2011). Comparativement, les enfants des familles monoparentales sont plus fréquemment accueillis en crèche que les autres enfants : il s'agit d'un mode de garde plutôt urbain (tout comme la répartition des familles monoparentales sur le territoire) et moins coûteux pour les familles modestes du fait de la dégressivité des tarifs en fonction des revenus.

Allocations

– Dans le cadre du RSA, les parents isolés perçoivent une majoration tant que le benjamin à charge a moins de 3 ans, ce qui reproduit le dispositif de l'API. Le coût total du RSA majoré est de 1,2 milliard en 2010 (Cnaf, 2010). Les incitations à reprendre un emploi sont comparables pour les parents isolés et les couples inactifs (taux de cumul à 62 %, dégressivité égale à 38 %).

– Allocation de soutien familial (ASF) : destinée aux enfants privés du soutien de l'un des deux parents (en raison du décès de ce dernier, de l'absence de reconnaissance de paternité, ou du versement d'une pension alimentaire inférieure à l'ASF). Le coût total de ce dispositif s'élève à 1,253 milliard en 2010.

Par ailleurs, si le parent défaillant se soustrait totalement ou partiellement au versement de la pension alimentaire fixé par jugement, la CAF engage en lieu et place du parent responsable toute action contre l'autre parent pour obtenir le paiement de la pension. L'ASF est versée durant tout le temps de la procédure. D'une façon générale, ce système peut être « une arme très efficace contre la pauvreté » (OCDE, 2011). Cependant, en France, comparativement, les avances sur pension alimentaire sont très peu généreuses et elles n'ont donc qu'un effet faible sur les taux de pauvreté (réduction du taux de pauvreté avant et après avance sur pension alimentaire de 0,1 %, par comparaison avec 1,4 % en Pologne par exemple).

– Aide personnalisée au logement : les couples et les parents isolés perçoivent les mêmes montants. On peut donc considérer que les parents isolés en bénéficient. Le coût de l'APL en 2010 est de 6,868 milliards (Cnaf, 2010)

Crédit d'impôt

Dans le calcul du quotient familial, tout enfant de parent isolé compte pour 1 part au lieu de 0,5 part. Ceci est très favorable pour les parents isolés ayant des revenus élevés et qui paieraient un impôt sur le revenu (IR) important en l'absence de cette mesure. Toutefois, de part les caractéristiques en général défavorables de cette population, et le faible poids de l'IR dans l'ensemble des prélèvements, l'effet de cet avantage semble faible (voir partie II).

– Aides monétaires et injonction à l'emploi

Les parents isolés n'ont aucune obligation d'entrer sur le marché du travail en dessous des 3 ans du dernier enfant, tant que la garde n'est pas assurée.

Au-delà de 3 ans, ils sont soumis aux mêmes obligations que les autres allocataires du RSA.

2. Dispositifs d'accompagnement dans l'emploi

En tant que bénéficiaire de minima sociaux, les parents isolés sont éligibles aux dispositifs d'emplois aidés ciblés sur les demandeurs d'emploi en difficulté.

– Identification des principaux freins à l'emploi

De Curraize et Périvier (2010) arguent que l'augmentation du chômage à partir des années 1970 a particulièrement touché les parents isolés. Les employeurs, plus sélectifs en période de hausse du chômage, peuvent être réticents à l'idée d'embaucher une catégorie de salariées *a priori* moins disponibles et moins flexibles que les autres. L'employeur tiendrait compte du fait qu'« avoir un jeune enfant à charge » est source d'imprévu, lorsqu'il est malade ou lorsque le mode d'accueil de l'enfant est indisponible. Par ailleurs, avec la montée du chômage, les emplois proposés peuvent avoir des caractéristiques ingérables pour des mères isolées de jeunes enfants : en termes d'horaires de travail ou de distance du lieu de travail par rapport à leur domicile. Enfin l'introduction de l'API, en augmentant le salaire de réserve des femmes éligibles, a pu les conduire à allonger leur durée de recherche d'emploi.

Selon Pla (2008), 38 % des allocataires de l'API recherchent activement un emploi. Parmi celles-ci, 26 % invoquent l'absence de formation adéquate comme cause de chômage, 17 % l'absence de permis de conduire. Parmi les inactives, 81 % invoquent l'indisponibilité pour raisons familiales comme cause de non-recherche d'emploi et 8 % des problèmes de santé. L'API est en fait un instrument ambigu (De Curraize et Périvier, 2010) : certaines allocataires la perçoivent comme une aide leur permettant de retrouver le plus rapidement possible leur autonomie financière alors que d'autres la voient comme la légitimation de leur inactivité.

Avanel (2009) étudie à l'aide d'une enquête les principaux obstacles au maintien dans l'emploi des bénéficiaires du RSA-API : 36 % des enquêtés répondent en premier lieu la formation professionnelle contre 34 % pour le transport 29,5 % la gestion des problèmes budgétaires, 26 %, les modes de garde et 21 % le logement. Si on aurait pu s'attendre à un score plus élevé pour les modes de garde, l'auteur souligne que ce problème se situe essentiellement en amont, lorsqu'il s'agit de prendre ou non un emploi (voir sur ce sujet, Maurin et Roy, 2008).

– Dispositifs spéciaux d'accompagnement dans l'emploi

Les parents isolés n'ayant pas d'enfants de moins de trois ans sont dans le droit commun mais participent plus aux dispositifs d'insertion que les autres

individus : 68 % des familles monoparentales ont été suivis par un référent contre 60 % pour l'ensemble des allocataires ; 50 % ont signé un contrat d'insertion (44 %) ; 44 % ont participé à des actions d'insertion (40 %) (Pla, 2008).

Concernant les bénéficiaires au titre de l'API (RSA majoré), des expérimentations ont été mises en place en parallèle à la mise en place du RSA (Avenel, 2009). Sur un petit échantillon non contrôlé et non représentatif, il ressort que les actions les plus efficaces semblent être celles visant au maintien dans l'emploi tandis que les objectifs de hausse d'activité et de retour dans l'emploi sont plus difficiles à atteindre.

C. BILAN DES DISPOSITIFS CIBLÉS VERS LES FAMILLES MONOPARENTALES

1. Éclairage socio-économique

Une étude du centre de recherches Innocenti réalisé pour l'Unicef (2000) au milieu des années 1990 montre que les pays, dont la France, qui consacrent le plus de dépenses à leurs politiques sociales sont ceux qui enregistrent les taux de pauvreté des enfants les plus faibles. Cependant, classer les pays selon le taux de pauvreté des enfants calculé avant impôts et transferts permet d'estimer les effets directs des politiques sociales et révèle pour la France que la pauvreté des enfants de familles monoparentales reste relativement élevée. En effet, selon cette étude, si le taux de pauvreté des enfants en général est sensiblement réduit par les prestations sociales (7,9 %, contre 26,7 % avant transferts et impôts), le taux de pauvreté des enfants de familles monoparentales reste comparativement particulièrement élevé en France (26 %) (Eydoux et Letablier, 2009).

2. Bilan et enseignements

Encouragement et aide au retour à l'emploi

Les études disponibles montrent que l'intéressement des bénéficiaires de l'API a eu peu d'effet : seuls 7 % en ont bénéficié en 2004.

En ce qui concerne le RSA (Gomel et Serverin, 2009), les évaluations réalisées à partir des expérimentations mises en place depuis 2008 montrent que l'insertion des parents isolés se fait surtout dans des emplois faiblement qualifiés et à temps partiel, souvent dans les collectivités locales (agent de service ou d'entretien), dans les services directs aux particuliers (employé-e-s de maison, hôtellerie, restauration), ou dans le commerce (caissier-ère) (Avenel, 2009).

Au total, les incitations financières sont trop faibles en regard des contraintes familiales des parents isolés souvent en situation d'emploi précaire. Cela est d'autant plus vrai qu'il n'existe pas de dispositif d'insertion qui

permettrait aux parents isolés d'accéder en même temps à des formations ou des emplois aidés et à des modes d'accueil de leurs enfants ⁽¹⁾.

La conclusion formulée en 2006 par Eydoux, Letablier et Sylla est donc toujours d'actualité : les obstacles à la participation au marché du travail des parents qui élèvent seuls leurs enfants en France résident surtout dans la faible attractivité ou qualité de certains emplois et dans l'insuffisance des services d'accueil pour les enfants.

(1) Même si le principe de l'accès prioritaire des enfants de parents allocataires de minima sociaux (qu'ils soient en couple ou isolés) est inclus dans la loi du 23 mars 2006 (article 8) qui prévoit un mécanisme de places garanties dans les crèches.

MONOGRAPHIE – PAYS-BAS

I. LES DISPOSITIFS D'ARTICULATION ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

A. PRÉSENTATION GLOBALE

Les Pays-Bas représentent un modèle original de protection sociale assez difficile à classer dans les typologies des États-providence, se rapprochant par certains aspects du modèle conservateur-corporatiste des pays d'Europe continentale, comme l'Allemagne, et par d'autres du modèle social-démocrate des pays nordiques, comme la Suède. Le modèle néerlandais s'est considérablement transformé depuis les années 1990, avec une forte réorientation du système vers l'activation des politiques sociales ainsi que vers la responsabilité individuelle plutôt que la solidarité collective. La durée et la générosité des prestations ont été réduites et les obligations d'emploi renforcées de façon à réduire les effets désincitatifs des prestations sociales sur l'emploi.

Une des caractéristiques qui rapproche les Pays-Bas des autres pays d'Europe continentale est que le modèle de « Monsieur gagne-pain » y a longtemps dominé, et y reste encore fortement ancré dans les mentalités, malgré des transformations importantes au cours des quinze dernières années. Jusqu'à la fin des années 1980, le taux de participation des femmes au marché du travail était particulièrement faible (inférieur à 40 %). Depuis les années 1990 cependant, les femmes ont largement investi le marché du travail, et leur taux de participation est maintenant parmi les plus élevés en Europe (79,6 %). Ce phénomène a largement sous-tendu l'idée d'un « miracle néerlandais » des années 1990 (Hemerijck et Visser, 1999). Cette entrée massive des femmes sur le marché du travail a été rendue possible principalement grâce à des politiques qui favorisent l'emploi à temps partiel. De fait, le temps partiel représente 76,4 % de l'emploi total pour les femmes. Le temps partiel est également plus développé pour les hommes que dans les autres pays européens et représente 24,2 % de l'emploi total masculin. Il constitue la pièce maîtresse du système d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle.

Les politiques de conciliation n'ont commencé à se développer que dans les années 1990, suite à un rapport du Conseil scientifique pour la politique gouvernementale de 1990 qui présentait l'inactivité des femmes comme une raison majeure de la crise de l'État-providence néerlandais. Investir dans la participation des femmes au marché du travail était perçu comme une condition essentielle pour assurer la viabilité du modèle social néerlandais.

Les mesures mises en œuvre se sont centrées sur la promotion du travail à temps partiel et des formes de travail flexible plutôt que sur l'offre de services d'accueil, l'idée étant de promouvoir un modèle (le *combinatie scenario*) dans

lequel les deux parents travaillent et s'occupent de leurs enfants à temps partiel (Kremer, 2007). Les parents demeurent la source principale de garde des jeunes enfants (le taux de prise en charge formelle en équivalent temps plein des enfants de moins de 3 ans est de 34 %, et de seulement 67 % de 3 à 5 ans). Il faut également noter l'intervention importante des grands-parents qui s'occupent de leurs petits-enfants, l'ampleur de cette solidarité familiale rappelant celle qui prévaut dans des pays comme la Grèce, la Hongrie ou encore Chypre (Plantenga et Remery, 2009).

Le principe de subsidiarité reste fort aux Pays-Bas et l'idée selon laquelle la famille doit être le fournisseur de soins primaires pour les jeunes enfants, est largement répandue. Les modes de garde formels se sont développés au cours des quinze dernières années, mais les familles considèrent qu'il est souhaitable, du point de vue du bien-être des enfants, qu'ils ne fréquentent des structures d'accueil qu'à temps partiel (Kremer, 2007; Knijn et van Oorschot, 2008 ; Plantenga et Remery, 2009). Les politiques mises en œuvre ont visé à solvabiliser la demande des parents, sous forme d'aides en espèces, pour leur permettre de financer une place dans des structures privées d'accueil ou de rémunérer des nounous (y compris les grands-parents) à domicile. Ceci a permis une croissance rapide des modes de garde formels au cours de 15 dernières années mais cela s'est fait aux dépens de la qualité (Vermeer et al, 2008 ; Morgan, 2011). De nouvelles mesures ont récemment été prises pour développer l'accueil formel et en améliorer la qualité.

Les entreprises sont un autre acteur important dans le domaine de la garde des enfants et cofinancent la garde des enfants pour leurs employés en échange d'avantages fiscaux. Selon les accords collectifs négociés, certaines entreprises financent également une partie du congé parental.

Données de cadrage

Données sociodémographiques et économiques :

Données OCDE, 2010 :

- Taux de fécondité (2009) : 1,8
- Âge moyen au premier enfant (2008) : 28,9
- Proportion des naissances hors mariage (2008) : 41,2
- Taux de divorce (nombre de divorces pour 1000 personnes – 2009) : 2,0

Données Eurostat EFT, 2011 :

- Taux d'emploi global (15-64 ans) en 2010 : 74,29 %
- Taux d'emploi des hommes : 81,1 %
- Taux d'emploi des femmes : 69,7 %

– Emploi à temps partiel en pourcentage de l’emploi total (15-64 ans) : 48,3 %

- Hommes : 24,2 %

- Femmes : 76,4 %

– Part de l’emploi temporaire dans l’emploi total (2010) : 17,9 % (19,1 % pour les femmes)

Données OCDE, 2011 (Base de données sur la famille et Statistiques du marché du travail) :

– Taux d’emploi des mères en 2008 : 74,9 %

– Taux d’emploi des mères selon l’âge du benjamin :

- 75 % avec un enfant de moins de 3 ans (dont 6,6 % en congé maternité/parental) ;

- 75,8 % avec un enfant de 3 à 5 ans ;

- 74,6 % avec un enfant de 6 à 14 ans.

– Taux d’emploi des mères selon le nombre d’enfants :

- 80,3 % avec un enfant ;

- 76,9 % avec deux enfants ;

- 65,4 % avec 3 enfants.

– Écart de salaire hommes/femmes (salaire médian, temps complet – 2008) : 16,7 ;

– Écart de taux d’emploi hommes/femmes (2009) : 38,8

– Proportion de femmes à des postes de direction (2007) : 27,6 (OCDE, 2010).

– Impact de la parentalité (différence de taux d’emploi entre les femmes sans enfants et celles avec un enfant entre 0 et 6 ans, femmes entre 20 et 49 ans, Plantenga et Remery, 2009) : moins de 10 points (la moyenne pour l’UE 27 est de 12 points).

Données budgétaires

En 2008, les Pays-Bas consacraient 20,7 % de leur PIB à la protection sociale, dont 2 % à la branche famille (OCDE, SOCX 2011).

Il faut par ailleurs noter que les allègements fiscaux sont un outil important de l'aide aux familles : 0,9 % du PIB est alloué aux familles qui travaillent par le biais d'allègements fiscaux sur les revenus du travail et de crédits d'impôts (OECD, 2011).

B. CONGÉS ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR RAISONS FAMILIALES

1. Les congés parentaux

Congé maternité

La durée du congé maternité est de 16 semaines : 6 semaines avant l'accouchement et 10 après (si l'accouchement est plus tardif que prévu la période de congé plus longue que prévue avant l'accouchement n'est pas déduite de la période post-accouchement).

La rémunération du congé maternité est de 100 % du salaire jusqu'à un plafond équivalent au maximum de l'indemnité journalière de maladie (186,65 euros).

Le congé maternité est financé par un fond d'assurance chômage, lui-même financé par les employeurs qui contribuent à hauteur de 4,15 % des salaires.

Le congé peut commencer de 6 à 4 semaines avant la date prévue d'accouchement, mais les femmes enceintes n'ont pas le droit de travailler entre 4 semaines avant la date prévue et 6 semaines après la date effective de l'accouchement.

Toutes les femmes salariées ont droit au congé maternité. Les travailleuses indépendantes ont droit à 16 semaines d'indemnités pour un montant maximum de 100 % du salaire minimum (1 407,60 euros par mois avant impôts).

Il n'existe pas d'étude sur le recours au congé maternité, mais, étant donné les conditions (droit de toutes les salariées, interdiction de travailler 4 semaines avant l'accouchement), un recours de 100 % est attendu.

Congé paternité

La durée du congé paternité est de 2 jours ouvrables à la naissance de l'enfant. Il est rémunéré à 100 % du salaire, sans plafond et payé par l'employeur. Le congé paternité peut être pris par le père dans les 4 semaines après la naissance de l'enfant. Il est destiné aux salariés (hommes et femmes) partenaires d'une femme qui vient d'accoucher, ou aux salariés (hommes et femmes) qui reconnaissant l'enfant.

On estime que 90 % des hommes ayant droit au congé paternité ont eu recours à une forme ou une autre de congé : 51 % ont pris le congé paternité statutaire, mais la plupart ont pris des jours de vacances (Moss, 2010).

Congé parental (non rémunéré)

La durée du congé parental est proportionnelle à la durée de travail du bénéficiaire (soit 26 fois le nombre d'heures de travail hebdomadaire), par parent et par enfant, à prendre jusqu'au 8e anniversaire de l'enfant. Si les deux parents travaillent à temps plein (soit 38 heures par semaine) par exemple, ils ont tous deux droit à un congé de 988 heures (soit 26 semaines).

Le congé doit être pris à temps partiel. Dans l'exemple ci-dessus, l'employé serait en congé à 50 % et travaillerait à 50 %, soit pour 19 heures par semaine, et le congé serait donc étalé sur 52 semaines. D'autres options sont possibles, par exemple en ne prenant qu'un jour de congé par semaine, ce qui permet d'étaler le congé sur une période encore plus longue.

En accord avec l'employeur, le congé peut être pris à temps plein ou pour plus d'heures par semaine que la durée légale pour une période plus courte, ou pour moins d'heures par semaine sur une plus longue période. Le congé, toujours en accord avec l'employeur, peut être pris en 2 ou 3 fois. Tous les salariés qui ont travaillé de façon continue dans un même emploi y sont éligibles.

Tous les parents qui prennent un congé parental ont droit à une réduction d'impôt de 704 euros par mois (soit la moitié du salaire minimum légal mensuel dans le cas d'un congé à temps plein) ou de 4,07 euros par heure pour chaque heure de congé. Certains accords collectifs d'entreprise prévoient une rémunération supplémentaire du congé parental, mais cela reste encore assez peu développé.

En 2009, 41 % des femmes éligibles ont pris un congé parental (dont 55 % bénéficiaient d'un congé rémunéré) d'une durée moyenne de 10 mois, à raison de 11 heures par semaine; 19 % des hommes éligibles (dont 57 % bénéficiaient d'un congé rémunéré) d'une durée moyenne de 13 mois, à raison de 7 heures par semaines. Durant leur période de congé, les mères travaillent en moyenne 27 heures par semaine et les pères 37 heures.

D'une façon générale, le recours au congé parental est plus élevé chez les femmes, mais aussi chez les salariés ayant un niveau d'éducation moyen et élevé : 56 % pour les femmes ayant un haut niveau d'éducation contre 17 % pour celles ayant un bas niveau d'éducation ; 25 % et 7 % respectivement pour les hommes. Le recours au congé parental est plus élevé chez les parents d'origine néerlandaise que chez les parents issus de minorités ethniques (Moss, 2010).

Congé d'adoption

Chaque parent a droit à 4 semaines de congé lors d'une adoption, les indemnités sont équivalentes à celles du congé maternité.

Le congé peut être pris dans une période commençant 2 semaines avant l'adoption et se terminant 16 semaines après.

Les parents adoptifs ont accès aux modalités classiques du congé parental.

2. Les aménagements du temps de travail

Réduction du temps de travail

Tous les salariés qui ont plus d'une année de travail continu dans un même emploi ont le droit d'augmenter ou de diminuer leur temps de travail (Loi sur l'ajustement du temps de travail – *Wet aanpassing arbeidsduur*). Ce droit est cependant conditionnel : l'employeur peut refuser d'accorder ce congé s'il considère que l'intérêt de l'entreprise en sera fortement affecté. La loi ne s'applique qu'aux entreprises de plus de 10 salariés.

Temps partiel

Pour les salariés néerlandais, en particulier les femmes, le travail à temps partiel est quasiment une norme et il s'agit d'un temps partiel choisi et non pas de sous-emploi (voir partie 1).

Le temps partiel s'est développé à partir des années 1980, suite à la volonté des pouvoirs publics de lutter contre le chômage en répartissant le travail. Des subventions ont été introduites à l'égard des employeurs qui développaient les emplois à temps partiel ou les réductions de temps de travail. Dans un même temps, les conditions de travail minimum ou de salaire ont été supprimées pour l'accès aux prestations d'assurances sociales. À partir de 1993, un salaire minimum et un congé payé proportionnels ont été introduits pour le travail à temps partiel (Van Oorschot, 2006). Aujourd'hui le temps partiel bénéficie des mêmes droits et avantages que le travail à temps plein.

Le temps partiel s'est fortement développé, passant de 39,1 % de l'emploi total en 1999 à 48,3 % en 2010 (et de 68,5 % à 76,2 % juste pour les femmes (Eurostat EFT)). Les Pays-Bas est le pays d'Europe qui enregistre la proportion la plus élevée d'établissements avec des salariés à temps partiel. 89 % des établissements ont des salariés à temps partiel, 34 % en ont moins de 20 % et 55 % en ont plus de 20 % (Letablier et al, 2008).

LCSS (« *Life Course Savings Scheme* »)

Introduit en 2006, le « *Life Course Savings Scheme* » est une forme d'épargne qui permet de compenser les manques de revenus à certaines périodes

(congés non rémunérés par exemple). Les actifs ont la possibilité d'épargner 12 % de leurs revenus avant impôt pendant 2 ans sur un compte spécial. L'utilisation de ce dispositif est moindre que ce qui avait été anticipé. Cela est notamment dû au fait que les personnes avec des salaires faibles ou travaillant à temps partiel n'ont pas les moyens de mettre de côté 12 % de leur salaire, mais aussi au fait qu'il est peu probable que suffisamment d'épargne soit accumulée assez rapidement pour financer un congé parental. Il est plus probable que cela permette de financer une retraite anticipée, notamment pour les hommes (Lewis et al., 2008).

3. Autres dispositifs

– *Autres congés :*

Absence liée au soin des personnes dépendantes

Des congés de court terme jusqu'à 10 jours maximum par an peuvent être pris pour s'occuper d'un enfant, d'un partenaire ou d'un parent malade. L'employeur doit rémunérer ces congés à 70 % du salaire. Tous les salariés ont accès à ces congés sous 3 conditions : un employeur peut refuser d'accorder ce congé s'il considère que l'intérêt de l'entreprise en sera fortement affecté ; la maladie doit nécessiter des soins ; ces soins doivent être prodigués par le salarié uniquement.

Les salariés dont un enfant, un partenaire ou un parent souffrent d'une maladie mortelle ont droit à un congé de long terme non rémunéré allant jusqu'à 6 fois leur nombre d'heures de travail par semaine. Ce droit est conditionnel : l'employeur peut refuser d'accorder ce congé s'il considère que l'intérêt de l'entreprise en sera fortement affecté.

Par ailleurs, un « temps raisonnable » peut être pris par un salarié en cas de circonstances personnelles exceptionnelles (mort d'un parent, maladie d'un enfant ou même fuite d'eau au domicile par exemple). Ce congé d'urgence peut durer de quelques heures à quelques jours (il se termine après une journée s'il est remplacé par un congé de court terme). La rémunération est assurée par l'employeur à 100 % du salaire.

Le taux de recours de ce type de congé est de 9 % (pour les femmes comme pour les hommes) pour le congé de court terme et de 4 % et 3 % respectivement pour le congé d'urgence (Institut Néerlandais de la statistique, 2007). Parmi les personnes prenant soin d'un parent malade, 56 % n'ont pas eu recours au congé de long terme ; les raisons de ce non-recours sont multiples : impossibilité de concilier le congé avec le travail, conséquences financières trop importantes, manque d'information.

C. LES MODES D'ACCUEIL DES JEUNES ENFANTS

La loi sur la garde des enfants (*de Wet kinderopvang*) de 2005 a été promulguée avec comme objectif d'augmenter la participation des femmes sur le marché du travail en améliorant l'accessibilité aux modes de garde d'enfants et en augmentant la concurrence entre les différents fournisseurs de garde d'enfants de façon à réduire le coût de ces services. Selon cette loi, les parents, les employeurs et le gouvernement doivent partager le coût de la garde formelle des enfants.

Cette loi a instauré une allocation de garde d'enfants (*Kinderopvangtoeslag*) attribuée à chaque enfant de 0 à 12 ans bénéficiant d'un mode de garde non parentale et dont les deux parents travaillent ou étudient. Cette allocation varie en fonction du coût du mode de garde, du nombre d'heures de garde et des revenus de la famille, avec un plafond maximum sur le montant horaire (5 euros de l'heure en 2010). Pour bénéficier de cette allocation, la structure de garde choisie doit adhérer aux règles et réglementations énoncées dans la Loi sur la garde des enfants. Les structures d'accueil collectives doivent être gérées par une organisation professionnelle et les assistantes maternelles doivent être certifiées par une agence d'accueil des jeunes enfants accréditée (*gastouderbureau*). Les municipalités doivent vérifier que ces obligations sont remplies.

1. Pour les enfants d'âge préscolaire

Les modes d'accueil pour les enfants d'âge préscolaire sont variés.

Les structures d'accueil collectives (*Kinderdagverblijf*) accueillent les enfants de 3 mois à 4 ans et sont généralement ouvertes de 7 h30 à 18 heures tous les jours de la semaine. Ces structures sont gérées par des organisations professionnelles et emploient du personnel qualifié. Le taux d'encadrement va de 1 pour 4 à 1 pour 8 selon les groupes d'âge. Les tarifs varient, mais se situent en moyenne autour de 750 euros par mois pour un accueil de 3 jours par semaine pour le premier enfant. Les tarifs sont souvent dégressifs pour les enfants suivants.

Les assistantes maternelles (*Gastouder*) accueillent un maximum de 4 enfants (y compris les leurs), soit chez elles, soit chez les parents. Si l'assistante maternelle est certifiée par une agence d'accueil des jeunes enfants, les parents peuvent bénéficier de l'allocation de garde d'enfants. Les tarifs varient mais se situent en moyenne autour de 8 euros de l'heure.

Les grands-parents qui gardent régulièrement leurs petits-enfants peuvent également être considérés comme travailleurs indépendants prestataires de garde et les parents peuvent à ce titre bénéficier de l'allocation de garde d'enfants. Le grand-parent doit cependant remplir les mêmes obligations (y compris la formation aux premiers secours) que les assistantes maternelles. La formation doit être certifiée par une agence d'accueil des jeunes enfants.

Des structures d'accueil préscolaires (*Peuterspeelzalen*) accueillent les enfants de 2 à 4 ans, le matin, généralement deux fois par semaine. Ces structures

sont généralement associées à une école primaire et visent à faciliter la transition vers l'école pour les enfants gardés par leurs parents pendant les 4 premières années.

Bien que l'école primaire n'est obligatoire qu'à partir de 5 ans, elle accueille les enfants dès 4 ans et la quasi-totalité des enfants de 4 ans sont ainsi scolarisés.

Conditions d'accès

Il n'existe pas de droit opposable à un mode de garde et les places en structures d'accueil collectives sont insuffisantes pour répondre à la demande, les listes d'attente sont souvent assez longues.

Les services de garde formelle sont plus souvent utilisés par les familles qui ont des revenus élevés puisque ces services et l'allocation de garde d'enfants visent plus particulièrement les familles biactives. Les incitations financières demeurent trop faibles pour les familles à bas revenus pour qui la garde parentale et autres arrangements informels restent une alternative moins coûteuse. Par ailleurs, les places en structures d'accueil sont souvent cofinancées par les employeurs, mais pas nécessairement pour toutes les catégories de salariés.

Couverture

- Taux de couverture, enfants 0-2 ans (2008) : 55,9 %
- Taux de couverture, enfants 3-5 ans (2008) : 67,1 %

Ces taux de couverture sont néanmoins beaucoup plus bas lorsqu'ils sont ramenés en équivalent taux plein : le taux de couverture pour les 0-3 ans passe alors à 34 % seulement (OCDE, 2010 Base de données sur la familles).

De fait, que ce soit dans la catégorie d'âge préscolaire ou dans la catégorie d'âge à partir de 3 ans, les parents néerlandais combinent le recours aux modes d'accueil formels et informels (assistantes maternelles, grands-parents, amis, voisins, etc.) (Plantenga et Remery, 2009). Cette combinaison reflète le fort développement du travail à temps partiel aux Pays-Bas et la préférence marquée des familles pour une prise en charge des enfants dans des structures formelles à temps partiel seulement (Kremer, 2007). Seuls 4 % des enfants de moins de 3 ans sont accueillis dans des structures formelles pour plus de 30 heures par semaine, et 3 % des enfants sont pris en charge dans le cadre de modes d'accueil informels pour plus de 30 heures par semaine.

Par ailleurs, la répartition sur le territoire est très inégale, les structures d'accueil s'étant développées essentiellement dans les zones urbaines aisées (Noailly et Visser, 2009). Les inégalités sociales et territoriales dans l'accès aux structures de garde sont donc importantes.

Qualité

Dans les structures d'accueil collectives, la taille maximum des groupes est de 12 enfants pour les 0-1 an, 16 enfants pour les 1-4 ans et 20 enfants pour les 4-8 ans.

Le ratio d'enfants par encadrant est de 1 : 4 pour les 0-1 an, 1,5 pour les 1-2 ans, 1 : 6 pour les 2-3 ans, 1 : 8 pour les 3-4 ans (Plantenga et Remery, 2009).

Alors que les Pays-Bas faisaient partie des pays où la qualité de l'accueil des jeunes enfants était parmi les plus élevée dans les années 1980, des études récentes ont montré qu'il y avait eu une forte détérioration de la qualité de cet accueil (Vermeer et *al.*, 2008 ; Morgan, 2011). Cette détérioration est notamment due au fait que les structures collectives publiques ont été remplacées par des structures collectives privées à but lucratif dont les objectifs de profits affectent le souci de la qualité. La forte progression des modes de garde non collectifs faisant appel à des intervenants peu qualifiés (nounous, grands-parents...) est une autre cause importante de la détérioration de la qualité.

La qualité de l'accueil est aujourd'hui une préoccupation croissante aux Pays-Bas et une nouvelle réforme a été introduite en 2010 pour tenter d'augmenter le niveau de qualification des personnes intervenant dans le domaine de la garde d'enfants, notamment en ce qui concerne la garde à domicile. Une formation aux premiers secours est maintenant obligatoire et les assistantes maternelles doivent apporter la preuve de leur expérience ou d'une formation. De plus, l'allocation de garde d'enfants a été diminuée pour les parents ayant recours à une assistante maternelle et supprimée pour les parents employant quelqu'un vivant à domicile (au pair, nounou).

Gouvernance des structures d'accueil

La loi sur l'accueil des enfants (*Child Care Law*) de 2005 a mis fin au système de régulation centralisé au profit d'une gestion locale de la politique d'accueil. Le mode de financement des structures d'accueil formel, axé sur la solvabilisation de la demande et visant à stimuler la création de structures privées, a engendré un développement inégal des structures d'accueil sur le territoire, celles-ci étant essentiellement concentrées dans les zones urbaines aisées.

Les structures d'accueil collectives sont toutes gérées par des entreprises privées (à but lucratif ou non). Plus encore qu'au Royaume-Uni, l'accueil des jeunes enfants est laissé aux soins du marché et les contrôles de qualité par les municipalités se sont affaiblis.

Modalités de financement

À partir de la fin des années 1980 et jusqu'en 2004, l'État versait des subventions directement aux structures d'accueil. La loi sur la garde d'enfants de

2005 a transformé le mode de financement de telle sorte que les subventions vont maintenant aux familles plutôt qu'aux structures.

Par ailleurs, de façon à simplifier les modalités de financement (autrefois très complexes et génératrices de coût administratifs élevés) et pour stimuler la croissance des modes de garde d'enfant, la loi sur la garde des enfants de 2005 a instauré un système de financement tripartite de la garde d'enfants entre les parents, les employeurs, et les autorités publiques.

En principe les parents payent la totalité du coût, et sont remboursés d'une partie du coût par leurs employeurs et par les autorités fiscales (par l'allocation de garde d'enfants). Depuis 2007, les employeurs doivent couvrir 1/3 du coût, réparti entre les deux employeurs (celui du père et celui de la mère), soit 1/6 du coût pour chaque employeur. Dans le cas de parents isolés, les autorités publiques couvrent la part correspondant au deuxième employeur.

En 2007 il était estimé que 52 % du coût de la garde était couvert par l'argent public, 29 % par les employeurs et 19 % par les familles (Plantenga, 2010).

Satisfaction des parents face au mode d'accueil obtenu

Selon Plantenga et Remery (2008), l'offre de garde, si elle a été récemment élargie, reste insuffisante, notamment pour les enfants en âge d'être scolarisé (cf. ci-dessous).

Il faut noter que bien que les enfants ne bénéficient généralement que d'une prise en charge à temps partiel, cela correspond avant tout aux souhaits des familles et non pas seulement à un manque de places disponibles. Des études récentes montrent que même si les structures d'accueil étaient plus disponibles, peu coûteuses et de bonne qualité, les parents néerlandais ne s'en serviraient pas plus pour autant car ils considèrent qu'il n'est pas bon pour les enfants de passer la plus grande partie de la semaine dans une structure de garde (Knijn et van Oorschot, 2008).

2. Scolarisation et accueil périscolaire

Scolarisation

Aux Pays-Bas, l'école primaire commence à l'âge de 5 ans, cependant les heures d'ouverture y sont limitées à environ 25 heures par semaine.

Accueil périscolaire

L'accueil périscolaire (*Buitenschoolse / Naschoolse Opvang*) concerne les enfants de 4 à 12 ans. Les enfants peuvent être accueillis avant et après l'école, généralement à partir de 7 h le matin et jusqu'à 18 h le soir, ainsi que pendant la pause déjeuner. Depuis 2007, les écoles ont la responsabilité d'organiser la jonction avec la garde périscolaire, qui peut être organisée dans les locaux de

l'école ou dans des structures extérieures. La garde périscolaire est payante et varie en fonction du revenu des familles. Les parents peuvent bénéficier de l'allocation de garde d'enfants pour financer en partie l'accueil périscolaire. L'accueil périscolaire connaît un fort développement.

3. Autres dispositifs

Structures d'accueil d'entreprises

L'offre de services en matière d'accueil des enfants par les entreprises à leurs salariés est largement déterminée par l'existence de services publics. En moyenne, en Europe, seulement 4 % d'établissements offrent des services de garde d'enfants ou d'autres formes d'aide à la garde (par exemple, *baby-sitting*). Les Pays-Bas est le pays où les structures d'accueil d'entreprise sont le plus développées : 27 % d'établissements offrent de tels services (Letablier et al., 2008).

D. LES PRINCIPALES RÉFORMES DES POLITIQUES D'ARTICULATION

Modernisation de la législation sur les congés et le temps de travail

Depuis 2008 des discussions sont en cours au Parlement et avec les partenaires sociaux concernant la possibilité de moderniser la législation sur les congés et le temps de travail (Loi sur le travail et le soin aux personnes dépendantes et Loi sur l'ajustement du temps de travail). Selon les employeurs la législation est trop complexe et ne correspond pas aux différents besoins des salariés. Il existe par ailleurs une demande de plus en plus forte pour de nouvelles sortes de congés (en cas de naissance d'enfants prématurés, de volontariat, d'assistance à des parents et amis mourants, de deuil). L'objectif du gouvernement est d'accroître la flexibilité du temps de travail et de l'usage des congés, plutôt que d'étendre le périmètre des congés (possibilité pour un nouveau salarié de prendre un congé, possibilité de fractionner le congé autant que souhaité par les parents, possibilité de demander la diminution du nombre d'heures travaillées pour une période et l'augmentation de ces heures pour une autre période, extension du congé maternité en cas d'hospitalisation d'un enfant nouveau-né afin de porter la période de congé à 10 semaines après la sortie de l'hôpital, plutôt que 10 semaines après l'accouchement). Un objectif complémentaire est également de rendre le congé parental plus accessible aux salariés (en particulier les hommes) qui ont un faible ou moyen revenu.

Un projet de loi (proposé par les Verts) sur l'extension du congé paternité à 5 jours a été rejeté en février 2010 (Moss, 2010).

Allocation de garde d'enfants

Sous l'effet du plan de rigueur lié à la situation budgétaire, le montant de l'allocation de garde d'enfants a été diminué pour tous les niveaux de revenus en 2011 et le nombre d'heures de garde par mois pour lesquels les parents peuvent

demander une allocation est limité à 230 heures. Le montant de l'allocation a été réduit encore plus pour la garde par une assistante maternelle par rapport à la garde en structure d'accueil collective et n'est plus versée pour une garde privée à domicile. De plus, seuls les couples dans lesquels les deux parents travaillent peuvent bénéficier de cette allocation.

E. BILAN ET ENSEIGNEMENTS

Travail à temps partiel

Après un congé parental, reprendre le travail en demandant une réduction d'horaires est particulièrement répandu aux Pays-Bas. Il faut souligner à cet égard le poids des normes culturelles qui, plus que le manque de places d'accueil, incitent les parents, et en particulier les mères, à ne travailler qu'à temps partiel.

Répartition hommes/femmes des responsabilités familiales

Les Néerlandaises sont les mères qui passent le plus d'heures par semaine à s'occuper de leurs enfants (48 heures/semaine pour une moyenne de 30 heures dans les 27 pays de l'UE). C'est également aux Pays-Bas que l'écart entre hommes et femmes à cet égard est le plus important (26 heures contre 12 heures pour la moyenne des 27 pays de l'UE) (Fondation de Dublin, 2009).

LCSS (« *Life Course Savings Scheme* »)

Le recours à ce mécanisme de compensation est assez faible. Selon l'Institut néerlandais de la statistique, 230 000 personnes y ont eu recours en 2006 et 270 000 en 2007, soit 3,6 % des salariés.

Débats et controverses au niveau national

La qualité des services d'accueil est actuellement un point de préoccupation important.

II. POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DES FAMILLES MONOPARENTALES

A. PRÉSENTATION GLOBALE

1. Définition de la catégorie « famille monoparentale »

Les Pays-Bas sont le pays d'Europe dans lequel la proportion de parents isolés et la proportion d'enfants vivant avec un seul parent sont parmi les moins élevées.

Divorces et séparations y sont les causes majeures de la monoparentalité. Les mères célibataires forment la seconde catégorie la plus importante, mais comparé à d'autres pays tels que le Royaume-Uni par exemple, il s'agit ici souvent de mères célibataires plus âgées qui ont fait le choix d'élever seules un enfant. Les veufs/veuves ne représentent qu'une faible proportion des parents isolés (Trifiletti, 2007).

Reconnaissance de la catégorie

Les parents isolés en tant que catégorie bénéficient de certaines aides spécifiques. Néanmoins, en même temps que s'est modernisé le système de protection sociale et que la norme de travail s'est propagée à toute la population suite aux politiques d'activation menées depuis la fin des années 1990, les parents isolés sont de moins en moins singularisés en tant que groupe.

2. Données de cadrage

Données sociodémographiques

Eurostat (LFS 2005-2010)

– Part des familles monoparentales (% de l'ensemble des foyers, 2010) : 4,1 % ;

– Ménages monoparentaux en % des ménages avec enfants : 13,7 % ;

– La grande majorité des ménages monoparentaux comporte seulement un ou deux enfants (52 % et 38 % respectivement) ;

– 85 % des parents isolés sont des femmes, 15 % des hommes ;

– Les niveaux d'éducation des parents isolés sont similaires à ceux de la population en générale.

Données économiques

Données Eurostat, LFS 2009 ;

- Taux d’emploi des parents isolés : 71,3 % ;
- Taux d’emploi des mères isolées : 68,6 % ;
- Taux d’emploi des pères isolés : 85 % ;
- Temps partiel mères isolées : 80 % ;
- Temps partiel pères isolés : 16,2 % ;
- Taux de risque de pauvreté des familles monoparentales (seuil : 60 % du revenu équivalent médian après transferts sociaux) en 2009 : 33 %.

B. OBJECTIFS ET PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES POLITIQUES PUBLIQUES CIBLÉES

1. Principaux dispositifs et mesures

Les parents isolés sont en général soumis au même traitement et mêmes obligations que l’ensemble des bénéficiaires de l’aide sociale. Cela étant, les dispositifs étant décentralisés, il existe des différences importantes selon les autorités locales sur ces questions. Des études avaient montré qu’entre 1996 et 2002, de nombreuses municipalités exonéraient les parents isolés de l’obligation de chercher un emploi et le nombre de parents isolés ainsi exonérés avait augmenté de 50 %. La Loi sur le Travail et l’assistance sociale (*Wet Werk en Bijstand*) introduite en 2004 a visé à « responsabiliser » les municipalités en transférant le financement de l’assistance sociale aux municipalités de façon à ce qu’elles aient une incitation financière à réduire le nombre de bénéficiaires de l’assistance sociale (Knijn, Martin, Millar, 2007).

C’est notamment par le biais de mesures fiscales (du type crédits d’impôts) que les parents isolés, de même que les ménages à faibles revenus, perçoivent une aide.

– Aides spécifiques

Pour aider l’insertion dans l’emploi des parents isolés, le gouvernement a débloqué un budget permettant aux municipalités d’être subventionnées pour l’achat de places en centres d’accueil et les mettre gratuitement ou à un coût réduit à disposition des parents isolés.

Un complément d’aide sociale est également en vigueur, mais il est assorti d’une obligation de recherche d’emploi à partir du 5e anniversaire de l’enfant.

– *Aides monétaires et injonction à l'emploi*

Assistance sociale

Les minima sociaux, et donc le montant de l'assistance sociale, varient en fonction de l'âge, de la situation familiale, des ressources de la personne/du ménage. Pour les parents isolés, le montant de l'aide sociale est généralement équivalent à 70 % du revenu minimum.

Crédits d'impôts

En 2005, un crédit d'impôt a été introduit pour les ménages à faibles revenus qui s'applique également en cas de travail à temps partiel.

Également depuis 2005, les coûts de la garde d'enfant sont remboursés sous forme de crédit d'impôt pour les parents isolés à condition qu'ils travaillent et que leur revenu soit inférieur à 130 % du salaire minimum.

2. Dispositifs d'accompagnement dans l'emploi

Identification des principaux freins à l'emploi

Le problème de la garde des enfants étant considéré comme un des principaux freins à l'emploi des parents isolés, les politiques mises en œuvre visent à réduire les coûts de garde pour les parents isolés.

Dispositifs spéciaux d'accompagnement dans l'emploi

Pendant longtemps les mères seules n'étaient pas obligées ni même encouragées à prendre un emploi avant les 18 ans de leur enfant et bénéficiaient de prestations sociales pour subvenir à leurs besoins. À la fin des années 1990, au moment où l'État-providence néerlandais se restructurait, l'accent a été mis sur la nécessité d'augmenter les taux d'emploi (notamment des femmes), l'activation des aides sociales en direction des parents isolés est devenue une priorité. Depuis 1996, les parents isolés bénéficiaires de l'aide sociale avec un enfant de plus de 5 ans ont l'obligation de chercher un emploi, et depuis 2004 cette obligation a été étendue à tous les parents isolés (Knijn, Martin et Millar, 2007). Le dispositif a été un peu assoupli en 2009 de façon à encourager les parents isolés à poursuivre une formation.

On peut noter qu'il reste néanmoins un effet désincitatif des prestations sociales en ce qui concerne les veuves et celles-ci sont particulièrement peu nombreuses à être présentes sur le marché du travail et sont majoritairement en situation d'inactivité (Eydoux et Letablier, 2009).

Comme mentionné ci-dessus, les dispositifs d'insertion sont les mêmes pour l'ensemble de la population, notamment :

– La loi sur l'engagement des demandeurs d'emploi (*Wet Inschakeling Werkzoekende*) : ce dispositif comprend plusieurs aides de retour à l'emploi, telles que formation, stages, placement, travaux d'intérêt général.

– Les contrats aidés (publics et associatifs) (*I/D Jobs, Melkert Jobs*).

C. BILAN DES DISPOSITIFS CIBLÉS VERS LES FAMILLES MONOPARENTALES

1. Éclairage socioéconomique

Évolution des taux d'emploi, activité et chômage des parents isolés

Aux Pays-Bas, comme au Royaume-Uni et en Irlande, les mères seules ont des taux d'emploi plus bas que dans les autres pays européens.

Même si les taux d'emploi des parents isolés restent en deçà des taux d'emploi globaux, ils ont néanmoins fortement progressé depuis la fin des années 1990. Cela reste toutefois très largement (à 80 %) du travail à temps partiel pour les mères isolées, dans une proportion encore plus importante donc que pour les femmes en général.

Type d'emploi occupé

Les emplois occupés ont des caractéristiques similaires à celles des emplois occupés par le reste de la population, mais le travail à temps partiel pour les mères isolées est encore plus répandu.

Niveau de vie et pauvreté des familles monoparentales relativement aux autres types de familles

Le taux de pauvreté parmi les mères isolées est bas aux Pays-Bas (environ 16 %) comparé à la situation dans d'autres pays, et en particulier pour les mères isolées qui ont un emploi (seulement 7 %, contre 38,2 % pour les mères isolées sans emploi en 2008) (Van Lancker, Ghysels et Cantillon, 2011).

2. Bilan et enseignements

Encouragement et aide au retour à l'emploi

Les différentes mesures adoptées (crédits d'impôts, aide à la garde d'enfants, transfert du coût de l'aide sociale aux municipalités) semblent avoir eu un impact sur le taux d'emploi des parents isolés, même s'il est difficile d'isoler l'impact spécifique de ces mesures étant donné que l'augmentation des taux d'emploi a concerné toutes les catégories de femmes depuis la fin des années 1990.

Bien-être des enfants et égalité des chances

En ce qui concerne la situation des enfants, on constate comme dans les autres pays que le fait de vivre dans un ménage sans emploi est facteur de précarité. Même dans les familles monoparentales, le fait que le parent travaille réduit de moitié les taux de pauvreté des enfants.

**TAUX DE PAUVRETÉ DES ENFANTS
SELON LA COMPOSITION DU MÉNAGE
ET LA SITUATION DE L'EMPLOI DES PARENTS**

(%)

Enfants (0-17)	Un seul parent		Deux parents		
	Ne Travaillant pas	Travaillant	Aucun ne travaille	Un seul travaille	Les deux travaillent
9,6	56,8	23,2	63,1	14,6	1,8

**PROPORTION D'ENFANTS VIVANT DANS DES MÉNAGES SANS EMPLOI (2007) :
ENFANTS DE MOINS DE 15 ANS POUR CHAQUE TYPE DE MÉNAGE**

Proportion d'enfants dans des familles sans emploi	Proportion d'enfants avec deux parents ne travaillant pas	Proportion d'enfants avec un parent ne travaillant pas dans une famille monoparentale	Proportion d'enfants vivant dans des 'familles complexes' sans emploi
7,3	3,3	37,2	7

Source : OCDE, Base de données sur la famille

MONOGRAPHIE – ROYAUME-UNI

I. LES DISPOSITIFS D'ARTICULATION ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

A. PRÉSENTATION GLOBALE

1. La gouvernance et les acteurs en présence

Le Royaume-Uni appartient au modèle dit « libéral » de protection sociale. Dans le cadre de ce modèle, les politiques s'articulent autour de transferts ciblés sur la demande et attribués aux familles pauvres ou fragilisées. Ceci est combiné avec des réductions d'impôts bénéficiant principalement aux familles aux revenus plus élevés. Traditionnellement, le rôle de l'État a été minimisé au profit d'une responsabilisation de la sphère familiale. L'État-providence agit ici comme un filet de sécurité en dernier ressort, qui intervient uniquement en cas d'échec ou d'impossibilité de prise en charge par la sphère familiale ou privée.

Ce n'est que depuis la fin des années 1990 que le Royaume-Uni dispose d'une politique de soutien à la parentalité sous forme d'aides au développement des modes d'accueil des enfants, visant essentiellement à réduire la pauvreté des enfants, à assister les familles les plus vulnérables et à les rendre ainsi plus « employables ». En effet, de même qu'aux Pays-Bas, la fin des années 1990 marque un tournant vers l'activation qui concerne toutes les franges de la population, mères et parents isolés inclus. Des programmes de « *welfare to work* », c'est-à-dire de mesures visant à rendre l'emploi plus attractif que les prestations d'assistance, ont été mis en œuvre.

Néanmoins, bien plus que les politiques publiques, ce sont les entreprises qui ont permis le développement de politiques de conciliation, et cela pour garder ou attirer la main d'œuvre que constituent les femmes (Letablier, 2009). Le temps partiel est l'un des instruments utilisés pour concilier travail et famille, ainsi que les formes flexibles de travail.

Enfin, les crédits d'impôts sont l'instrument privilégié pour aider les familles à financer partiellement le coût de l'accueil des jeunes enfants.

2. Données de cadrage

Données sociodémographiques et économiques :

Données OCDE, 2010 (Base de données sur la famille) :

– Taux de fécondité (2009) : 1,9 ;

– Âge moyen au premier enfant (2008) : 30 ans. Il s'agit de l'âge à la naissance du premier enfant le plus élevé des pays de l'OCDE, même si le nombre des grossesses adolescentes y est plus important que dans la plupart des autres pays ;

– Proportion des naissances hors mariage (2008) : 45,4 ;

– Taux de divorce (nombre de divorces pour 1000 personnes – 2009) : 2,4 ;

Données Eurostat EFT, 2011 :

– Taux d'emploi global (15-64 ans) en 2010: 69,5 % ;

– Taux d'emploi des hommes: 74,5 % ;

– Taux d'emploi des femmes : 64,6 % ;

– Emploi à temps partiel en pourcentage de l'emploi total (15-64 ans) : 25,7 % ;

- Hommes : 11 % ;

- Femmes : 42,4 % ;

– Part de l'emploi temporaire dans l'emploi total : 6 % (6,5 % pour les femmes) ;

– Durée moyenne du temps de travail à plein temps : 42,8 heures ;

– Durée moyenne du temps de travail à temps partiel: 18,9 heures ;

– Taux de chômage (15-64 ans) en 2010: 7,9% (8,8 % pour les hommes, 7 % pour les femmes) ;

– Données OCDE, 2011 (Base de données sur la famille et Statistiques du marché du travail) :

– Taux d'emploi des mères (25-49 ans) en 2008 : 75,2 % ;

– Taux d'emploi des mères selon l'âge du benjamin :

- 54 % avec un enfant de moins de 3 ans (dont 0,1 % en congé parental) ;

- 58,1 % avec un enfant de 3 à 5 ans ;

- 67,3 % avec un enfant de 6 à 14 ans ;

– Taux d'emploi des mères selon le nombre d'enfants :

- 70,7 % avec un enfant ;

- 64,3 % avec deux enfants ;
- 41,2 % avec 3 enfants ;
- Écart de salaire hommes/femmes (salaire médian, temps complet – 2008) : 21 ;
- Écart de taux d'emploi hommes/femmes (2009) : 27,3 ;
- Proportion de femmes à des postes de direction (2007) : 34,4 ;
- Impact de la parentalité (différence de taux d'emploi entre les femmes sans enfant et celles avec un enfant entre 0 et 6 ans, femmes entre 20 et 49 ans, Plantenga et Remery, 2009) : 21 points (la moyenne pour l'UE 27 est de 12 points).

Données budgétaires

En 2007, le Royaume-Uni consacrait 21,3 % de son PIB à la protection sociale, dont 3,2 % à la branche famille (2,1 % de prestations en espèces et 1,1 % de prestations en nature) (OCDE, SOCX).

B. CONGÉS ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR RAISONS FAMILIALES

1. Les congés parentaux

La responsabilité pour les différents types de congés parentaux relève du Ministère des PME, de l'innovation et de la qualification (*Department for Business, Innovation and Skills*) et non pas du Ministère du travail et des retraites (*Department for Work and Pensions*) qui s'occupe pourtant des affaires sociales.

Congé de maternité

La durée totale du congé maternité est de 52 semaines. C'est le congé de maternité le plus long des pays de l'OCDE, la partie rémunérée est en revanche inférieure à la moyenne. Une femme peut commencer son congé à partir de la 11^e semaine avant la date prévue d'accouchement.

La rémunération de ce congé correspond aux 90 % du salaire moyen de la mère pendant 6 semaines, sans plafond, auxquels s'ajoute un montant forfaitaire de 124.88 livres sterling (150 euros) pendant 33 semaines. Les 13 semaines restantes ne sont pas rémunérées.

Le congé maternité est financé par les contributions sociales (*National Insurance Contributions – NICs*) des employeurs et des salariés. Il est payé par les employeurs qui peuvent demander le remboursement d'environ 93 % du total au Ministère des finances (*HM Revenue & Customs*).

La mère peut décider de commencer son congé quand elle le souhaite dans les 11 semaines qui précèdent la date prévue d'accouchement. Elle peut reprendre le travail au minimum 2 semaines après l'accouchement.

Le dispositif des *Keep In Touch Days* (« journées pour garder le contact ») permet de travailler jusqu'à 10 journées pendant le congé maternité sans que cela affecte la durée du congé ni sa rémunération.

Toutes les femmes employées sont éligibles au congé maternité ordinaire (*Ordinary Maternity Leave*) de 26 semaines auquel s'ajoute le congé maternité additionnel (*Additional Maternity Leave*) de 26 semaines également. Les femmes qui ont travaillé pour leur employeur pour au moins 26 semaines, jusqu'à la 15^e semaine avant l'accouchement, sont éligibles pour le SMP (*Statutory Maternity Pay*) : 6 mois payés 90 % du salaire hebdomadaire, sans plafond, plus 33 semaines payées le montant forfaitaire ou 90 % du salaire, selon la formule la moins élevée.

Les femmes qui ne sont pas éligibles pour le SMP (ayant récemment changé d'emploi, quitté un emploi, qui sont salariées indépendantes ou qui ont travaillé pendant 26 semaines sur les 66 semaines précédant l'accouchement) peuvent recevoir une indemnité forfaitaire de 124.88 livres sterling pendant 39 semaines.

Il est à noter que de nombreux employeurs offrent plus que le minimum légal à leurs employées. En 2007, 53 % des entreprises de plus de 5 salariés offraient un congé maternité extra-statutaire et 16 % offraient une rémunération supérieure au minimum légal (Moss, 2010).

Les données les plus récentes concernant le recours au congé maternité proviennent du Maternity Rights 2007 Survey du Ministère du travail et de la retraite. Elles indiquent que 76 % des femmes qui ont travaillé dans les 12 mois précédents leur accouchement sont retournées dans l'emploi dans les 12 à 18 mois qui ont suivi leur accouchement. Les taux de retour vers l'emploi les plus élevés concernent les femmes dont les employeurs proposent les mesures les plus généreuses ; les femmes qui reçoivent les indemnités les plus élevées ; les femmes les plus qualifiées ; les femmes qui ont un partenaire.

La durée médiane du congé maternité est de 26 semaines (16 % prennent moins que ce minimum légal).

Quatre vingt-huit pour cent des femmes qui ont travaillé avant la naissance de leur enfant ont reçu une forme d'indemnisation. Les autres 12 % sont celles qui bénéficient des conditions d'emploi les moins avantageuses (salaire horaire moyen de moins de 5 livres sterling, soit 6 euros, moins de 15 heures de travail par semaine).

Congé paternité

Le congé paternité est d'une durée de 2 semaines. Il est rémunéré sur la base d'un montant forfaitaire de 124 88 livres sterling (150 euros) par semaine.

Il est financé de la même manière que le congé maternité.

Le congé paternité peut être pris durant les premières 8 semaines de l'enfant (en cas de naissance prématurée, le congé peut commencer dès la naissance et jusqu'à 8 semaines après la date d'accouchement originellement prévue).

Tous les salariés peuvent bénéficier du congé paternité à partir du moment où ils remplissent 3 conditions : ils sont le père biologique de l'enfant ou ils sont le partenaire ou l'époux de la mère ; ils entendent prendre en charge l'éducation de l'enfant ; ils ont travaillé de manière continue pour leur employeur pendant 26 semaines avant la 15^e semaine avant la date prévue d'accouchement et ils sont toujours salariés à la date de la naissance.

Une minorité d'employeurs propose une rémunération supérieure au minimum légal. En 2007, 18 % des entreprises de plus de 5 salariés offraient un congé paternité additionnel et 19 % une indemnité additionnelle.

Les dispositifs du congé paternité additionnel (*Additional Paternity Leave*) et de la rémunération qui l'accompagne (*Additional Statutory Paternity Pay*) ont été votés en 2010 pour les parents d'enfants nés à partir du 3 avril 2011. Les pères peuvent désormais prendre jusqu'à 6 mois d'APL au cours de la première année de l'enfant si la mère reprend le travail avant la fin de son congé maternité. Le dispositif prévoit dans les faits le transfert au père d'une partie du congé maternité. Le minimum est de 2 semaines et le maximum de 26 semaines. Une rémunération n'est prévue que pendant la période où la mère aurait eu droit à l'indemnité de congé maternité (jusqu'à 39 semaines).

Les données les plus récentes concernant le recours au congé paternité proviennent également du *Maternity Rights 2007 Survey*. Elles montrent que 91 % des pères se sont absents sous une forme ou une autre (l'étude ne fait pas de différence entre congé paternité et autres congés) dans la période autour de la naissance d'un enfant. 50 % de ceux-ci prennent le maximum de 10 jours ouvrables, 31 % prennent moins de 10 jours et 19 % plus de 10 jours.

Congé parental (non rémunéré)

Le congé parental est un droit individuel (non sexué). Sa durée est de 13 semaines par parent et par enfant (26 semaines pour des jumeaux), avec un maximum de 4 semaines devant être prises au cours d'une même année calendaire.

Le congé peut être utilisé par blocs ou par séquences d'une semaine, jusqu'à 4 semaines par an au maximum, et cela jusqu'au 5^e anniversaire de l'enfant.

Sont éligibles tous les salariés qui comptent une année continue auprès de leur employeur actuel et qui ont, ou vont avoir, la responsabilité d'un enfant.

Les parents d'un enfant handicapé peuvent bénéficier d'un congé allant jusqu'à 18 semaines qui peuvent être prises jusqu'au 18^e anniversaire de l'enfant. Ils peuvent également fractionner le congé en périodes plus courtes en utilisant 1 journée à la fois s'ils le souhaitent.

Le schéma statutaire mentionne que « autant que possible les employeurs et les salariés doivent s'accorder sur le fonctionnement du congé parental dans chaque lieu de travail ». Les employeurs ont la possibilité de repousser la demande de prise de congé jusqu'à 6 mois dans le cas où le congé pourrait causer une perturbation significative.

Le recours au congé parental est peu élevé, tout au moins dans les 17 premiers mois de la vie d'un enfant, et quand c'est le cas, seulement pour de courtes périodes. En 2005, ce taux était en effet de 11 % des mères et de 8 % des pères (pour moins d'une semaine pour les trois quarts d'entre eux) (Moss, 2010). Moins de 80 % des entreprises de grande taille ont au moins un salarié en congé parental : cela souligne l'usage limité de ce dispositif (Fondation de Dublin, 2008).

Congé d'adoption

Un parent adoptif a droit à un congé de 52 semaines, rémunéré au montant forfaitaire de 12 488 livres sterling (150 euros) par semaine pendant les 39 premières semaines. Les 13 dernières semaines ne sont pas rémunérées. Le parent adoptif qui n'a pas recours au congé d'adoption a le droit de bénéficier du congé paternité rémunéré.

2. Les aménagements du temps de travail

Flexibilité du temps de travail

Les salariés (mères ou pères) qui ont la responsabilité d'un enfant jusqu'à 16 ans, d'un enfant handicapé jusqu'à 18 ans, ou qui ont la charge d'un adulte, ont le droit de demander à leur employeur de travailler de façon flexible (par exemple en réduisant leur temps de travail ou en travaillant sous une formule de temps flexible (*flexitime*)). Ils doivent avoir travaillé pour cet employeur pendant au moins 26 semaines. Les employeurs ont le devoir légal de prendre ces demandes en considération. Ils peuvent refuser s'ils considèrent que cela peut leur porter un préjudice commercial. Ils doivent alors notifier cette décision par écrit et en expliquer les raisons.

L'utilisation de cette option est généralement le fait des mères plutôt que des pères, bien que le taux de recours des pères ait récemment augmenté, notamment au moment de la période post-natale (Biggart et O'Brien, 2009).

Selon la Fondation de Dublin, une proportion élevée d'établissements offre des possibilités d'aménagement des horaires de travail (près de 60 %). Cependant, ces arrangements concernent rarement l'ensemble des salariés. L'aménagement des horaires pourrait donc plutôt être un outil de flexibilité utilisé selon les besoins des entreprises pour certaines catégories de salariés sur qui reposeraient plus particulièrement les ajustements nécessaires à l'entreprise.

3. Autres dispositifs

Autres congés

Absence liée au soin des personnes dépendantes

Les salariés peuvent « s'absenter du travail pour un temps raisonnable afin de faire face à des situations d'urgence imprévues ou soudaines et de mettre en place les dispositifs de long terme nécessaires » (*Department for Business, Innovation and Skills*, cité dans *Moss*, 2010). La législation ne précise pas ce qui est entendu par un temps « raisonnable ». Les urgences sont définies comme pouvant être liées à la chute de la personne dépendante ou le fait qu'elle soit blessée ou attaquée, à des situations imprévues concernant la prise en charge et le soin des personnes dépendantes, ou à des incidents imprévus se déroulant pendant les heures d'école. Il n'est pas prévu de rémunération pour ces absences.

C. LES MODES D'ACCUEIL DES JEUNES ENFANTS

1. Pour les enfants d'âge préscolaire

– Les différents modes d'accueil

Nursery classes, nursery schools et day nurseries :

Ces structures peuvent être privées ou publiques, la plupart étant privées. La plupart accueillent les enfants de 3 à 5 ans, mais un grand nombre accueille des enfants plus jeunes également. Ces structures sont ouvertes pendant l'année scolaire, certaines (privées) étant également ouvertes pendant les vacances scolaires. Les horaires d'ouverture sont typiquement de 9 heures à 15 h 30, mais de nombreuses structures offrent des plages horaires plus larges. Elles proposent généralement 5 demi-journées d'accueil par semaine par enfant, avec parfois la possibilité de places à mi-temps ou à temps complet selon les besoins des parents.

Les *nursery classes* et *nursery schools* proposent un taux d'encadrement de deux adultes minimum pour 20 à 26 enfant. L'un des adultes doit être un enseignant certifié, l'autre une assistante maternelle qualifiée.

Les *day nurseries* ont des taux d'encadrement plus élevés et des règles concernant les niveaux de qualification qui diffèrent selon l'âge des enfants pris en charge.

Sure Start Children's Centres

Ces centres sont un lieu d'accueil pour les enfants de moins de 5 ans et leurs familles. Ils proposent des services de santé (y compris un service de soutien à l'allaitement), un accès à des spécialistes (orthophonistes, nutritionnistes, dentistes, mais aussi conseils légaux), des cours pour les parents, une aide pour la recherche d'emploi ou de formation. Le type de services offerts dépend en partie des besoins locaux. La plupart de ces services sont gratuits.

Nombreux centres fonctionnent également comme structure de garde d'enfants. L'accueil est payant mais les parents peuvent bénéficier de crédits d'impôts (*extra tax credit*) pour couvrir une partie du coût.

Preschool playgroups

Ces « groupes de jeu » fonctionnent généralement comme des associations à but non-lucratif, gérées par des volontaires, souvent des parents. Ces « groupes de jeu » offrent un accueil pédagogique et un espace de jeu pour les enfants de 3 à 5 ans, et parfois dès 2 ans. Ils fonctionnent généralement pendant l'année scolaire, pour des demi-journées seulement et parfois seulement une partie de la semaine. Ces groupes accueillent entre 10 et 20 enfants, avec un taux d'encadrement d'un adulte pour 8 enfants.

Les assistantes maternelles (childminders)

Les assistantes maternelles accueillent les enfants chez elles. Pour pouvoir accueillir les enfants de 3 et 4 ans dans le cadre des 15 heures d'accueil gratuit, elles doivent être accréditées et enregistrées auprès des autorités compétentes. Elles prennent les enfants dès le plus jeune âge et peuvent accueillir jusqu'à 6 enfants de moins de 8 ans (avec un maximum de 3 enfants de moins de 5 ans). Les horaires sont flexibles et décidés entre elles et les familles.

– Conditions d'accès

Tous les enfants âgés de 3 et 4 ans, et jusqu'à leur entrée en école primaire, ont droit à 15 heures d'accueil gratuit par semaine, 38 semaines par an, en structures collectives ou chez une assistante maternelle.

Malgré le développement des services d'accueil ces 15 dernières années, l'offre ne correspond pas à la demande. De plus, le décalage entre l'offre et la demande varie considérablement selon les localités, certains endroits présentant un surplus de places disponibles et d'autres une pénurie importante (Platenga et Remery, 2009).

– *Couverture*

- Taux de couverture, enfants 0-2 ans (2008) : 40,8 ;
- Taux de couverture, enfants 3-5 ans (2008) : 92,7.

Ces taux de couverture sont néanmoins beaucoup plus bas lorsqu'ils sont ramenés en équivalent taux plein : le taux de couverture pour les 0-3 ans passe alors à 22 % seulement. En effet, le nombre d'heures de présence moyen par enfant est de 16 heures par semaine (OCDE, 2010 Base de données sur la familles).

En 2009, le pourcentage d'enfants de 3 et 4 ans bénéficiant d'un accueil pédagogique (à raison de 15 heures par semaine) était de 97 % (chiffres pour l'Angleterre).

– *Qualité*

Du fait des bas salaires pratiqués dans les services de garde d'enfants, le personnel reste en moyenne dans une même structure 3 ans et 5 mois, avec un taux de turnover de 18 %. Ces conditions ont un impact négatif sur la qualité des services d'accueil (Plantenga et Remery, 2009).

– *Gouvernance des structures d'accueil*

Les *Sure Start Children's Centers* sont des structures publiques, gérées par les autorités locales. Les autres modes d'accueil sont essentiellement privés et à but lucratif (gérés par des entreprises commerciales).

– *Modalités de financement*

Outre l'offre de garde gratuite, à raison de 15 heures par semaine, pour les enfants de 3 et 4 ans, les autorités publiques aident à financer le coût de la prise en charge des jeunes enfants par le biais de crédits d'impôts. Ces crédits d'impôts participent d'une logique d'activation des politiques sociales. Ils ont pour objectif de rendre le travail plus attractif dans les ménages où au moins un adulte travaille. Ainsi, le *Working tax credit* offre un crédit d'impôt aux personnes ayant des revenus faibles et travaillant au moins 30 heures par semaine. Cette obligation est réduite à 16 heures de travail par semaine pour les parents d'enfants de moins de 16 ans (HM Revenue & Customs, 2011).

Le *Working tax credit* comprend un crédit d'impôt supplémentaire (*Extra tax credit*) pour la garde d'enfant qui permet aux parents qui travaillent un minimum de 16 heures par semaine chacun de déduire jusqu'à 70 % du coût de la garde des enfants (en mode de garde accrédité) calculé sur un plafond maximum de 175 livres sterling par semaine pour un enfant et de 300 livres sterling pour deux enfants ou plus (soit un crédit d'impôt maximum de 122,5 livres sterling par semaine pour un enfant et de 210 livres sterling pour deux enfants ou plus). Le taux varie en fonction du revenu des parents (sans plafond) et de la composition du ménage, le taux étant plus élevé pour les parents isolés.

Ce crédit d'impôt peut s'ajouter au *Child Tax Credit* (crédit d'impôt pour enfant) attribué sous conditions aux parents d'enfants jusqu'à 16 ans (20 ans s'ils poursuivent des études) (HM Revenue & Customs, 2011).

Enfin, les employeurs peuvent également aider à financer la garde d'enfants par le biais de *Childcare Vouchers* (chèques services pour la garde d'enfants). Les premiers 55 livres sterling par semaine investis par l'employeur ainsi que tous les frais administratifs afférents sont exempts d'impôts et de contributions sociales pour l'employeur. Ces chèques peuvent financer la garde d'enfants jusqu'à leurs 15 ans. Le mode de garde choisi doit être agréé. Les employeurs qui proposent des *Childcare Vouchers* doivent le proposer à tout leur personnel. Toutefois, le fait de bénéficier de *Childcare Vouchers* n'est pas toujours intéressant du point de vue des employés qui peuvent perdre leur droit au *Working Tax Credit* (HM Revenue & Customs, 2011).

Les employeurs peuvent également proposer une structure de garde en leur sein. Le bénéfice apporté aux employés n'est pas soumis à l'impôt ou aux charges sociales pour l'entreprise.

Ainsi, le système britannique s'appuie-t-il largement sur les incitations fiscales pour les employeurs et pour les salariés pour subventionner et stimuler le marché des services formels de garde.

Il reste que le Royaume-Uni fait partie des pays de l'OCDE au sein desquels les frais de garde d'enfant sont les plus élevés, les familles couvrant environ 75 % du coût total de la garde.

En 2005, les familles dépensaient en moyenne 11 % de leur revenu pour la garde d'enfants. Cette proportion était de 20 % pour les ménages dans le quintile avec les revenus les plus bas, contre 8 % pour les familles dans le quintile de revenus les plus élevés. Les parents isolés dépensaient une plus large part de leur revenu pour la garde d'enfants que les couples (16 % contre 10 %) (Platenga et Remery, 2009).

2. Scolarisation et accueil périscolaire

La scolarisation obligatoire commence à 5 ans. L'école accueille généralement les enfants à partir de 8 heures ou 8 heures 30 et jusqu'à 15 heures ou 15 heures 30.

Périscolaire

Depuis 2010, dans le cadre du programme « *Extended schools and services* », chaque élève du primaire a droit à un ensemble de services disponibles entre 8h et 18h, 48 semaines par an, y compris pendant les vacances scolaires (soutien scolaire, jeux, sport, activités artistiques, services spécialisés, soutien parental et familial). Certains de ces services sont gratuits, d'autres ne le sont pas comme la garde surveillée par exemple. Les services sont accessibles à tous, mais ils doivent être ciblés vers ceux qui en ont le plus besoin (ex : soutien scolaire,

soutien parental). Parallèlement, certaines collectivités locales, avec le « *Extended Schools Subsidy Pathfinder* » ont reçu des financements pour aider les écoles à subventionner une offre de services scolaires payants en direction des enfants les plus défavorisés.

Les assistantes maternelles / nounous s'occupent également d'enfants scolarisés après l'école et pendant les vacances scolaires.

3. Autres dispositifs

Structures d'accueil d'entreprises

Neuf pour cent des établissements au Royaume-Uni offrent des services de garde d'enfants ou d'autres formes d'aide à la garde (par exemple baby-sitting) à leurs salariés (2^e position derrière les Pays-Bas) (Fondation de Dublin).

D. LES PRINCIPALES RÉFORMES DES POLITIQUES D'ARTICULATION

Le premier objectif des réformes récentes, et depuis 1997, a été de promouvoir la participation professionnelle des parents. C'est cet objectif qui a pu justifier l'engagement de dépenses publiques importantes afin de développer des structures collectives de garde et d'accroître les capacités d'accueil à l'extérieur du foyer.

Un autre objectif important des réformes récentes au Royaume-Uni a été de favoriser l'égalité parentale. Il s'agit de formuler des dispositifs qui incitent les pères à prendre une plus grande part du travail familial, en interrompant temporairement leurs activités professionnelles pour s'occuper des jeunes enfants à domicile (Jönsson, 2011). Cette nouvelle approche, développée à partir du milieu des années 1990, contraste fortement avec la perspective qui prévalait traditionnellement dans le système britannique où les pères étaient envisagés presque exclusivement dans leur capacité à subvenir aux besoins économiques et matériels de leur famille (y compris sous la contrainte de la *Child Support Agency*).

– National Childcare Strategy

Ce plan de développement des modes d'accueil pour les jeunes enfants a commencé à être mis en place en 1998. Son objectif, dans le cadre d'une promotion de l'activation des parents, notamment isolés, est d'offrir aux parents qui travaillent des places plus nombreuses, de qualité, et accessibles financièrement.

Cette stratégie marque un tournant important des politiques sociales britanniques et indique que pour la première fois, un gouvernement accepte et promeut l'idée que la garde des jeunes enfants est une responsabilité publique tout autant que privée.

Cette stratégie est accompagnée à partir de 1999 du programme *Sure Start* qui vise à développer non seulement les services d'accueil mais aussi en parallèle l'éducation maternelle et le soutien familial. Un budget de 452 millions de livres sterling lui a été alloué pour ses 3 premières années (Jönsson, 2011). Ce programme cible prioritairement les enfants dans les quartiers défavorisés, mais il propose également une prise en charge intégrée pour les enfants dont les parents travaillent. C'est dans ce contexte qu'a été mise en œuvre la mesure qui accorde une place de garde à temps partiel gratuite à tous les enfants de 3 et 4 ans.

La *National Childcare Strategy* a été suivie en 2004 par une nouvelle stratégie sur 10 ans intitulée *Choice for parents, the best start for children*. Cette stratégie met en place une obligation pour les autorités locales de progressivement développer, à partir de 2008, une offre d'accueil suffisante pour satisfaire les besoins. L'objectif est de mettre en place un accueil gratuit de 20 heures par semaine, 38 semaines par an, pour tous les enfants de 3 et 4 ans (HM Treasury, 2004). Dans un même temps, le crédit d'impôt pour la garde d'enfant du *working tax credit* a été augmenté.

On peut noter qu'en dépit d'un engagement annoncé d'universalisme, ce programme s'adresse prioritairement aux secteurs défavorisés, aux enfants dans des situations économiques difficiles et qu'il exclue les enfants de moins de 3 ans (Jönsson, 2011).

– *Flexibilité du temps de travail*

Depuis le 6 avril 2009, en dépit des inquiétudes liées à la mise en œuvre de cette mesure dans le contexte de la crise économique, le droit des parents à demander une flexibilité du temps de travail a été étendu à ceux qui ont des enfants jusqu'à 16 ans.

Cette option du travail flexible est populaire parmi les parents et moins coûteuse que le congé parental. Néanmoins, le recours à la flexibilité n'a pas été aussi important que prévu, bien que ce faible recours puisse être expliqué par un traitement informel de ces demandes entre employeurs et salariés.

– *Réformes en discussion ou en cours*

Dans le contexte de crise économique, un plan d'austérité a commencé à être mis en œuvre par le gouvernement Cameron, le *Comprehensive Spending Review*. Ont été réduits : le nombre de familles éligibles au crédit d'impôt enfants, le *Health in Pregnancy Grant*, la couverture de l'allocation de maternité *Sure Start*. Un critère de ressource a été introduit pour la prestation universelle pour enfants.

E. BILAN ET ENSEIGNEMENTS

Travail et salaires

La participation élevée des femmes au marché du travail s'accompagne de fortes disparités de salaire entre hommes et femmes, en dépit d'une moindre ségrégation professionnelle que dans d'autres pays.

Les droits sociaux associés à l'emploi restent limités, alors que les droits civils par rapport à l'emploi sont plus développés. Cette orientation traduit une séparation entre sphère privée et sphère professionnelle, laissant les mères « choisir » entre travail et tâches d'éducation et des soins, en fonction d'un calcul d'opportunité (Letablier, 2009).

Travail à temps partiel

Après un congé parental, une proportion élevée de mères reprend un travail à temps partiel. De même, après un simple congé maternité, celles qui retravaillent dans les 6 mois après la naissance de leur enfant sont plus susceptibles d'exercer un emploi à temps partiel (18 %) qu'un emploi à temps plein (10 %) (OCDE, 2010).

Répartition hommes/femmes des responsabilités familiales

Le Royaume-Uni fait partie des 10 % de pays dans lesquels les mères passent le plus d'heures par semaine à s'occuper de leurs enfants (35 heures/semaine, la moyenne des 27 pays de l'Union européenne étant de 30 heures) et dans lesquels l'écart entre les femmes et les hommes en matière de soin et d'éducation des enfants est le plus important (écart de 16 heures entre les femmes et les hommes en comparaison d'une moyenne de 12 heures d'écart dans les 27 pays de l'Union européenne) (Fondation de Dublin, 2009).

Services d'accueil pour les jeunes enfants

Le développement des services d'accueil, malgré la volonté politique déployée depuis 1997, reste lent et limité par des critères qui privilégient une attribution de places aux populations les plus fragiles (Jönsson, 2011).

Congés paternité et parental

Les conditions des dispositifs de congés permettant aux parents d'interrompre temporairement leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs jeunes enfants à domicile demeurent comparativement assez peu généreuses, tant en ce qui concerne le temps accordé que le taux de remplacement du salaire (Jönsson, 2011).

Partenariats public-privé

La question de l'accès aux services de garde pour la petite enfance est devenue une question politique légitime depuis le milieu des années 1990 au Royaume-Uni, cependant l'organisation de l'intervention publique dans ce domaine est très largement demeurée une question relevant des acteurs privés. Les acteurs privés et/ou volontaires, le secteur associatif, les autorités locales, les parents sont en effet identifiés comme les mieux à même de fournir les services nécessaires pour l'accueil des jeunes enfants à travers l'édification de partenariats locaux. Le rôle de l'État est celui d'un agent qui donne les capacités aux individus de s'en sortir par eux-mêmes (*enabler and facilitator*).

D'une façon générale, les mesures récemment adoptées au Royaume-Uni en faveur de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle sont marquées par l'empreinte de l'État-providence libéral et une opposition qui reste forte à une intervention publique trop poussée dans la sphère privée de la vie familiale.

Débats et controverses au niveau national

En avril 2009, un débat national portant sur les congés de maternité et paternité et sur le congé parental a émergé au Royaume-Uni à la suite d'un rapport de la Commission de l'égalité et des droits humains proposant de réviser les conditions de ces congés de façon radicale, l'objectif principal étant d'aboutir à un congé parental qui soit neutre du point de vue du genre en 2020. Le débat national porte notamment sur les façons d'augmenter le recours des pères au congé parental, à travers le développement de « mois du papa », ainsi que sur la possibilité d'introduire plus de flexibilité dans les congés.

Durant les élections législatives de mai 2010, les programmes de tous les principaux partis contenaient des propositions liées à la question de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. Après les élections, la nouvelle coalition au pouvoir (Conservateurs et Libéraux-Démocrates) a inclus dans son programme de gouvernement un engagement concernant le partage des responsabilités parentales dès le début de la grossesse, y compris par la mise en œuvre d'un système de congé parental plus flexible.

II. POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DES FAMILLES MONOPARENTALES

A. PRÉSENTATION GLOBALE

1. Définition de la catégorie « famille monoparentale »

La monoparentalité est une catégorie diverse est en évolution, elle recouvre ainsi une large gamme de situation (veufs-veuves, mères célibataires, parents séparés ou divorcés) et l'accroissement du nombre de familles monoparentales participe de la diversification des formes familiales. C'est au Royaume-Uni que les familles monoparentales sont les plus nombreuses.

Le Royaume-Uni est le pays d'Europe où la proportion d'enfants vivant avec un seul parent est la plus élevée, c'est aussi celui dans lequel les mères seules sont les plus nombreuses dans cette catégorie, tandis que les pères seuls qui élèvent leurs enfants restent l'exception, encore plus que dans les autres pays.

La maternité célibataire est une raison majeure de la monoparentalité (36 % des cas) par rapport aux séparations, divorces, veuvages, et les maternités précoces (avant 25 ans) parmi les mères célibataires sont particulièrement importantes au Royaume-Uni. Ce point est important dans la mesure où il influe sur l'exposition de cette configuration familiale à la pauvreté : les parents plus jeunes sont en moyenne moins qualifiés et plus précaires sur le marché du travail que les parents veufs ou séparés (Eydoux et Letablier, 2009). On note ainsi que le Royaume-Uni a un taux de pauvreté des enfants de familles monoparentales particulièrement élevé.

Alors que dans la plupart des pays européens, les mères célibataires ont un taux de chômage élevé, ce n'est pas le cas au Royaume-Uni. Selon Eydoux et Letablier (2009), cela est dû au fait que plus de la moitié des mères célibataires y est inactive en raison de l'effet désincitatif des prestations sociales. Les familles monoparentales, notamment les mères seules, ont en effet longtemps été une cible des politiques sociales en tant que « mères isolées », avec des prestations sociales dédiées et obéissant à une logique que l'on peut qualifier de maternaliste. Une allocation sous condition de ressources a en effet été mise en place dès 1975 permettant aux parents isolés de s'occuper à temps plein de leurs enfants, quasiment jusqu'à leur majorité (Trifiletti, 2007). Jusqu'au milieu des années 1990, les parents élevant seuls des enfants de moins de 16 ans étaient éligibles à l'*Income Support*, sous condition de ressources et sans obligation de travail ou de recherche d'emploi (enfants de moins de 12 ans depuis 2008, discussion en cours sur son abaissement à l'âge de 7 ans). Les prestations sociales étant d'un faible montant, le taux de pauvreté de ces populations était élevé et source de préoccupation pour les pouvoirs publics. À partir de 1997, les gouvernements travaillistes ont mis en place une nouvelle approche qui promeut une politique

« d'activation », notamment des mères seules, c'est-à-dire leur participation à l'emploi, envisagée comme un rempart contre la pauvreté. C'est cette approche qui reste aujourd'hui en vigueur.

2. Données de cadrage (OCDE, 2010)

Données sociodémographiques

Eurostat (LFS 2005-2010)

- Part des familles monoparentales (% de l'ensemble des foyers, 2010) : 7,7 % ;
- Ménages monoparentaux en % des ménages avec enfants en 2010 : 24,2 % ;
- La majorité des ménages monoparentaux comporte seulement un ou deux enfants (50 % et 35 % respectivement) ;
- 90 % des parents isolés sont des femmes, 10 % des hommes.

Données économiques

Données Eurostat, LFS 2009

- Taux d'emploi des parents isolés : 55,7 % ;
- Taux d'emploi des mères isolées : 54,6 % ;
- Taux d'emploi des pères isolés : 67,4 % ;
- Taux de chômage des parents isolés : 7 % ;
- Temps partiel mères isolées : 55,8 % ;
- Temps partiel pères isolés : 15,4 % ;
- Taux de risque de pauvreté des familles monoparentales (seuil: 60 % du revenu équivalent médian après transferts sociaux) en 2009 : 33 %.

B. OBJECTIFS ET PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES POLITIQUES PUBLIQUES CIBLÉES

La politique d'activation des parents isolés mise en place depuis 1997 vise principalement à traiter le problème de la pauvreté des familles monoparentales, en particulier celle des enfants. Cette politique combine des crédits d'impôt, un programme de développement de l'accueil des enfants (*National Childcare Strategy*, voir ci-dessus) et un dispositif d'accompagnement spécifique des parents seuls (*New Deal for Lone Parents* – NDLP).

1. Principaux dispositifs et mesures

Children Tax Credit

Voir ci-dessus. Les parents isolés peuvent bénéficier d'un taux de calcul pour le crédit d'impôt plus élevé.

Child subsidy

Par ailleurs, les parents isolés éligibles (notamment ayant traversé de longues périodes d'inactivité ou n'ayant jamais travaillé), s'ils prennent un emploi à temps partiel de moins de 16h, peuvent prétendre à une aide hebdomadaire maximum de 67,50 livres sterling (100 livres sterling pour deux enfants) pendant 52 semaines sans prolongation possible. Au-delà de 16 h de travail par semaine, ils entrent dans le dispositif destiné à l'ensemble des parents actifs.

2. Dispositifs d'accompagnement dans l'emploi

New deal for Lone Parents

Le programme NDLP, mis en place à la fin des années 1990, est spécifiquement ciblé sur les parents isolés afin de les aider à retrouver un emploi. Comme tous les bénéficiaires du revenu d'assistance *Income Support*, les parents isolés sont tenus de se rendre à des entretiens réguliers et obligatoires avec les conseillers des services de l'emploi. Cependant, cette catégorie de population (comme les handicapé-e-s, les plus de 50 ans ou les conjoint-e-s de personnes au chômage) n'est pas soumise à l'obligation de participation à des programmes de formation ou d'emploi. Cette participation se fait sur la base du volontariat. Comme le font remarquer Eydoux et Letablier, « ce critère du volontariat est révélateur du traitement particulier réservé aux mères seules (comme d'ailleurs aux femmes en couples), qui les soustrait à cette dimension de l'activation libérale qu'est l'obligation de travailler à laquelle les autres chômeurs (jeunes, chômeurs de longue durée) sont soumis » (2009, p. 30-31).

Cependant, depuis peu, les entretiens avec les conseillers des services de l'emploi sont devenus obligatoires tous les ans si les enfants ont plus d'1 an.

La participation au dispositif NDLP ouvre des droits spécifiques :

Work-Based Learning for Adults and Training for Work Program : les parents isolés travaillant moins de 16 h par semaine ont accès à une offre de formation et à une prime de 15 livres sterling s'ils y participent.

Work Search Premium : 20 livres sterling hebdomadaire si les parents isolés s'engagent dans une recherche d'emploi active.

In-Work Credit : ouvert aux parents isolés qui perçoivent l'*Income Support* depuis au moins un an et qui reprennent un emploi d'au moins 16 h.

Par ailleurs, l'État aide traditionnellement les parents isolés à poursuivre en justice le parent qui ne subvient pas aux besoins des enfants (*National Assistance Board* puis *Child Support Agency*), y compris lorsque le parent défaillant vit à l'étranger (depuis 1972). La CSA ne subvient cependant pas aux besoins de la famille en attendant la fin de l'instruction.

C. BILAN DES DISPOSITIFS CIBLÉS VERS LES FAMILLES MONOPARENTALES

1. Éclairage socioéconomique

Les taux d'emploi des parents isolés ont augmenté par rapport au début des années 1990 (42 % en 1994), mais ils restent largement en deçà des taux d'emploi des parents isolés en Allemagne, France, Pays-Bas et Suède, et bien en deçà de l'objectif affiché par le gouvernement travailliste en 1997 d'atteindre un taux d'emploi de 70 % pour les parents isolés en 2010. Entre 2005 et 2010, le taux d'emploi des parents isolés au Royaume-Uni n'a augmenté que de 2 points (Eurostat, LFST).

Depuis le début des années 2000, la pauvreté des enfants a enregistré un recul rapide grâce aux politiques mises en œuvre depuis cette période (cf. ci-dessous).

2. Bilan et enseignements

Encouragement et aide au retour à l'emploi

Guillaume Delautre (2008) fait un bilan contrasté du programme NDLP. Depuis 1997, les taux de pauvreté des familles monoparentales ont significativement diminué. Les résultats sont cependant décevants en matière d'emploi et la participation des parents isolés au marché du travail continue à rencontrer des obstacles. Les raisons principales expliquant qu'ils sont encore nombreux à différer leur entrée sur le marché du travail sont liées à des problèmes de santé, de garde d'enfants ou d'horaires qui ne s'accordent pas aux responsabilités parentales. Le bilan du NDLP se résume ainsi : réduction de 25 %

du nombre de parents isolés bénéficiaires du revenu d'assistance ; baisse de 18 points de leur taux de pauvreté monétaire (passage de 55 à 37 %) ; augmentation du taux d'emploi des parents seuls de 11 points entre 1997 et 2006 à 56 % (l'objectif qui était fixé pour 2010 était cependant de 70 % et n'a pas été atteint) (Delautre, 2008).

Au total, si les parents isolés ont été encouragés à reprendre un emploi et si la durée de la prestation spécifique a été réduite, celle-ci n'a pas disparu et continue à soustraire pour un temps défini certains parents à l'obligation de travail ou de recherche d'emploi.

On peut enfin souligner que les études les plus récentes montrent que les parents isolés sont la catégorie d'allocataires la plus durement touchée par la *Spending review* (mesures d'austérité budgétaire) depuis 2010 (Browne et Levell, 2010 ; Davies, 2011).

Bien-être des enfants et égalité des chances

En ce qui concerne la situation des enfants, on constate comme dans les autres pays que le fait de vivre dans un ménage sans emploi est facteur de précarité. Le fait d'avoir au moins un parent qui travaille réduit considérablement le taux de pauvreté des enfants et des familles.

TAUX DE PAUVRETÉ DES ENFANTS SELON LA COMPOSITION DU MÉNAGE ET LA SITUATION DE L'EMPLOI DES PARENTS

(%)

Enfants (0-17)	Un seul parent		Deux parents		
	Ne travaillant pas	Travaillant	Aucun ne travaille	Un seul travaille	Les deux travaillent
10,1	39,1	6,7	35,8	9	1

PROPORTION D'ENFANTS VIVANT DANS DES MÉNAGES SANS EMPLOI (2007) : ENFANTS DE MOINS DE 15 ANS POUR CHAQUE TYPE DE MÉNAGE

Proportion d'enfants dans des familles sans emploi	Proportion d'enfants avec deux parents ne travaillant pas	Proportion d'enfants avec un parent ne travaillant pas dans une famille monoparentale	Proportion d'enfants vivant dans des 'familles complexes' sans emploi
17,6	6,6	50,9	11,2

OCDE, Base de données sur la famille

Par ailleurs, selon l'OCDE (2010, p. 89), le Royaume-Uni fait partie des rares pays dans lesquels les transferts nets, via la fiscalité et le régime de prestations, donnent aux parents isolés qui auparavant avaient un emploi l'assurance de ne pas tomber dans la pauvreté à un moment où à un autre suivant la naissance d'un enfant.

MONOGRAPHIE – SUÈDE

I. LES DISPOSITIFS D'ARTICULATION ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

A. PRÉSENTATION GLOBALE

1. La gouvernance et les acteurs en présence

Le système suédois de protection sociale est généralement considéré comme l'exemple type du modèle social-démocrate d'État-providence universel, combinant des niveaux de protection du revenu élevés et un large éventail de services sociaux universels, financés par l'impôt et fournis par les pouvoirs publics. Le modèle suédois est ainsi généralement présenté comme un « *service welfare state* » dont les caractéristiques principales sont :

- le rôle prépondérant de l'État dans l'offre sociale par rapport aux rôles du marché ou de la famille ;
- le fort degré d'indépendance par rapport au marché ou aux liens familiaux dont jouissent les individus ;
- la visée explicitement redistributive et égalitariste du système de protection sociale.

Les politiques d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle sont régies depuis leurs origines par une double ambition de promotion de l'égalité entre les sexes (en permettant aux femmes de s'investir sur le marché du travail mais aussi en encourageant les hommes à assumer leur part de tâches domestiques et d'éducation) et de promotion de l'égalité des chances et du bien-être de l'enfant. Les services et les prestations offerts soutiennent par leur ampleur une participation élevée des femmes au marché du travail et promeuvent fortement le « modèle du foyer à deux revenus ». La norme de travail est forte, et même si les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes, il est attendu qu'elles travaillent – de fait, l'organisation familiale autour de la femme au foyer est quasi inexistante. Les droits sociaux sont individualisés, de même que le système d'imposition qui ne prend pas en compte la configuration familiale (pas d'imposition conjointe ni de quotient familial).

La caisse d'assurance sociale universelle (*Försäkringskassan*), pour la partie assurance parentale, et les collectivités locales (les municipalités), pour les services d'accueil des jeunes enfants, gèrent et financent la totalité de ces dispositifs, qui ont un caractère universel. Il existe un droit opposable pour les services d'accueil des jeunes enfants, ce qui signifie que tous les enfants à partir d'un an peuvent, si les parents le souhaitent, bénéficier d'une place en structure

d'accueil, à un coût très modéré. Les enfants de moins de 6 ans non pris en charge dans une structure d'accueil sont gardés par leurs parents et ceci relève du choix qu'ils ont fait de s'occuper eux-mêmes de leur enfant : ils ne sont que 13,7 % en 2010 dans cette situation. La prise en charge des enfants est donc une affaire publique et les acteurs privés, y compris la famille (à l'exception du recours au congé parental), n'interviennent pas dans ce domaine.

2. Données de cadrage

Données sociodémographiques et économiques :

Données SCB, 2011a :

- Population (2011) : 9,5 millions ;
- Taux de natalité (2010) : 1,98 ;
- Âge moyen au premier enfant (2009) : 28,9 ans ;

Données Eurostat EFT, 2011 :

- Taux d'emploi global (15-64 ans) en 2010 : 72,9 % ;
- Taux d'emploi des hommes : 75,4 % ;
- Taux d'emploi des femmes : 70,3 % ;
- Emploi à temps partiel en pourcentage de l'emploi total (15-64 ans) : 25,3 % ;
 - Hommes : 12,2 % ;
 - Femmes : 39,7 % ;
- Part de l'emploi temporaire dans l'emploi total (2010) : 15,1% (16,9 % pour les femmes) ;
- Durée moyenne du temps de travail à plein temps : 40,9 heures ;
- Durée moyenne du temps de travail à temps partiel : 24 heures ;
- Taux de chômage (15-64 ans) en 2010: 8,6 % (8,7 % pour les hommes, 8,4 % pour les femmes).

Données OCDE, 2011 (Base de données sur la famille et Statistiques du marché du travail) :

- Taux d'emploi des mères en 2008 : 82,5 % ;
- Taux d'emploi des mères selon l'âge du benjamin :

- 71,9 % avec un enfant de moins de 3 ans (dont 26,8 % en congé parental) ;
- 81,3 % avec un enfant de 3 à 5 ans ;
- 76,1 % avec un enfant de 6 à 14 ans ;
- Taux d'emploi des mères selon le nombre d'enfants :
 - 80,6 % avec un enfant ;
 - 84,7 % avec deux enfants ;
 - 75,6 % avec 3 enfants ;
- Écart de salaire hommes/femmes (salaire médian, temps complet – 2008) : 15,4 ;
- Écart de taux d'emploi hommes/femmes en équivalent temps plein (2009) : 10,4 ;
- Proportion de femmes à des postes de direction (2007) : 31,6 (OCDE, 2010)

Données relatives aux dépenses :

- en 2009, la Suède consacrait 32,2 % de son PIB à la protection sociale, dont 3,2 % pour la branche famille, répartis à moitié entre prestations en espèces (1,6 %) et prestations en nature (1,6 %) (SCB, 2011b).
- le coût total de l'accueil des jeunes enfants (accueil préscolaire et périscolaire) s'élevait en 2009 à 65,3 milliards couronnes suédoises (soit environ 7,23 milliards d'euros), pour une dépense annuelle moyenne par enfant de 79 200 couronnes suédoises (soit 8 770 euros) (Skolverket, 2011).
- le coût de l'assurance parentale s'élevait en 2010 à 30,9 milliards couronnes suédoises (environ 3,4 milliards d'euros) (Försäkringskassan, 2010a).

B. CONGÉS ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR RAISONS FAMILIALES

1. Les congés parentaux

La Suède a été le premier pays au monde, en 1974, à se doter d'un dispositif de congé parental. Ce congé a remplacé le congé de maternité. Dès sa création, ce congé parental était ouvert aux deux parents, dès le premier enfant. C'est un congé qui fonctionne selon le principe de l'assurance sociale. Il s'agit de fait d'une assurance parentale (le terme « *föräldraförsäkring* » signifie littéralement

« assurance parentale » et non « congé parental »), permettant de prendre un congé tout en percevant un revenu de remplacement calculé en fonction de son salaire antérieur.

Le congé parental (*föräldraledighet*) est d'une durée de 480 jours (soit environ 16 mois) et peut être pris à temps plein ou à temps partiel (trois-quarts de temps, mi-temps, quart temps ou huitième de temps – ainsi que pour tous les jours de la semaine ou seulement certains jours ⁽¹⁾), de façon fractionnable, jusqu'à la huitième année de l'enfant, dès le premier enfant. Il est possible d'alterner périodes en emploi et périodes en congé. En théorie, chaque parent se voit attribuer 240 jours, mais un parent peut transférer ses jours (sauf 60 jours qui restent non transférables) à l'autre parent en en faisant la demande auprès de la caisse d'assurance. Les parents isolés ayant la garde unique de leur enfant ont droit aux 480 jours. Dans le cas de naissances multiples, chaque enfant supplémentaire ouvre droit à 180 jours supplémentaires et dans ce cas, les deux parents peuvent prendre un congé en même temps.

Ce congé fonctionne selon le même principe assurantiel que celui de l'assurance maladie et ouvre droit à un revenu de remplacement correspondant à 80 % du salaire antérieur pendant 390 jours, dans la limite d'un certain plafond (la partie du salaire annuel supérieure à 428 000 couronnes suédoises, soit 47 390 euros, n'est pas prise en compte), les 90 jours restant étant indemnisés selon un taux forfaitaire de base équivalent à 180 couronnes suédoises (soit 20 euros) par jour. Ce revenu de remplacement est imposable et tous les droits sociaux du parent en congé sont maintenus. Ainsi, le parent en congé continue à cotiser pour sa retraite, et la période de congé est comptabilisée dans le calcul des avantages liés à l'ancienneté pour le salaire. Il conserve de plus ses droits aux prestations en espèces pour le congé maladie. En effet, si le parent s'occupant de l'enfant tombe malade et ne peut s'en occuper, il reçoit une indemnité journalière correspondant à l'assurance maladie pendant les jours où il est malade, et ces jours ne sont pas comptabilisés comme congé parental. Le parent en congé conserve également ses droits aux congés payés (vacances). Les jours de vacances sont payés par l'employeur et non la caisse d'assurance, ces jours-là ne sont donc pas décomptés du congé parental. Enfin, le parent en congé bénéficie de la garantie du retour à son poste. L'employeur doit être prévenu au plus tard 2 mois à l'avance et la durée du congé spécifiée.

(1) *Le parent en congé peut ainsi décider de ne toucher des indemnités d'assurance parentale que 4 ou 5 jours par semaine par exemple, et pour trois-quarts de journée, tout en étant en congé à plein temps. Cela réduit d'autant le revenu de la personne, mais permet d'étaler le congé parental sur une période beaucoup plus longue. Il est également possible de choisir de toucher les indemnités d'assurance à 80 % du salaire pour certains jours de la semaine, et des indemnités forfaitaires pour les jours restant, de façon à 'lisser' le revenu sur une plus longue période. Le système d'assurance parentale étant complexe du fait de sa flexibilité et de la variété de dispositifs offerts, la Caisse d'Assurance sociale propose des sessions de présentation et d'explication pour les futurs parents. Ces sessions sont aussi l'occasion d'encourager les futurs parents à une répartition plus équitable du congé. Il est également possible de faire des simulations en ligne sur le site de la caisse d'assurance ou de prendre rendez-vous avec des conseillers pour étudier son cas personnel et les différentes options possibles.*

Pour bénéficier du congé parental indemnisé à 80 % de son revenu, il faut avoir travaillé pendant les 240 jours précédents la date présumée d'accouchement. Les parents ayant travaillé moins longtemps (y compris dès le premier jour d'embauche) ont également le droit de prendre un congé mais ne bénéficient alors que d'une indemnité forfaitaire d'environ 20 euros par jour, soit le même montant que pour les étudiants ou les chômeurs. Les modalités de ce congé incitent donc assez fortement à s'insérer sur le marché du travail avant d'avoir des enfants.

La mère peut bénéficier de ce congé dès 60 jours avant la naissance (d'autres dispositifs existent également en cas de travail pénible ou d'arrêt maladie). Ce congé concerne également les parents adoptifs et les personnes qui sont désignées comme gardiens légaux d'un enfant.

Un bonus d'égalité a été introduit en juillet 2008, qui fonctionne comme un crédit d'impôt. Chaque jour (au-delà des 60 jours non transférables) pris par l'autre parent permet de cumuler un crédit d'impôt pour le parent ayant pris le plus de jours. Plus la répartition du congé est égale, plus ce crédit d'impôt est important. Le montant du crédit d'impôt (soldé une fois que la totalité des jours de congé ont été pris) est limité à 13 500 couronnes suédoises (1 495 euros) par enfant.

Le congé temporaire lors d'une naissance ou adoption (*tillfälligt föräldrapenning vid barns födelse eller adoption*) : créé en 1980, ce congé était initialement réservé aux pères et leur permettait de bénéficier d'un congé rémunéré, là encore à 80 % du salaire, de 10 jours (20 en cas de jumeaux) à prendre dans les 60 jours suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant pour permettre aux deux parents d'accueillir ensemble le nouvel enfant.

Depuis 2001, la portée de ce congé a été étendue de façon à ce qu'elle ne soit pas réservée uniquement au père, mais plutôt à l'autre parent (par exemple dans le cas de couples homosexuels), voire à une autre personne proche si l'autre parent n'est pas connu (mère célibataire) ou absent. Il n'y a pas de condition de durée d'emploi préalable pour en bénéficier.

Coût et mode de financement

L'assurance parentale est financée par les cotisations sociales employeurs, à un taux de 2,2 %. L'État finance le « manque à gagner » si besoin.

En 2010, le coût de l'assurance parentale (congé parental + congé temporaire lors d'une naissance ou adoption + congé occasionnel pour la garde d'un enfant malade) s'est élevé à 30,9 milliards couronnes suédoises (environ 3,4 milliards d'euros) (*Försäkringskassan*, 2010a).

Les accords collectifs dans de nombreuses entreprises prévoient un financement complémentaire de la part de l'employeur, généralement un supplément de 10 % pour la partie en dessous du plafond (portant le taux de remplacement à 90 % du salaire antérieur dans la limite du plafond), ainsi qu'une indemnisation pour la partie supérieure au plafond.

Répartition hommes / femmes

Le congé parental est aujourd'hui massivement utilisé : pour les enfants nés en 2001, 92 % des 390 jours indemnisés à 80 % du salaire antérieur ont été utilisés, et 69 % des 90 jours indemnisés au niveau forfaitaire. La plupart des jours de congé parental sont utilisés avant la deuxième année de l'enfant (*Försäkringskassan*, 2010b).

En ce qui concerne l'investissement des pères, pour les enfants nés en 1998, 90 % des pères ont pris un congé (*idem*). Les pères représentent 23,1 % du nombre total de jours de congé parental pris en 2010 (*Försäkringskassan*, 2011b).

2. Les aménagements du temps de travail

Réduction du temps de travail

Réduction du temps de travail jusqu'aux 8 ans de l'enfant : Une fois le budget temps lié au congé parental utilisé, les parents peuvent continuer de réduire leur temps de travail jusqu'aux 8 ans de l'enfant, ceci induit une réduction proportionnelle du salaire mais avec garantie de maintien dans l'emploi et maintien de tous les droits liés à un travail à plein temps. L'employeur ne peut refuser à un salarié de réduire son temps de travail.

Temps partiel : encadrement législatif, droit du salarié

La durée statutaire du travail est de 40 heures par semaine (Loi sur le temps de travail de 1982 – *Arbetstidslagen*, SFS 1982:673), mais peut varier selon les accords collectifs, le temps de travail moyen étant en fait de 37 heures hebdomadaire (Anxo, 2009).

Il existe de nombreuses opportunités légales permettant de réduire son temps de travail (notamment pour raisons familiales ou pour suivre une formation ou des études – qui n'ont pas besoin d'être en lien avec l'emploi occupé), assorties d'une garantie de l'emploi et le droit de revenir à temps plein. De fait le travail à temps partiel est-il assez développé en Suède, et essentiellement un temps partiel choisi. Il est d'ailleurs globalement plus approprié de parler de temps réduit que de temps partiel. Contrairement à ce qui se passe dans de nombreux pays, le temps partiel en Suède n'est pas associé à un impératif de flexibilité et de rentabilité de la part des entreprises et n'est pas synonyme d'insécurité dans l'emploi (Anxo, 2009).

Le temps partiel concerne essentiellement les femmes (90 % des personnes à temps partiel sont des femmes). 36 % des femmes travaillent à temps partiel, mais il s'agit d'un temps partiel long (sur les 36 %, 30 % travaillent entre 20 et 34 heures par semaine et 6 % entre 1 et 19 heures – données 2007) (Anxo, 2009). La possibilité de prendre un congé parental à temps partiel ou de réduire son temps de travail de 25 % jusqu'au 8 ans de son enfant explique en grande partie ce taux élevé de travail à temps partiel chez les femmes.

Autres aménagement du temps de travail

Deux tiers des entreprises proposent également des horaires flexibles négociés ou aménagement des horaires, ce qui permet aux parents de mieux concilier travail et famille (Letablier et *ali*, 2008 ; Anxo, 2009).

3. Autres dispositifs

Autres congés

Le congé occasionnel pour la garde d'un enfant malade (*tillfällig föräldrapenning*) : L'assurance parentale comprend également un autre dispositif permettant aux parents (y compris beaux-parents et/ou concubins) de prendre jusqu'à 60 jours de congé rémunéré à 80 % de leur salaire par an et par enfant de moins de 12 ans (ou jusqu'à 15 ans avec certificat médical ; au-delà de 16 ans en cas de handicap) pour s'occuper d'un enfant lorsqu'il est malade ou lorsque la personne qui s'en occupe habituellement tombe malade, ou pour amener son enfant à un rendez-vous médical. Un certificat médical est exigé à partir du 8^e jour de maladie. Le congé, et donc l'indemnité qui s'y rapporte, peut être pris à plein temps ou seulement pour un huitième, un quart, une demi ou les trois-quarts d'une journée. Ces jours de congé sont transférables à la personne salariée de son choix (membre de la famille, ami, voisin...) lorsque les parents ne peuvent s'absenter eux-mêmes de leur travail. L'indemnité est alors payée directement à la personne s'étant absentée de son travail. Pour les enfants gravement malades, le nombre de jours de congé n'est pas limité, et les deux parents peuvent bénéficier d'un congé en même temps pour le même enfant. Une fois les 60 jours utilisés, il est possible de bénéficier de 60 jours supplémentaires.

En 2009, près de 648 000 personnes avaient pris un congé temporaire pour enfant malade, pour un coût total de 3,5 milliards couronnes suédoises (38,8 millions d'euros). 58 % des bénéficiaires étaient des femmes, 42 % des hommes. Les femmes ont pris 7,7 jours de congé en moyenne, les hommes 5,9 jours (*Försäkringskassan*, 2010).

Les jours de contact (*kontaktdagar*) : Les parents d'enfants (jusqu'à 16 ans) ayant un handicap bénéficient de 10 jours de congé rémunéré par an pour leur permettre de participer aux activités de l'école ou de la crèche ou suivre une formation en lien avec ce handicap.

L'allocation de garde d'enfant (*vårdnadsbidrag*) : Depuis 2009, les municipalités peuvent proposer une allocation mensuelle d'un montant maximum de 3 000 couronnes suédoises (332 euros) non imposable pour les parents ayant un enfant âgé entre 1 et 3 ans qui ne fréquente pas une structure de garde financée publiquement. Les parents peuvent néanmoins travailler et cette allocation servir à financer un système de garde privée (du type nounou ou structure privée). La personne rémunérée pour la garde de l'enfant ne peut bénéficier en même temps

d'autres prestations sociales telles que les prestations de congé parental, de chômage, de maladie de longue durée ou de retraite.

Aides financières : crédits d'impôts, déductions fiscales, etc.

Des déductions fiscales pour les emplois de services à domicile ont été introduites en 2007 et peuvent en théorie servir à rémunérer de la garde d'enfant à domicile, mais cet usage demeure pour l'instant limité.

Mesures en direction des entreprises pour encourager les « bonnes pratiques »

Le gouvernement mène régulièrement des campagnes de sensibilisation pour encourager les pères à prendre une plus grande part du congé parental. Ces campagnes de sensibilisation visent également les entreprises. Au fil des années, les entreprises, notamment les plus grandes, sont devenues de plus en plus sensibilisées à la question de l'implication des pères dans la prise en charge des jeunes enfants et de nombreuses entreprises ont mis en place des dispositifs pour inciter les pères à prendre un congé. Alors qu'en 1993, seuls 2 % des entreprises rapportaient qu'elles encourageaient les pères à prendre un congé, elles étaient 41 % à le faire en 2006. De plus en plus, les entreprises mettent en avant les bénéfices économiques qu'elles retirent du fait de l'implication des hommes dans les tâches parentales : la productivité des hommes serait améliorée après avoir fait face à de nouveaux défis nécessitant de nouvelles compétences, tels que le fait de prendre un congé parental pour s'occuper d'un enfant (Haas et Hwang, 2009).

C. LES MODES D'ACCUEIL DES JEUNES ENFANTS

C'est aux municipalités qu'incombe la responsabilité de fournir les services d'accueil préscolaires et périscolaires nécessaires pour tous les enfants entre 1 et 13 ans dont les parents travaillent ou étudient. La scolarité obligatoire en Suède commence à 7 ans.

1. Pour les enfants d'âge préscolaire

Les différents modes d'accueil

Il existe plusieurs types de services d'accueil pour les enfants d'âge préscolaire, le mode de garde principal étant les centres d'accueil préscolaire (*förskola*).

Les centres d'accueil préscolaire (*förskola*) : Les centres d'accueil préscolaire sont à mi-chemin entre la crèche et l'école maternelle. Ils prennent en

charge les enfants entre 1 et 5 ans ⁽¹⁾. Ces centres sont ouverts toute l'année, généralement de 6 h 30 à 19 h (ceci de façon variable selon les centres) de façon à s'accorder aux horaires de travail ou d'études des parents. Le taux d'encadrement en 2010 était de 5,4 enfants par adulte. En 2010, 82,7 % des enfants âgés de 1 à 5 ans étaient inscrits dans ce type de structure (Skolverket, 2011).

Une classe préparatoire (*förskoleklass*) a été créée en 1998 pour les enfants âgés de 6 ans, pour préparer la transition vers l'école obligatoire. Elle est non obligatoire. Cette classe préparatoire possède son propre cursus éducatif. Elle est fréquentée par 95,8 % des enfants âgés de 6 ans. La scolarisation en classe préparatoire est gratuite.

L'accueil pédagogique (*pedagogisk omsorg*) ou **assistantes maternelles** (*familjedaghem*) : L'accueil pédagogique, qui est le terme employé depuis 2009, désigne les assistantes maternelles ou les systèmes de garde organisée entre plusieurs familles. Il s'adresse aux enfants jusqu'à 12 ans. Des assistantes maternelles agréées reçoivent les enfants à leur domicile. Les pratiques des assistantes maternelles sont elles aussi réglementées par les municipalités qui fixent notamment le niveau de la contribution financière des parents de la même façon que pour les centres d'accueil préscolaire. Ce mode de garde est plus répandu dans les zones rurales que dans les zones urbaines, mais leur nombre a diminué de façon continue depuis la fin des années 1980. Aujourd'hui, ce mode de garde n'est utilisé que par 3,4 % des enfants entre 1 et 5 ans et 0,2 % des enfants entre 6 et 12 ans (en dehors des horaires de classe) (Skolverket, 2011).

Les centres pédagogiques ouverts pour les enfants d'âge préscolaire (*öppen förskola*) : Ces centres pédagogiques ouverts sont conçus pour les enfants qui sont gardés à la maison par un parent (notamment pendant le congé parental). Les enfants peuvent fréquenter ces centres de façon ponctuelle, accompagnés de leurs parents. L'objectif de ces centres est de favoriser les échanges sociaux. Dans certains quartiers défavorisés, ils ont une fonction sociale explicite et collaborent avec différents organismes publics tels que les services sociaux et les services de santé pour la protection maternelle et infantile. Les enfants et leurs parents ne sont pas inscrits ou tenus de venir régulièrement. L'accès à ces centres est gratuit.

Conditions d'accès

Pour les enfants d'âge préscolaire, les municipalités sont légalement tenues de fournir les services d'accueil nécessaires pour tous les enfants à partir de 1 an dont les parents travaillent ou étudient. Elles sont également tenues d'offrir au moins 15 heures de garde par semaine aux enfants dont l'un ou les deux parents sont au chômage ou en congé parental avec un autre enfant, ainsi qu'aux enfants de milieu défavorisé et aux enfants souffrant d'un handicap physique, mental,

(1) Les enfants peuvent être accueillis avant un an mais sans obligation légale pour les municipalités de leur fournir une place, et le nombre d'enfants de moins d'un an inscrits en centres préscolaires ne fait que décroître. En 2010 il n'y avait plus que 15 enfants dans ce cas. Du fait d'un système de congé parental généreux les enfants sont gardés à domicile par les parents pendant leur première année.

psychique ou social même si les parents ne travaillent ou n'étudient pas. La loi stipule d'autre part que les municipalités doivent proposer une place en structure d'accueil dans des délais raisonnables, c'est-à-dire dans un délai maximum de quatre mois suivant la demande des parents, et que les municipalités sont passibles d'amendes si elles ne sont pas en mesure de s'acquitter de cette obligation.

Le coût de ces services pour les familles est calculé en fonction du revenu des parents, du nombre d'heures de présence et du nombre d'enfants par famille. Le montant maximum des frais de participation est plafonné depuis 2002. Il ne peut excéder 3 % du revenu des parents pour le premier enfant, 2 % pour le deuxième enfant et 1 % pour le troisième. Tout enfant supplémentaire est inscrit gratuitement. De plus, le montant maximum de ces frais est plafonné à 1 260 couronnes suédoises (environ 135 euros) par mois pour le premier enfant, 840 couronnes suédoises (90 euros) pour le deuxième et 420 couronnes suédoises (45 euros) pour le troisième (frais pour des enfants fréquentant un service d'accueil pour plus de 30 heures par semaine, ces plafonds étant ramenés à 840 couronnes suédoises, 420 couronnes suédoises et 420 couronnes suédoises respectivement si ils fréquentent un service d'accueil pour moins de 30 heures par semaine).

L'objectif est de progressivement rendre l'accueil gratuit pour tous les enfants. Cela a d'abord concerné les enfants âgés de 6 ans, avec la création de la classe préparatoire en 1998. Depuis 2003 les enfants de 4 et 5 ans bénéficient d'au moins 525 heures d'accueil gratuit par an, et en 2010 ce dispositif a été étendu aux enfants à partir de 3 ans.

Couverture

Au total, en 2010, le pourcentage d'enfants âgé de 1 à 5 ans inscrits dans des services d'accueil s'élevait à 86,3 %. Ce taux est de 78,7 % pour les 1-3 ans, et de 98 % pour les 4-5 ans (Skolverket, 2011).

La mise en place des structures d'accueil a véritablement commencée dans les années 1970, avec l'objectif de progressivement couvrir la totalité des besoins. De fait, différentes mesures ont été progressivement mises en place pour atteindre cet objectif et on constate une augmentation constante du taux de couverture depuis les années 1970. Aujourd'hui on peut considérer que le dispositif couvre la quasi-totalité des besoins.

En ce qui concerne la répartition sur le territoire, les taux de couvertures sont sensiblement les mêmes partout, mais légèrement supérieurs dans les municipalités rurales (86 % de la tranche d'âge) et les municipalités de banlieue (87 %) que dans les grandes villes (84 %) (Skolverket, 2011).

Les différents services d'accueil permettent d'accueillir les enfants de 6 h 30 à 19 h. Il existe également des structures permettant d'accueillir les enfants en dehors de ces horaires (voir 3. Autres dispositifs).

Qualité

Le taux d'encadrement en 2010 était de 5,4 enfants par adulte.

Le niveau de formation du personnel est généralement élevé :

- Formation d'enseignant spécialisée pour la petite enfance (3 ans et demi d'études post-secondaire) : 49,2 % du personnel ;
- Formation d'enseignant générale (3 ans et demi d'études post-secondaire) : 4,3 % ;
- Formation de puéricultrice (3 ans d'études post-secondaire) : 38,1 % ;
- Formation d'éducateur spécialisé (3 ans et demi d'études post-secondaire) : 0,9 % ;
- Formation d'animateur (2 ans d'études post-secondaire) : 0,2 % ;
- Formations diverses en relation avec la petite enfance : 2,5 % ;
- Aucune formation petite enfance : 4,9 %.

Source : Skolverket, 2011.

Gouvernance des structures d'accueil

C'est l'État central qui fixe les règles encadrant l'accueil des jeunes enfants et qui suit la bonne mise en œuvre de ces règles (droit opposable, montant des frais de participation des parents, contenu pédagogique) mais c'est aux municipalités qu'incombe la responsabilité de mettre en œuvre les dispositifs et de les financer.

Les structures d'accueil peuvent être gérées en régie municipale (gérées directement par les municipalités) ou en régie privée (gérée par des associations ou entreprises, à but lucratif ou non). Les conditions de financement et le coût pour les familles, ainsi que les directives concernant le contenu pédagogique, sont les mêmes quelque soit le mode de gestion.

Modalités de financement : répartition du coût entre les différents acteurs

Les municipalités financent l'accueil des jeunes enfants. L'État contribue également par le biais de subventions. En 2009, 12,7 % en moyenne des dépenses des municipalités étaient consacrées à l'accueil préscolaire. Les dépenses ont augmenté ces dernières années du fait d'une augmentation du nombre d'enfants mais aussi du fait des efforts menés pour améliorer la qualité des services (propres calculs à partir de : Sveriges Kommuner och Landsting, 2010).

Les recettes des municipalités sont constituées à 68 % des impôts sur le revenu (en Suède, l'essentiel de l'impôt sur le revenu – à un taux de 30 % en

moyenne – va aux municipalités), auxquels s’ajoutent 13 % de subventions générales de l’État, ainsi que 4 % de subventions fléchées de l’État.

Le coût total pour l’accueil préscolaire s’élevait en 2009 à 58,1 couronnes suédoises milliards (6,5 milliards d’euros), pour une dépense annuelle moyenne par enfant inscrit de 114 400 couronnes suédoises (soit 12 677 euros). La participation des familles représente environ 8 % du coût total (Skolverket, 2011).

Satisfaction des parents face au mode d’accueil obtenu

Une enquête de satisfaction auprès des parents menée en 2002 montre que plus de 90 % des parents se disaient satisfaits de leur mode de garde d’enfant et ne souhaitaient pas en changer (Skolverket, 2004).

Les municipalités offrent des outils en ligne d’évaluation des structures d’accueil qui permettent de comparer les taux d’encadrement, le niveau de qualification du personnel ainsi que le taux de satisfaction des parents (les structures d’accueil doivent normalement mettre en ligne des formulaires d’enquête de satisfaction) pour les différentes structures opérant dans la municipalité en question. Ainsi, outre les critères d’orientation pédagogique (méthodes spécifiques de type *Montessori* ou *Waldorf* par exemple, mais aussi orientation vers la musique, le sport, les sciences, la nature, les langues etc.), les parents peuvent également choisir la structure d’accueil en fonction des critères de qualité, de qualification et de satisfaction de la part des autres usagers.

Néanmoins les parents ne peuvent qu’indiquer leurs vœux d’affectation, les places attribuées étant fonction des places disponibles et listes d’attentes dans chaque structure d’accueil (sur la base du premier inscrit premier servi, avec néanmoins un système de priorité lorsque des frères ou sœurs fréquentent déjà la structure en question). Les familles n’obtiennent donc pas nécessairement leur premier choix, ce qui peut affecter leur degré de satisfaction face au mode de garde obtenu.

2. Scolarisation et accueil périscolaires

La scolarisation est obligatoire de 7 à 16 ans. L’année scolaire commence en août et termine en juin, avec une moyenne de 186 jours d’école par an. Les horaires peuvent varier mais les journées débutent généralement vers 8 heures. Pendant les deux premières années de primaire, les journées sont de 6 heures maximum, et de 8 heures maximum pour les niveaux suivants. L’école fonctionne du lundi au vendredi, et tous les enfants déjeunent à l’école (les repas scolaires sont gratuits pour tous).

L’accueil des enfants en dehors des horaires d’ouverture de l’école (à partir de 6 h 30 le matin et après 16 heures) et pendant les vacances scolaires est assuré par les centres de loisirs périscolaires.

Les centres de loisirs périscolaires (*fritidshem*) : Ces centres sont ouverts toute l'année et accueillent les enfants de 6 à 13 ans en dehors des horaires d'ouverture de l'école, soit avant et après la classe et pendant les vacances scolaires. Les horaires d'ouverture sont adaptés aux horaires de travail des parents. La plupart des enfants inscrits dans ces centres ont entre 6 et 9 ans. La plupart de ces centres périscolaires fonctionnent en coopération avec l'école et se situent à proximité des écoles, voire dans les mêmes locaux.

Les centres pédagogiques ouverts (*öppen fritidsverksamhet*) : Ces centres accueillent les enfants âgés de 10 à 13 ans en dehors des horaires d'école pour des activités de loisir. Ces centres servent de compléments aux autres formes d'accueil et fonctionnent généralement en coopération avec l'école et les centres de loisirs périscolaires. Les enfants n'ont pas besoin d'être inscrits et les familles décident librement de la fréquence avec laquelle leurs enfants participent à ces activités.

Disponibilité, gouvernance

De même que pour l'accueil préscolaire, ce sont les municipalités qui gèrent (elles-mêmes ou en délégation) les services d'accueil périscolaire et qui ont la responsabilité de fournir ces services et de les financer.

L'accueil périscolaire est le plus souvent organisé en coopération avec les écoles. Cette coopération concerne aussi bien l'utilisation des locaux (souvent les mêmes), le personnel ou les activités pédagogiques.

En 2010, 81,6 % des enfants de 6 à 9 ans étaient inscrits dans un centre de loisirs périscolaire, ainsi que 15,2 % des enfants de 10 à 13 ans, et 0,3 % des 4-5 ans (Skolverket, 2011).

Plus de 90 % des parents interrogés en 2002 se déclaraient satisfaits de la prise en charge des enfants de 6 à 9 ans, mais un peu moins (85 %) étaient satisfaits de la prise en charge des enfants de 10 à 13 ans (Skolverket, 2004).

Coût

Là encore, le coût de ces services pour les familles est calculé en fonction du revenu des parents et du nombre d'enfants par famille. Le montant maximum des frais de participation est plafonné depuis 2002. Il ne peut excéder 2 % du revenu des parents pour le premier enfant, 1 % pour le deuxième enfant et 1 % pour le troisième. Tout enfant supplémentaire est inscrit gratuitement. De plus, le montant maximum de ces frais est plafonné à 840 couronnes suédoises (environ 90 euros) par mois pour le premier enfant, 420 couronnes suédoises (45 euros) pour le deuxième et le troisième.

Les enfants bénéficient tous de repas et/ou goûter gratuits.

Le coût total en 2009 s'élevait à 12,1 milliards couronnes suédoises (1,35 milliards d'euros), pour une dépense annuelle moyenne par enfant inscrit de 33 900 couronnes suédoises (3 786 euros).

La participation des familles représente environ 16 % du coût total (Skolverket, 2011).

L'accueil périscolaire représente en moyenne 2,6 % des dépenses des municipalités (propres calculs à partir de : Sveriges Kommuner och Landsting, 2010).

3. Autres dispositifs

Accueil horaires décalés

Il existe également des centres d'accueil pour les enfants dont les parents travaillent selon des horaires décalés (week-end ou la nuit entre 19 heures et 6 heures) dans 118 des 290 municipalités suédoises.

2 548 enfants de 1 à 5 ans et 1 487 enfants de 6 à 9 ans étaient ainsi accueillis en 2010 (Skolverket, 2011).

Structures d'accueil d'entreprises

La Suède est le pays en Europe où les structures d'accueil d'entreprise sont les moins répandues, du fait d'une offre de services publics couvrant déjà les besoins d'accueil. De fait, seuls 1 % environ des établissements offrent des services de garde d'enfants à leurs salariés (Letablier et *al.*, 2009).

D. LES PRINCIPALES RÉFORMES DES POLITIQUES D'ARTICULATION

Réforme du congé parental :

Une première réforme importante a eu lieu en 1995 visant à promouvoir l'égalité entre les sexes. Constatant qu'en 1993, moins de la moitié des pères prenaient un congé, et que ceux-ci ne prenaient qu'un dixième des jours disponibles, les pouvoirs publics ont décidé d'introduire un mois de congé non transférable entre les deux parents, ce mois étant perdu pour les deux parents si le père ne le prend pas. En 2002 la durée du congé parental a été portée à seize mois, en même temps que chaque parent s'est vu attribuer deux mois non transférables.

Par ailleurs, toujours pour encourager l'investissement des pères, le plafond pour le calcul du revenu de remplacement a été fortement relevé en 2006 de façon à ne pas pénaliser les plus hauts salaires et donc ne pas décourager ces personnes, souvent des hommes, de prendre ce congé.

Plafonnement des frais de participation des familles pour l'accueil des enfants (*maxtaxa*)

En 2002, le coût pour les familles d'une place en structure d'accueil préscolaire ou périscolaire a été fortement régulé et plafonné par l'État en raison d'importantes disparités territoriales qui étaient apparues dans les années 1990. Une des raisons principales au plafonnement des coûts était d'éviter un phénomène de désinvestissement professionnel de la part des femmes, les frais de participation ayant beaucoup augmentés pendant les années 1990 suite à différents mouvements de dérégulation, et étant calculés en fonction du revenu des parents, rendant de fait le travail des mères moins rentable.

Selon le type de ménage et le nombre d'heures de présence en structure d'accueil, cette mesure a engendré une diminution de 30 à 50 % du coût pour les familles (Skolverket, 2003).

Extension du droit opposable à une place en structure d'accueil préscolaire

Pendant la phase d'expansion des dispositifs d'accueil des jeunes enfants, à partir des années 1970, l'objectif premier a été de soutenir le travail des mères en leur offrant les services de garde d'enfants nécessaires à leur investissement professionnel. Depuis la fin des années 1990 l'objectif est plutôt de garantir l'égalité des chances des enfants dès leur plus jeune âge en universalisant l'accès aux structures d'accueil collectives, notamment en instaurant un droit d'accueil minimum pour tous les enfants, indépendamment de la situation dans l'emploi des parents.

En effet, une socialisation précoce et un travail d'éveil des jeunes enfants mené par des professionnels sont largement perçus comme bénéfiques pour l'enfant. Il s'agit alors d'en faire bénéficier tous les enfants, et non pas seulement les enfants dont les parents travaillent. Différentes réformes ont ainsi progressivement étendu l'obligation faite aux municipalités d'offrir une place en service d'accueil aux enfants dont les parents travaillent ou étudient (en 1995) aux enfants dont un parent est au chômage (à la fois pour stimuler l'enfant et lui offrir une meilleure insertion sociale mais aussi pour faciliter la recherche d'emploi des parents) à partir de 2001, puis aux enfants dont un des parents est en congé parental avec un enfant plus jeune à partir de 2002. Ainsi, l'accès à ces services se présente aujourd'hui sous la forme d'un droit de l'enfant à une place en structure d'accueil, indépendamment de sa situation familiale (Morel, 2007).

3. Réformes en discussion ou en cours

Il n'y a actuellement pas de réformes en discussion ou en cours.

E. BILAN ET ENSEIGNEMENTS

La politique de conciliation vie familiale-vie professionnelle en Suède, dans ses deux volets (assurance parentale et services d'accueil des jeunes enfants), est fortement plébiscitée par les familles et permet un fort investissement professionnel des mères dont les taux d'activité demeurent très élevés même après un congé parental.

Néanmoins, l'emploi des mères est également caractérisé par un taux élevé de travail à temps partiel. Il faut toutefois souligner qu'il s'agit d'un temps partiel choisi et assez long, qui correspond à une réduction temporaire de son temps de travail, avec possibilité de repasser à plein temps. Ce n'est pas un temps partiel rendu nécessaire par l'absence de dispositifs de garde d'enfant ou par des coûts de garde trop élevés, mais par le choix des familles, et en particulier des mères, de consacrer plus de temps à leurs enfants. Ce phénomène touche par ailleurs tous les niveaux de qualification. Cela a néanmoins un impact négatif sur le revenu des mères, y compris pour la retraite.

Autre effet négatif, les femmes tendent à s'orienter vers les emplois dans les services publics, où les conditions de rémunération du congé parental et où les possibilités d'aménagement du temps de travail sont plus généreuses, mais les salaires généralement plus bas. De fait, le marché du travail en Suède est caractérisé par une très forte ségrégation sexuée, les femmes travaillant dans une large proportion dans le secteur public et les hommes dans le secteur privé (Marc et Zajdela, 2005).

Ce sont donc les normes sociétales, plus que les politiques publiques, qui incitent les parents, et en particulier les mères, à réduire leur temps de travail pour se consacrer à leurs enfants. Les normes sociétales sont également fortes concernant la façon dont les nourrissons doivent être pris en charge. Bien que les enfants puissent bénéficier d'une place en crèche dès le mois où ils fêtent leur première année, en pratique les parents ne mettent leur enfant en crèche qu'à partir de 18 mois en moyenne (en profitant des différents moyens de prolonger le congé parental). En effet, les parents témoignent aujourd'hui d'une préférence marquée pour la garde parentale des jeunes enfants jusqu'à l'âge de deux ans (soit un peu plus que la durée du congé parental). Par contre ils considèrent comme souhaitable que les enfants aillent en crèche à partir de deux ans, les crèches étant aujourd'hui considérées comme importantes pour l'éveil et le bon développement cognitif des enfants. Seuls un peu moins de 3 % des parents interrogés considèrent qu'il serait mieux pour les enfants de ne pas aller en crèche (Duvander, 2006).

Le système d'assurance parentale encourage fortement l'insertion des femmes sur le marché du travail avant d'avoir des enfants (le congé rémunéré de façon forfaitaire pour ceux n'étant pas en emploi avant le congé, d'un montant d'environ 600 euros par mois, n'étant pas très attractif financièrement), ce qui a

potentiellement pour effet de retarder les premières naissances mais qui a un effet bénéfique sur le revenu des ménages avec enfants, en réduisant les risques de pauvreté.

Les différentes réformes introduites depuis la création du congé ont constamment visé à encourager une répartition plus équilibrée entre les hommes et les femmes des tâches d'éducation et de soins. L'objectif d'une répartition égalitaire entre hommes et femmes est encore loin d'être atteint, mais des progrès importants ont été réalisés, notamment au cours des dix dernières années suite à l'introduction de quotas.

Ces progrès ne sont néanmoins pas uniformes. En effet, des inégalités sociales apparaissent dans l'utilisation du congé parental par les pères. Ainsi, les hommes ayant un niveau d'éducation plus élevé, ou dont la femme a un niveau d'éducation et de salaire élevé, prennent plus souvent un congé que les hommes avec un niveau d'éducation plus faible. Les hommes nés à l'étranger sont surreprésentés parmi les pères ne prenant pas de congé (mais ceux qui en prennent un restent en congé plus longtemps que les hommes nés en Suède). Enfin, les hommes travaillant dans le secteur public prennent plus de congés que ceux travaillant dans le secteur privé.

En ce qui concerne l'accueil des jeunes enfants en revanche, la politique mise en œuvre a permis de gommer les inégalités sociales, les enfants dont les parents ont un diplôme universitaire et les enfants dont les parents n'ont qu'un niveau minimum d'éducation fréquentant dans les mêmes proportions les structures d'accueil (Skolverket, 2004).

Débats et controverses au niveau national :

Congé parental

En ce qui concerne le congé parental, il existe depuis sa création des débats concernant la nécessité d'introduire plus de quota ou d'individualiser complètement le congé de façon à ce qu'il soit réparti de façon égale entre hommes et femmes.

En 2005 les Sociaux-démocrates ont proposé de s'inspirer du modèle islandais, dans lequel un tiers du congé est réservé à la mère, un tiers au père, et un tiers peut être réparti librement. Mais au lieu d'un congé d'une durée totale de 9 mois comme c'est le cas en Islande, il s'agissait ici de prolonger la durée du congé rémunéré à 15 mois, divisés en trois. Ayant perdu les élections en 2006, ils n'ont pas pu faire voter cette réforme. Aujourd'hui les opinions restent divergentes sur ce point au sein du parti, certains faisant remarquer qu'une individualisation croissante du congé n'avait pas le soutien des familles.

La coalition de droite actuellement au pouvoir est contre toute individualisation supplémentaire du congé, arguant que les pouvoirs publics ne peuvent s’immiscer plus avant dans la vie privée des familles, et qu’il faut laisser plus de place au libre choix. Il s’agit d’un changement de position, au moins pour le parti Libéral qui fait partie de la coalition au pouvoir et qui a longtemps prôné la division égale du congé et a fait voter le quota d’un mois non-transférable (« mois du papa ») en 1995.

Il y a également une discussion concernant la possibilité d’augmenter le montant de la rémunération du congé parental pour les étudiants. En effet, du fait des fortes incitations que comporte l’assurance parentale à s’établir dans l’emploi avant d’avoir des enfants, les femmes repoussent l’âge de la maternité à tel point que cela pourrait avoir une incidence sur la descendance finale. L’inquiétude est néanmoins que cela ne diminue l’incitation à s’établir sur le marché du travail.

L’Allocation de garde d’enfant (*vårdnadsbidrag*)

Seule la moitié environ des municipalités ont choisi de mettre en place l’Allocation de garde d’enfant introduite par le gouvernement en 2009.

Cette allocation fait l’objet de vifs débats entre la gauche et la droite (plus spécifiquement le parti chrétien-démocrate, les autres partis de la coalition de droit n’étant pas nécessairement partisans de cette mesure). Elle avait déjà été introduite en 1994 par la coalition de droite alors au pouvoir, mais abolie seulement quelques mois plus tard lors du retour au pouvoir des Sociaux-démocrates qui se sont toujours fermement opposés à cette mesure, arguant qu’il s’agit d’une forme de salaire maternel déguisé qui risque d’avoir un impact négatif sur l’emploi des femmes ainsi que sur les inégalités sociales en privant certains enfants d’un même accueil pédagogique en structures collectives.

Les premiers résultats de cette mesure montrent que moins de 2 % des familles éligibles ont demandé cette allocation, et le gouvernement a reconnu que cette mesure n’était manifestement pas plébiscitée par les familles.

Les résultats montrent de plus que parmi ceux qui ont demandé cette allocation, 91 % sont des femmes, et 30 % sont d’origine étrangère (alors que la population d’origine étrangère ne représente que 25 % de la population) (Haas et *al.*, 2011). Cette allocation introduirait ainsi une certaine ségrégation ethnique, néfaste aussi bien aux femmes d’origine immigrée qui se trouvent plus durablement exclues du marché du travail qu’à leurs enfants pour lesquels les risques de mauvais résultats scolaires et de pauvreté sont particulièrement élevés lorsqu’ils ne fréquentent pas une structure d’accueil collective (Ferrarini et Duvander, 2010).

Réduction du temps de travail

Depuis les années 1970 il existe un débat récurrent concernant la réduction du temps de travail pour tous (la durée de travail normale est actuellement de

40 heures hebdomadaire) pour favoriser une meilleure articulation du temps de travail et des temps sociaux. Cette revendication était portée par les mouvements féministes dans les années 1970 et a permis l'instauration du droit pour les parents à réduire leur journée de travail de 25 % jusqu'aux 8 ans de l'enfant. Cette revendication n'est plus portée aujourd'hui que par l'extrême gauche.

II. POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DES FAMILLES MONOPARENTALES

A. PRÉSENTATION GLOBALE

Il n'existe pas de dispositifs ciblés sur les familles monoparentales, mais certains dispositifs universels (tel que l'assurance parentale) offrent des aménagements spécifiques pour les parents isolés.

Depuis les années 1970 déjà, il est considéré que c'est le revenu du travail et le système de protection social universel qui doivent permettre aux individus de subvenir à leurs besoins, et non le lien conjugal. À ce titre, différentes mesures ont été mises en œuvre pour individualiser tous les droits sociaux (y compris le système d'imposition) et pour inciter tout le monde, hommes et femmes, parents ou non, à s'investir sur le marché du travail, ce qui se traduit par des taux d'emploi élevés aussi bien chez les hommes que chez les femmes, de même que parmi les parents isolés.

De fait il n'existe pas d'allocation de parent isolé, le droit aux aides sociales est régi par les mêmes critères d'éligibilité que pour le reste de la population et l'injonction à l'emploi est la même que pour le reste de la population. Pour autant, cette question relevant de la compétence des municipalités, avec un pouvoir discrétionnaire important de la part des conseillers sociaux, cela peut varier fortement d'une localité à une autre.

C'est en fait surtout la présence d'enfants dans le ménage qui ouvre droit à des aides spécifiques pour lutter contre la pauvreté infantile (aides au logement ; pension alimentaire garantie par l'État ; aide sociale).

Les allocations familiales universelles constituent également une forme d'aide, celles-ci étant assez généreuses d'un point de vue comparatif international et octroyées dès le premier enfant. Le montant mensuel des allocations familiales en 2011 est d'environ 116 euros pour 1 enfant ; 248 euros pour 2 enfants ; 398 euros pour 3 enfants ; 575 euros pour 4 enfants ; 718 euros pour 5 enfants, auquel on rajoute 253 euros pour chaque enfant supplémentaire.

Tous les enfants ayant la garantie d'une place en crèche à partir d'un an (à la suite du congé parental), et les services d'accueil périscolaires étant bien développés, il n'y a pas besoin de dispositifs spécifiques pour aider les parents isolés sur le plan de la garde d'enfant.

Il existe néanmoins des aménagements spécifiques de l'assurance parentale, notamment en ce qui concerne le congé occasionnel pour la garde d'un enfant malade. Ces aménagements permettent aux parents isolés de concilier plus facilement travail et famille, et d'obtenir l'aide de tiers (voir *infra*).

1. Définition de la catégorie « famille monoparentale »

Les familles monoparentales, ou ménages monoparentaux, recouvrent, comme dans tous les pays, une large gamme de situations (veufs/veuves, mères célibataires, parents séparés ou divorcés). Les parents séparés vivant avec un enfant ou plus de moins de 19 ans représentent néanmoins la majorité des cas. Contrairement à des pays comme le Royaume-Uni par exemple, le phénomène de mères célibataires liées à des maternités précoces est assez faible (le taux de fécondité des 15-19 ans en 2008 est de 5,9 pour 1 000 contre une moyenne pour l'Union européenne des 27 de 14,3 pour mille).

Jusqu'à présent, il était de coutume de parler de « parents seuls » ou « parents isolés » (*ensamstående föräldrar*) mais depuis quelques années, le terme utilisé de façon croissante est celui de « parents vivant séparément » (*särlevande föräldrar*). Ce changement de vocabulaire semble traduire une évolution dans les situations des ménages monoparentaux. En effet, les enfants de parents séparés vivent de façon croissante de manière alternée chez leurs deux parents. Ainsi, 40 % des enfants vivent aujourd'hui de façon alternée chez leurs deux parents (*Försäkringskassan*, 2011c). Le parent chez qui l'enfant est inscrit de façon administrative n'est donc pas nécessairement « isolé » dans le sens où l'autre parent assume également une part de responsabilité importante. Selon des travaux exploratoires récents menés notamment par différents groupes de travail au sein du ministère des finances et du ministère des affaires sociales, il semblerait qu'il y ait une surévaluation des charges financières supportées par les ménages monoparentaux dans lesquels les enfants sont inscrits de façon administrative (souvent chez la mère) et par la même occasion une surévaluation des ressources de l'autre parent (souvent le père) (communication personnelle, Ministère des finances).

2. Données de cadrage

Données sociodémographiques :

Données SCB, 2011c :

– nombre de ménages monoparentaux en 2009 (au moins un enfant de 0 à 19 ans) : 288 000 ;

– ménages monoparentaux : 6,2 % des ménages tous types confondus, 24,5 % des ménages avec enfants ;

– taille moyenne des ménages monoparentaux : 2,6 personnes ;

– nombre d'enfants concernés : En 2010, près d'un quart des enfants entre 0 et 17 ans vivaient dans une famille monoparentale (*Försäkringskassan*, 2011c).

Profil des parents isolés : sexe, âge, niveau de qualification :

– 77 % des parents isolés sont des femmes en 2009 (SCB, 2011c) ;

– la proportion d’hommes est néanmoins plus élevée dans le quintile des ménages monoparentaux ayant les revenus les plus élevés. Les hommes représentent alors 36 % des ménages monoparentaux ;

– la moitié des parents isolés ont entre 35 et 44 ans ;

– la grande majorité des ménages monoparentaux comporte seulement un ou deux enfants (44 % et 38 % respectivement) ;

– 17 % des parents isolés ont un niveau d’éducation inférieur au secondaire, 53 % ont un niveau d’étude secondaire, et 29 % ont un niveau d’étude supérieur au secondaire.

(Données 2006, source : Försäkringskassan, 2009)

Données économiques :

Données EU-SILC, 2009

– taux d’emploi : 85 % dont 66 % à temps plein et 19 % à temps partiel ;

– taux d’emploi avec un enfant : 81 % ;

– taux d’emploi avec plusieurs enfants : 91 % ;

– taux de chômage : 7 % ;

– taux de risque de pauvreté des familles monoparentales (seuil: 60 % du revenu équivalent médian) en 2009 : 28,9 %.

B. OBJECTIFS ET PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES POLITIQUES PUBLIQUES CIBLÉES

1. Principaux dispositifs et mesures

Aides spécifiques : prestations en espèce, fiscalité, aide en nature

Pension alimentaire garantie (*underhållsstöd*) : si le parent qui doit verser une pension alimentaire n’est pas en mesure de le faire, ou ne peut payer un minimum de 1 273 couronnes suédoises (142 euros), la Caisse d’Assurance verse une pension alimentaire garantie pour chaque enfant jusqu’à l’âge de 18 ans. Celle-ci peut être totale ou partielle, en complément de ce que peut verser le parent débiteur, de façon à atteindre 1 273 couronnes suédoises par mois et par enfant. Le parent ayant fait défaut est censé rembourser progressivement sa dette à la Caisse d’Assurance.

Cette somme de 1 273 couronnes suédoises est également la somme généralement versée pour la pension alimentaire standard, avec finalement peu de variation en fonction du niveau de revenu (*Försäkringskassan*, 2011c). Dans la plupart des cas, les parents passent un accord à l'amiable et remplissent un formulaire auprès de la Caisse d'Assurance, sans avoir à passer devant un juge.

La pension alimentaire n'est normalement à payer que pour les jours où l'enfant est effectivement chez le parent en ayant la charge principale. Si l'enfant vit de façon alternée chez ses deux parents, aucun parent ne paye de pension alimentaire. Si l'enfant vit principalement chez un seul parent, le parent payant la pension alimentaire peut néanmoins retrancher 1/40 du montant mensuel de la pension par jour où l'enfant est chez lui/elle si l'enfant séjourne au moins 5 jours par mois chez lui/elle (*Försäkringskassan*, 2011c).

Dans le cadre de l'assurance parentale, il existe un **dispositif élargi pour le congé occasionnel pour la garde d'un enfant malade** (*utvidgad tillfällig föräldrapenning*) pour les parents isolés. Il est possible non seulement de transférer son droit aux jours de congé à une tierce personne si son enfant est malade, mais également de transférer ce congé à une tierce personne si le parent est lui-même malade et ne peut s'occuper seul de son enfant, et ce que l'enfant soit malade ou non.

Enfin, les familles (monoparentales ou non) ayant des revenus modestes peuvent bénéficier d'une **aide au logement**. L'aide au logement peut bénéficier aux deux parents si l'enfant est inscrit administrativement aux deux adresses (dans le cas d'une garde partagée). Si l'enfant n'est inscrit qu'à une seule adresse, l'autre parent peut néanmoins bénéficier d'une aide (d'un montant plus faible) pour faciliter l'accueil du /des enfants.

Aides monétaires et injonction à l'emploi

Il n'y a pas de prestations spécifiques pour les parents isolés, et l'injonction à l'emploi est similaire à celle qui pèse sur la population en générale.

2. Dispositifs d'accompagnement dans l'emploi

Identification des principaux freins à l'emploi

Tous les enfants ayant la garantie d'une place en crèche à partir d'un an (à la suite du congé parental) à un faible coût, et les services d'accueil périscolaires étant bien développés (et là encore peu coûteux), la garde des enfants ne présentent pas de frein particulier à l'emploi des parents isolés.

Les problèmes de qualification ne sont pas non plus spécifiques aux parents isolés, ceux-ci ayant globalement les mêmes profils que le reste de la population (les séparations et divorces concernent toutes les catégories sociales dans des proportions similaires).

Dispositifs spéciaux d'accompagnement dans l'emploi

Les dispositifs d'accompagnement dans l'emploi sont les mêmes que pour le reste de la population.

C. BILAN DES DISPOSITIFS CIBLÉS VERS LES FAMILLES MONOPARENTALES

1. Éclairage socioéconomique

Évolution des taux d'emploi, activité et chômage des parents isolés

Les revenus du travail constituent la part principale des ressources totales des familles monoparentales, et ce de façon croissante, malgré certaines variations en fonction de la conjoncture économique. Ainsi, alors qu'en 1991 le revenu du travail constituait 73 % du revenu total des familles monoparentales, il représentait 84 % du revenu en 2006 (Försäkringskassan, 2009). Cela est partiellement dû à la diminution de certaines prestations sociales (baisse du montant ou durcissement des conditions d'accès) mais surtout à une hausse des taux d'emploi et baisse du chômage suite à la reprise économique dès la fin des années 1990 (Fritzell, Gähler & Nermo, 2007).

Si on décompose la catégorie des familles monoparentales en fonction de l'âge ou du niveau d'étude, on constate que la situation économique des différents groupes suit le même schéma que pour l'ensemble de la population. Par exemple, les parents isolés d'âge moyen ont des revenus plus élevés que les jeunes parents isolés et les parents isolés avec un niveau d'éducation supérieure ont un revenu plus élevé que les parents isolés avec un plus faible niveau d'éducation. Néanmoins les revenus disponibles sont en moyenne plus bas pour les différentes catégories de parents isolés comparées aux mêmes catégories dans la population en général (Försäkringskassan, 2009).

Type d'emploi occupé (temps de travail, salaires, précarité de l'emploi...)

Les taux d'emploi et le type d'emplois occupés sont semblables à ceux de la population en générale. Au cours des années 1990, le taux de chômage et la proportion d'emplois à temps partiel ou précaires avaient assez fortement augmenté (SOU 2001) mais cette tendance s'est renversée avec la reprise économique dès la fin des années 1990 (Fritzell, Gähler, et Nermo, 2007). Il faut toutefois noter que peu de travaux ont été menés sur la situation des parents isolés au cours des dix dernières années, ce qui est d'ailleurs surprenant étant donné que les mères isolées avaient été identifiées comme un des groupes les plus précaires dans les années 1990.

Niveau de vie et pauvreté des familles monoparentales relativement aux autres types de familles

La situation économique des familles monoparentales et de leurs enfants s'est détériorée, de même que pour le reste de la population, au début des années 1990 suite à la forte crise économique qui a secoué la Suède en 1991. Le niveau de vie des ménages monoparentaux a cependant chuté plus et a continué à baisser quelques années de plus que pour la population générale. En conséquence, le niveau de vie des ménages monoparentaux a diminué relativement au reste de la population dans les années 1990.

Une des raisons de cette tendance est que les revenus du travail ont davantage chuté pour les familles monoparentales que pour les autres groupes du fait d'une hausse du chômage. Un autre facteur est que le niveau des transferts sociaux et des aides a diminué pendant cette période, et que les règles pour obtenir des prestations sous condition ont été durcies pendant la période d'assainissement budgétaire menée par le gouvernement pendant les années 1990. Ceci a touché les familles monoparentales plus durement que le reste de la population.

Durant les années 2000, le revenu des familles monoparentales a augmenté plus que dans les autres ménages avec enfants. Mais les prestations sous conditions de ressources, qui sont importantes pour de nombreuses familles monoparentales, n'ont pas évolué au même rythme que les autres formes de revenu. Néanmoins, globalement, le niveau de vie des familles monoparentales a en moyenne augmenté au même rythme que pour le reste de la population durant les années 2000. Par contre, les inégalités de revenu se sont accrues au sein de la catégorie des familles monoparentales, y compris entre les pères et mères isolés qui présentent des écarts de revenus de 28 % (Försäkringskassan, 2009).

2. Bilan et enseignements

En Suède, le statut dans l'emploi reste déterminant quant aux risques de pauvreté des familles avec enfants. Cela étant, le pourcentage d'enfants vivant dans des ménages sans emploi reste très faible, et ce y compris dans les familles monoparentales (voir tableaux ci-dessous).

TAUX DE PAUVRETÉ DES ENFANTS SELON LA COMPOSITION DU MÉNAGE ET LA SITUATION DE L'EMPLOI DES PARENTS (OCDE, 2011)

en %

Enfants (0-17)	Un seul parent		Deux parents		
	Ne Travaillant pas	Travaillant	Aucun ne travaille	Un seul travaille	Les deux travaillent
7	54,5	11	46	18,5	1,4

**PROPORTION D'ENFANTS VIVANT DANS DES MÉNAGES
SANS EMPLOI (2007) : ENFANTS DE MOINS DE 15 ANS POUR CHAQUE TYPE DE MÉNAGE**

en %

Proportion d'enfants dans des familles sans emploi	Proportion d'enfants avec deux parents ne travaillant pas	Proportion d'enfants avec un parent ne travaillant pas dans une famille monoparentale	Proportion d'enfants vivant dans des 'familles complexes' sans emploi
4,8	1,5	3,2	-

OCDE, Base de données sur la famille

Par ailleurs la Suède, comme les autres pays Nordiques, ont tendance à adopter une position critique vis à vis des taux de pauvreté des enfants et des familles utilisés dans les comparaisons internationales. En effet, en ne regardant que le revenu disponible des familles, ces données ne permettent pas de prendre en compte les caractéristiques institutionnelles spécifiques de ces pays, qui viennent réduire considérablement les dépenses pour les familles par rapport à d'autres pays : faibles frais de garde, soins de santé et soins dentaires gratuits, repas gratuits à l'école, etc. sont autant de dispositifs qui réduisent la pauvreté effective des familles et des enfants.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Ananian S., Robert-Bobée I. (2009), « Modes de garde et d'accueil des enfants de moins de 6 ans en 2007 », *Études et résultats*, n° 678, février.

Anxo D. (2009), « Working time policies in Sweden », in *Working Time – In search of new research territories beyond flexibility debates*, The Japan Institute for Labour Policy and Training, JILPT report, n° 7.

Auzet L., L. Goutard et E. Raynaud, 2009 : « Les nouvelles mesures des revenus dans les enquêtes Revenus fiscaux et sociaux », in *Les revenus et le patrimoine des ménages*, édition 2009, Insee.

Avanel C. (2009), « Enquête sur l'accompagnement des bénéficiaires API (Cnaf). Évaluation de l'accompagnement social. Synthèse des résultats » in *Rapport final sur l'évaluation des expérimentations RSA*, Comité d'Évaluation des expérimentations, La Documentation Française.

Avenel C. (2009), « L'accompagnement social des bénéficiaires du RSA au titre de l'API. Évaluation des expérimentations conduites par les CAF », *Dossiers d'études*, Cnaf, n° 117.

Bailleau G., Borderies F. (2011), « L'offre d'accueil des enfants de moins de 3 ans en 2009 », *Études et résultats*, n° 762, juin.

Bardasi E., Gornick J. (2008), « Working for less? Women's part-time wage penalties across countries », *Feminist Economics, Taylor and Francis Journals*, 14(1), pp.37-72.

Blackwell L. (2001), « Occupational sex segregation and part-time work in modern Britain », *Gender, Work and Organization*, 8(2), pp.146-163.

Blossfeld H.-P., Rohwer G. (1997), « Part-Time Work in West Germany », in Hans-Peter Blossfeld et Catherine Hakim, eds., *Between Equalization and Marginalization: Women Working Part-Time in Europe and the United States of America*, Oxford University Press.

Blossfeld H.-P., Drobnič S., Rohwer G. (1998), « Les trajectoires professionnelles des couples mariés en Allemagne : Une étude longitudinale de long terme de carrières des époux en Allemagne de l'Ouest », *Revue Française de Sociologie*, 39(2), avril-juin, pp. 305-351.

Boyer D., Renouard S. (2003), « Les pères bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation », *l'e-ssentiel*, n°17.

Bradshaw J., Finch N. (2002), « A Comparison of Child Benefit Packages in 22 Countries », *DWP Research Report*, n°174.

Brewer M., Browne J., Crawford C., Knight G. (2007), « The lone parent pilots after 12 to 24 months : an impact assessment of In-Work Credit, Work Search Premium, Extended Schools, Childcare, Quarterly Work, Focused Interviews and New Deal Plus for Lone Parents », *Department for Work and Pensions Research Report*, n° 415.

Browne J., Levell P. (2010), « The distributional effect of tax and benefit reforms to be introduced between June 2010 and April 2014: a revised assessment », *Institute for Fiscal Studies*, Londres.

Bué J., Coutrot T., Puech I. (2004), *Conditions de travail : les enseignements de vingt ans d'enquêtes*, Toulouse, Octarès, p. 173.

Bundesagentur für Arbeit (2010), « Analyse des Arbeitsmarktes für Alleinerziehende in Deutschland 2010 ».

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Alleinerziehende in Deutschland (2008), « Potenziale, Lebenssituationen und Unterstützungsbedarfe », Ausgabe 15.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Alleinerziehende in Deutschland (2009), « Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Alleinerziehende », mars.

Castles F. (2003), « The World Turned Upside Down: Below Replacement Fertility, Changing Preferences and Family-Friendly Public Policy in 21 OECD Countries », *Journal of European Social Policy*, Vol. 13, n° 3, pp. 209-227.

Chambaz C (2000), « Les familles monoparentales en Europe : des réalités multiples », *Études et Résultats*, Drees, n° 66.

Cnaf (2011), « Les entreprises : un partenaire de la nouvelle politique familiale allemande », Vol. 2011/1, n° 163.

Cnaf (2009 et 2007), Rapport de l'Observatoire de la petite enfance.

Commission européenne (2009), « The provision of childcare services, a comparative review of 30 European countries ».

Comité d'évaluation du RSA (2011), *Rapport intermédiaire 2010*, La Documentation Française.

Connolly S., Gregory M. (2007), « Dual Tracks: Part-time Work in Life-Cycle Employment for British Women », *Economics Series Working Papers*, n° 301, University of Oxford, Department of Economics.

Connolly S., Gregory M. (2008), « Moving Down: Women's Part-Time Work and Occupational Change in Britain 1991-2001 », *Economic Journal*, Royal Economic Society, 118(526), pp. F52-F76, 02.

Crespin C. (2010), Familles et politiques familiales dans le monde. Évolutions, enjeux, perspectives, Dossier d'études, Cnaf, n° 126, mars.

Curraize de Y., Périvier H. (2010), « L'allocation de parent isolé a-t-elle favorisé l'inactivité des femmes ? », *Économie et statistique*, n° 429-430.

Dang A-T. et D. Trancart, (2011), « Familles monoparentales allocataires du RMI ou de l'API et trappes à inactivités : les enseignements de l'enquête sur les expérimentations du RSA en France », *Working Paper 2011-22, Economix*, <http://www.onpes.gouv.fr/Familles-monoparentales,168.html>

Daune-Richard A.-M., Letablier M.-H. (2011), « L'accueil des enfants : enjeux des réformes et appel aux entreprises dans quatre pays européens », *Politiques sociales et familiales*, n°103, mars.

Dauphin Sandrine (2011), « Un système de protection sociale en transition », *Informations sociales*, Vol. 1/2011, n° 163.

David O., Eydoux L., Ouallet A., Sechet R., Martin C., Millar J. (2004), « Les familles monoparentales en Europe », *Dossiers d'Études Cnaf*, n° 54.

Davies L. (2011), « Lone parents: unemployed or otherwise engaged? », *Paper for the Social Policy Association Conference 2011*.

Delautre G (2008), « Dix ans de New Deal for Lone Parents au Royaume-Uni », *Revue Française des Affaires sociales*, Vol. 1, n° 1, pp.168-189.

Dolton P., Azevedo J.-P., Smith J. (2006), « The econometric evaluation of the New Deal for lone parents », *Department for Work and Pensions Research Report*, n° 356.

Drees (2007), Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants.

Duvander A-Z. (2006), När är det dags för dagis? En studie om vid vilken ålder barn börjar förskola och föräldrars åsikt om detta, Arbetsrapport/Institutet för Framtidsstudier, 2006:2, Stockholm.

Eichhorst W., Thode E. (2010), « Priorité de l'Allemagne : concilier vies familiales et professionnelle », *Regards sur l'économie allemande*, n° 96.

Erler D. (2011), « Les réformes du congé parental : vers un nouveau paradigme ? », *Informations sociales*, 1/2011, n° 163.

Eydoux A., Letablier M.-T., Sylla S. (2006), « La conciliation vie professionnelle et vie familiale des personnes pauvres ou précaires », *in Espinasse*,

MT., Zara, J. (dir.), *Les travaux 2005-2006 de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale*, Paris : La Documentation française.

Eydoux A., Letablier M.-T. (2009), « Familles monoparentales et pauvreté en Europe : quelles réponses politiques ? L'exemple de la France, de la Norvège et du Royaume-Uni », *Politiques sociales et familiales*, n° 98.

Fagan, C., Donnelly R., Rubery J. (2005), *Reconciliation of Work and Private life in the UK – the UK national report*, European Commission's Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment report for the Equal Opportunities Unit, DG Employment.

Fagnani J., Math A., Meilland C. (2009), « Comparaison européenne des aides aux familles », Dossier d'étude de l'IRES, n°112, janvier.

Fagnani J., Math A. (2011), « Les systèmes de transferts en direction des familles en Allemagne et en France », *Informations sociales*, 1/2011, n° 163, pp. 30-38.

Fazekas K., Ozsvald E. (2008), *The provision of child care services in Hungary*, External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 'Equality between women and men'.

Ferrarini T., Duvander A.-Z. (2010), « Earner-carer model at the crossroads: reforms and outcomes of Sweden's family policy in comparative perspective », *International Journal of Health Services*, 40(3), pp. 373-398.

Finn D., Gloster R. (2010), « Lone Parent Obligations. À review of recent evidence on the work-related requirements within the benefit systems of different countries », *Department for Work and Pensions Research Report*, n° 632.

Florin A. (2007), L'école primaire en France, Rapport pour le Haut Conseil de l'éducation, http://www.hce.education.fr/gallery_files/site/21/41.pdf

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Fondation de Dublin) (2008), *Establishment Survey on Working-Time and Work-Life Balance (ESWT)*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Fondation de Dublin) (2009), *Second European Quality of Life Survey. Overview*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes.

Försäkringskassan (Caisse d'Assurance Sociale) (2009), *Ensamstående föräldrars ekonomiska situation, Socialförsäkringsrapport*, 4/2009.

Försäkringskassan (2010a), Socialförsäkringen i siffror 2010, Försäkringskassan.
http://www.forsakringskassan.se/irj/go/km/docs/fk_publishing/Dokument/Publikationer/Socialforsakingen_%20i_siffror/socialforsakingen_i_siffror_2010.pdf (accédé le 01-09-2011).

Försäkringskassan (2010b), Outnyttjad föräldrapenning, Socialförsäkringsrapport, 2010:14.

Försäkringskassan (2011a), « Föräldrapenning – Försäkringsanalys », www.forsakringskassan.se (accédé le 25-08-2011).

Försäkringskassan (2011b), « Föräldrapenning, län och kommun », http://www.forsakringskassan.se/press/statistik_och_analys/barn_och_familj/foraldrapenning (accédé le 25-08-2011).

Försäkringskassan (2011c), *Särlevande föräldrar och deras barns boende och underhåll*, Socialförsäkringsrapport, 2011:5.

Fritzell J., Gähler M., Nermo M. (2007), « Vad hände med 1990-talets stora förlorargrupper? Välfärd och ofärd under 2000-talet ». *Socialvetenskaplig tidskrift*, n° 2-3, pp. 110-133.

Giampino S. (2002), « La crèche comme symptôme », *Informations sociales*, n° 103, 2002.

Gomel B., Serverin E. (2009), « Expérimenter pour décider ? Le RSA en débat », *Document de travail*, Centre d'études de l'emploi, n° 119.

Greulich A. (2008), « Les politiques familiales en France et en Allemagne », *Horizons stratégiques*, La Documentation française, 2008/1, n°7.

Haut Conseil à la Famille (2009), « Les aides apportées aux familles qui ont un enfant de moins de trois ans », http://www.hcf-famille.fr/IMG/pdf/HCF_note_jeunes_enfants_V_du_03122009-2.pdf.

Haas L., Hwang P. (2009), « Is fatherhood becoming more visible at work? Trends in corporate support for fathers taking parental leave in Sweden », *Fathering*, Vol. 7, n° 3.

Haas L., Duvander A.-Z., Chronholm A. (2011), *Sweden*, International Network on Leave Policies and Research, http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country_notes/sweden_02_052011.pdf (accédé le 09-08-2011).

Hemerijck A., Visser J. (1999), *A Dutch Miracle: Job growth, welfare reform and corporatism in the Netherlands*, Amsterdam University Press.

Henau de J., Meulders D., O'Dorchai S. (2007), « Making Time for Working Parents. Comparing Public Childcare Provision across EU-15 », In Del Boca D. and Wetzels C. (Eds.), *Social Policies, Labour Markets and Motherhood: a Comparative Analysis of European Countries*, Cambridge University Press, pp. 28-62.

HM Revenue & Customs (2011), « A guide to Child Tax Credit and Working Tax Credit » <http://www.hmrc.gov.uk/leaflets/wtc2.pdf>

HM Treasury (2004), « Choice for parents, the best start for children: a ten year strategy for childcare ».

Hobson B., Oláh L. (2006), « Tournant positif ou 'grève des ventres'? Formes de résistance au modèle de l'homme gagne-pain et à la restructuration de l'État-providence », *Recherches et Prévisions*, n° 83, mars, pp.45-59.

Institut für Demoskopie (2011), *Monitor Familienleben*.

Jönsson A. (2011), *Les politiques publiques de la sphère privée en Europe. Une étude comparative de l'évolution des politiques publiques relatives à la « conciliation entre vie professionnelle et vie familiale » en France, en Suède et au Royaume-Uni*, thèse pour le doctorat en science politique, École doctorale de Sciences Po (manuscrit).

Jönsson A., Morel N. (2006), « Égalité des sexes et conciliation vie familiale – vie professionnelle en Europe. Une comparaison des politiques menées en France, en Suède et au Royaume-Unie », *Politique européenne*, n° 20, automne, pp. 119-136.

Klenner C., Pfahl S. (2008), « Jenseits von Zeitnot und Karriereversicht – Wege aus dem Arbeitszeitdilemma. Arbeitszeiten von Müttern, Vätern und Pflegenden », *WSI-Diskussionspapier*, n° 158.

Knijn T. (2001), « Care work: innovations in the Netherlands », in M. Daly (ed.), *Care work: the quest for security*, ILO, Geneva.

Knijn T., Van Berket R. (2003), « Again revisited: employment and activation policies for lone parents in the Netherlands », in Millar J et M. Evans (eds), *Lone parents' employment: international comparisons of what works*, DWP.

Knijn T., Martin C., Millar J. (2007), « Activation as a Common Framework for Social Policies towards Lone Parents », *Social Policy & Administration*, Vol. 41, pp. 638-652.

Knijn, T., van Oorschot W. (2008), « The Need for and the Societal Legitimacy of Social Investments in Children and Their Families: Critical Reflections on the Dutch Case », *Journal of Family Issues*, 29(11), pp.1520-1542.

Kremer M. (2007), *How welfare states care: Culture, gender and citizenship in Europe*, Amsterdam : Amsterdam University Press.

Lemière S., Marc C. (2006), « Qualité de l'emploi et genre : les effets croisés des statuts et des horaires de travail », *Les Cahiers de la MSE*, 2006-74, <http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/12/96/23/PDF/R06074.pdf>.

Lessof C., Miller M., Phillips M., Pickering K., Purdon S., Hales J. (2003), « New Deal for lone parents: findings from the qualitative survey », *Department for Work and Pensions*, WAE 147.

Lestrade B. (2004), « Le travail à temps partiel en France et en Allemagne : deux modèles contrastés », *Innovation*, 2004/2, n° 20, pp 59-82.

Letablier M.-T. (2009), « Régimes d'état-providence et conventions de genre en Europe », *Informations sociales*, 2009/1, n° 151, pp. 102-109.

Letablier M.-T., Perraudin C., Anxo D., Fagan C., Smith M. (2008), « La prise en compte de la vie familiale des salariés par les entreprises : une comparaison européenne », *Recherches et Prévisions*, n° 92, juin, pp. 91-101.

Letablier M.-T., Veil M. (2011), « L'accueil des enfants en Allemagne : un enjeu des réformes de la politique sociale », *Informations sociales*, 2011/1, n° 163, p82-84.

Lewis J., Knijn T., Martin C., Ostner I. (2008), « Patterns of development of work/family reconciliation policies for parents in France, Germany, the Netherlands, and the UK in the 2000s », *Social Politics*, Vol. 15, n° 3, pp 261-286.

Löfström Å. (2005), *Reconciliation of Work and Private Life in Sweden – the Swedish national report*, European Commission's Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment report for the Equal Opportunities Unit, DG Employment.

Maier F. (2005), *Reconciliation of Work and Private Life in Germany – the German national report*, European Commission's Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment report for the Equal Opportunities Unit, DG Employment.

Manning A., Petrongolo B. (2008), « The part-time pay penalty for women in Britain », *Economic Journal*, 118 (526), pp. F28-F51.

Marc C., Zajdela H. (2005), « Emploi des mères et politique familiale : doit-on s'inspirer du 'modèle suédois' ? », *Document de travail du Centre d'Étude de l'Emploi*, n° 45, septembre.

Martin C., Millar J. (2003), « Évolution des politiques sociales en direction des familles monoparentales en Europe », *Rapport du Laboratoire*

d'analyse des politiques sociales et sanitaires, Bureau de la recherche de la Caisse nationale des allocations familiales.

Morel N. (2007), « From subsidiarity to 'free choice': child- and elderly-care policy reforms in France, Belgium, Germany and the Netherlands », *Social Policy & Administration*, Vol. 41, n° 6, pp.618-637.

Morel N. (2007), *L'État face au social : la (re)définition des frontières de l'État-providence en Suède. Une analyse des politiques de prise en charge des personnes âgées dépendantes et des jeunes enfants de 1930 à 2005*, Thèse de doctorat, Université Paris I.

Morgan K. (2011), « Promoting social investment through work-family policies: which nations do it and why? », in N. Morel, B. Palier & J. Palme (Eds), *Towards a social investment welfare state?* Bristol: Policy Press.

Maurin E., Roy D. (2008), « L'effet de l'obtention d'une place en crèche sur le retour à l'emploi des mères et leur perception du développement de leurs enfants », *Cepremap Docweb*, n°0807.

Moss P., Wall K. (Eds.) (2007), « International Review of Leave Policies and Related Research 2007 », *Employment Relations Research Series*, n° 80, juillet, pp. 302.

Moss Peter (dir.) (2010), *International Review of Leave Policies and Related Research 2010*, Employment Relations Research Series 115, Department for Business Innovation and Skills, septembre.

Mutari E., Figart D. M. (2001), « Europe at a Crossroads: Harmonization, Liberalization, and the Gender of Work Time », *Social Politics*, 8(1), printemps, pp.36-64.

Nagy B. (2005), *Reconciliation of Work and Private Life in Hungary – the Hungarian national report*, European Commission's Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment report for the Equal Opportunities Unit, DG Employment.

Noailly J., Visser S. (2009), « The impact of market forces on the provision of childcare: Insights from the 2005 childcare act in the Netherlands », *Journal of Social Policy*, Vol. 38, n° 3, pp 477-98.

Nyberg A. (2008), *The provision of child care services in Sweden*, External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 'Equality between women and men'.

OCDE (2007), *Bébés et employeurs*, Paris, Éditions de l'OCDE.

OCDE (2009), *Benefits and Wages*, Paris, Éditions de l'OCDE.

OCDE (2010), *Base de données Famille*, version juin 2010.

OCDE (2011), *Assurer le bien-être des familles*, Paris, Éditions de l'OCDE.

Pailhé A, Solaz, A. (2010), *Entre famille et travail : des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, Paris, La Découverte/Ined.

Périvier H. (2010), « La logique sexuée de la réciprocité dans l'assistance », *Revue de l'OFCE*, n° 114.

Pla A. (2008), « L'accompagnement des allocataires du RMI dans leur parcours d'insertion », in M. T. Lellièvre et E. Nauze-Fichet (dir), *RMI, l'état des lieux 1988-2008*, La Découverte.

Plantenga J. (2005), *Reconciliation of Work and Private Life in the Netherlands – the Dutch national report*, European Commission's Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment report for the Equal Opportunities Unit, DG Employment.

Plantenga J., Remery C. (2005), *Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries*, European Commission, Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities.

Plantenga J., Remery C. (2009), *Facilitating family life. The provision of child care services in the EU*, RECWOWE WP2 deliverable.

Plantenga J., Remery C. (2009), *The provision of childcare services. A comparative review of 30 European countries*, European Commission, Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities.

Plantenga J. (2010), « Local providers and loyal parents. Competition and consumer choice in the Dutch child care sector », Paper prepared for Social Policy Association conference, Lincoln University, 5-7 juillet.

Roullier C. (2011), « Données de cadrage sur l'Allemagne », *Informations sociales*, 1/2011, n° 163.

Rübenach S., Keller M. (2011), « Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Ergebnisse des Mikrosensus 2009 », *Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik*, avril 2011-09-21.

Sardon J.-P. (2006), « Évolutions démographiques récentes des pays développés », *Population*, Vol. 61, n° 3.

Sautory Olivia (2011a), « Travailler et garder son enfant en bas âge », *Études et résultats*, n° 749, février.

Sautory Olivia (2011b), « Le temps périscolaire et les contraintes professionnelles des parents », *Insee Première*, n° 1370.

SCB (Bureau central de la statistique suédoise) (2011a) « Statistikdatabasen » <http://www.ssd.scb.se/databaser/makro/start.asp> (accédé le 03-09-2011)

SCB (2011b) « Utgifter för det sociala skyddet i Sverige och Europa samt utgifternas finansiering 2004-2009 », Nationalräkenskaper 15 SM 1101. http://www.scb.se/Statistik/NR/NR0201/2009A01B/NR0201_2009A01B_SM_NR_15SM1101.pdf

SCB (2011c), « Antal hushåll efter hushållstyp », Hushållens ekonomi (HEK). http://www.scb.se/Pages/TableAndChart_____163554.aspx (accédé le 13-09-2011).

Sénat (2009), « Les congés liés à la naissance d'un enfant », *Les documents de travail du Sénat*, Série Législation comparée 200, octobre.

Silvera R. (2005), *Reconciliation of Work and Private Life in France – the French national report*, European Commission's Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment report for the Equal Opportunities Unit, DG Employment.

Silvera R. (2007), « Articulation entre vie professionnelle et vie privée: un enjeu majeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Europe », texte présenté à la conférence: *Reconciliation between work, family and personal life. New challenges for social partners and public policies*, Portuguese Presidency of the Council of the European Union 2007, mercredi 12 juillet.

Silvera R. (2008), *The provision of child care services in France*, External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 'Equality between women and men'.

Skolverket (Agence nationale pour l'éducation) (2003), *Uppföljning av reformen maxtaxa, allmän förskola m.m.*, Rapport nr 231, Stockholm, Skolverket.

Skolverket (2004), *Barns omsorg. Omsorgen om barn 1–12 år. Resultat av 2002 års föräldraenkät*, Stockholm, Skolverket.

Skolverket (2011), « Statistik och analys » http://www.skolverket.se/statistik_och_analys (accédé le 26-08-2011).

SOU (2001), *Välfärdsbokslut för 1990-talet*, Kommittén Välfärdsbokslut, SOU 2001:79.

Statistisches Bundesamt (2009), « Alleinerziehende in Deutschland », *Ergebnisse des Mikrozensus*.

Suhrcke M., de Paz Nieves C, Otano C., Coutts A. (2009), « Lone Parents Policies in the UK : the impact of the New Deal for Lone Parents on socioeconomic and Health Inequalities », *Mimeo*.

Sundström M. (1997), « Managing work and children: part-time work and the family cycle of Swedish women », in Blossfeld, H.-P. et C. Hakim (Eds.), *Between Equalization and Marginalization. Women Working Part-time in Europe and the United States of America*, Oxford University Press, New York.

Sveriges Kommuner och Landsting (Fédération des Municipalités et Régions de Suède) (2010), *Aktuellt om skola och förskola 2010*, SKL.

Trifiletti R. (dir.), 2007, « Study on poverty and social exclusion among lone parent households » *final report*, European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Fondazione G. Brodolini.

Unicef (2000), « Tableau de classement de la pauvreté des enfants parmi les nations riches », *Innocenti Research Centre*, Bilan Innocenti/Unicef n° 1, d'après l'enquête LIS (Luxembourg Income Study).

Van Lancker W., Ghysels J., Cantillon B. (2011), « *Quantité négligeable?* An international comparison of the impact of child benefits on poverty outcomes for single mothers », *texte présenté à la conférence annuelle d'ESPANET 2011*, Valencia, 8-10 septembre.

Van Oorschot w. (2006), « The Dutch welfare state : recent trends and challenges in historical perspective », *European Journal of Social Security*, Vol. 8, n° 1, pp.57-76.

Vermeer H. J., van Ijzendoorn M.H., de Kruif R. E. L., Fukkink R. G., Tavecchio L.W.C., Riksen-Walraven J.M., van Zeijl J. (2008), « Child care in the Netherlands: trends in quality over the years 1995-2005 », *Journal of Genetic Psychology*, Vol 169, n° 4, pp 360-385.

Villa P. (2005), *Reconciliation of Work and Private Life in Italy – the Italian national report*, European Commission's Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment report for the Equal Opportunities Unit, DG Employment.

Visser J. (2002), « The first part-time economy in the world: a model to be followed? », *Journal of European Social Policy*, Vol. 12, n° 1.

Visser J., Yerkes M. (2005), « Women's preferences or delineated policies ? The development of part-time work in the Netherlands, Germany and the United Kingdom », *Working paper*, 05-36, University of Amsterdam, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies.

Wierink M. (2001), « Le travail à temps partiel et la 'combinaison' famille-emploi aux Pays-Bas », *Revue de l'OFCE*, n° 77, avril.