

PERMETTRE LA CONCILIATION TRAVAIL - FAMILLE : UN ENJEU CLÉ DE L'EUROPE DE DEMAIN

par Sylvie Roberti



© CPCP asbl - novembre 2008

CPCP - Centre Permanent pour la Citoyenneté et la Participation asbl
Rue des Deux Eglises, 45 - 1000 Bruxelles - Tél.: 02/238 01 00 - info@cpcp.be - www.cpcp.be



I. LES ENJEUX DE LA CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

Aujourd'hui la vie professionnelle tient une place clé dans la vie des familles et une conciliation travail-famille réussie est une véritable condition du bien-être des familles.

Permettre aux parents de concilier travail et vie de famille est un défi majeur de notre société. Il doit permettre de répondre à plusieurs exigences de demain : relever le taux d'emploi féminin, véritable enjeu économique des prochaines années, améliorer le bien-être des personnes et des enfants, lutter contre la pauvreté et notamment la pauvreté infantile, promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, enrayer le vieillissement de la population.

• I. Un enjeu pour l'emploi des femmes

En Belgique, entre 2000 et 2007, près de 255.000 emplois ont été créés. Les femmes représentent la grosse part de cette augmentation (77 % contre 23 % pour les hommes). Le taux d'emploi des femmes en Belgique est passé de 51,5% en 2000 à 55,3 % en 2007. Il reste néanmoins plus bas que celui des hommes qui s'élève à 68,7 % en 2007. C'est également moins bien que la moyenne européenne qui compte un taux d'emploi des femmes de 58,3 %.

Les pays ayant des taux d'emploi féminins les plus élevés sont notamment : les pays nordiques (le Danemark : 73,2%, la Suède : 71,8% et la Finlande : 68,5%), la France : 60 %, le Royaume-Uni : 65,5%, les Pays-Bas (69,6 %) et l'Allemagne 64 %¹.

Par contre, la Belgique se démarque de la zone euro dans la mesure où elle a créé relativement deux fois plus d'emplois complets (+23,8 % contre 11,4 % pour la zone euro). Cette performance est d'autant plus remarquable que dans le même temps, un certain nombre de pays ont détruit de l'emploi complet : Danemark, Pays-Bas et surtout Allemagne (-1 million !).

A. Le temps partiel

En Belgique, près d'un quart des salariés travaille à temps partiel. Il s'agit en grande majorité de femmes: 43,4 % contre 7,9 % d'hommes.

Entre 2000 et 2007, le nombre de temps partiels a augmenté plus fortement dans la zone euro (+37,2 %) qu'en Belgique (+33,8%) et surtout pour les hommes.

Les pays européens comptant les plus hauts taux de temps partiels sont le Royaume-Uni, les Pays-Bas et l'Allemagne.

Le temps partiel semble relever davantage d'un choix en Belgique (14,8%) que dans les autres pays européens (24 % pour la zone euro). Le nombre de personnes qui auraient préféré un temps plein mais n'ont pu trouver un tel emploi a diminué en Belgique (de 22,3 % à 14,8 %), tandis qu'il a augmenté dans la zone euro (18,5 à 24,7 %).



Il est cependant utile de nuancer à nouveau ces chiffres. En effet, qu'entend t-on par « choisir le temps partiel » ? Les données ci-dessus se limitent au choix du temps partiel à défaut de temps plein. Or, en Belgique parmi les personnes travaillant à temps partiel, 33,2% le font pour des raisons d'ordre familial au sens large (assistance d'un enfant/parent âgé ou autres responsabilités familiales). Il s'agit surtout de femmes (35,% contre 23,9% d'hommes). Ce pourcentage ne s'élève qu'à 19% pour la zone euro².

Peut-on parler de choix lorsqu'un parent réduit son temps de travail car il n'a pas trouvé de place d'accueil subventionnée ou qu'il n'a pas de famille à proximité pour garder les enfants ?

B. Taux d'emploi et âge

Le taux d'emploi des femmes de 25-54 ans en Belgique est passé de 67,8% à 72,3% (+4,5 points) entre 2000 et 2007, tandis que celui de la zone euro est passé de 63,7% à 70,6% (+6,7 points). Ces chiffres encourageants ne doivent cependant pas nous faire oublier que dans notre pays l'écart entre taux d'emploi féminins et masculins pour la même tranche d'âge compte parmi les plus élevés de la zone euro (14,7 points)³.

Comparées à celles des pays frontaliers ou des pays scandinaves, les performances belges apparaissent moins reluisantes tant pour les femmes que pour les hommes. Ainsi, si la Belgique fait jeu égal avec la zone euro, c'est parce que les autres pays (en particulier les pays méditerranéens) tire la moyenne vers le bas.

Il est essentiel que les parents parviennent à instaurer l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, pour assurer leur bien-être, maintenir une offre de travail suffisante et contribuer au développement économique.

• 2. Un enjeu pour réduire la pauvreté et améliorer le bien-être des familles

Permettre une meilleure conciliation entre vie de famille et vie professionnelle, c'est aussi mieux lutter contre la pauvreté et, notamment, la pauvreté infantile. Cette pauvreté nuit au développement physique, social et cognitif des enfants, fondement de notre société de demain.

Nous savons que le travail est une protection efficace contre la pauvreté. Environ 86 % de la population dite « pauvre » est inactive avec notamment 1/5 de chômeurs⁴.

En effet, les familles dans lesquelles les enfants sont les plus pauvres sont les familles où aucun adulte n'a un revenu du travail. Environ un tiers des familles vivant sous le seuil de pauvreté vivent dans une famille sans travail. En moyenne au sein de l'OCDE, une famille avec enfants sur dix vit dans la pauvreté⁵.

Selon le rapport du Fonds des Nations Unies pour l'enfance intitulé « la pauvreté des enfants dans les pays riches », 7,7% des enfants belges vivent en-dessous du seuil de pauvreté, c'est-à-dire dans des familles dont le revenu est inférieur au revenu médian national.

² Source : Eurostat

³ Source : Eurostat

⁴ Direction générale statistique et information économique, CP du 17 octobre 2008.

⁵ OCDE, Etude « Babies and bosses », juillet 08, Synthèse, p 2



Les familles monoparentales sont particulièrement fragilisées face au risque de pauvreté. En effet, si le nombre de personnes vivant en-dessous du seuil de pauvreté est de 14,7% en Belgique, il s'élève à 31,2% chez les parents seuls⁶. Pas étonnant quand l'on sait qu'aujourd'hui, seulement une minorité des familles monoparentales perçoit une pension alimentaire !

• **3. Un enjeu pour réaliser l'égalité entre hommes et femmes**

Permettre la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle est également un enjeu pour l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'emploi et dans la société en général.

Aujourd'hui les différences de types d'emplois en fonction du genre persistent ainsi que les différences de salaire. En 2008, les femmes gagnent encore en moyenne 15% de moins que les hommes⁷.

Les raisons de cette inégalité sont multiples, mais l'influence des périodes d'arrêt de travail pris en général par les mères et le fait qu'elles soient le plus souvent celles qui « gèrent » la conciliation entre leur travail et leur famille (et ce même si les pères y participent davantage qu'auparavant) semblent être des facteurs déterminants.

Un exemple particulièrement révélateur est la différence de salaire pour l'homme et pour la femme en fonction de la composition de leur ménage.

Le taux d'emploi chez les hommes de 20 à 50 ans qui ont au moins un enfant chez eux s'élève en effet à 90,3% contre seulement 68,4 % chez les femmes dans la même situation.

Par ailleurs, alors que les hommes qui vivent avec une partenaire ont une rémunération horaire moyenne qui augmente de 1,30 €, les femmes qui ont des enfants voient leur salaire horaire diminuer de 0,60 € par rapport aux femmes sans enfant⁸.

Il semble donc qu'avoir un enfant, un conjoint, une famille favorise l'emploi des hommes mais pénalise celui des femmes !

• **4. Un enjeu pour enrayer le vieillissement de la population**

L'espérance de vie qui s'accroît, le déclin brutal de la fécondité qui a suivi le baby-boom des années 60, le très faible taux de natalité actuel (1,5 enfants par femme alors que le seuil de renouvellement des générations est à 2,1)... Il faut se rendre à l'évidence : la population européenne vieillit et, à défaut de politique adaptée, le risque d'impact négatif sur la croissance économique européenne est réel.

Le vieillissement de la population a en effet des conséquences catastrophiques sur l'offre future de main-d'œuvre et sur le financement des retraites.

⁶ Direction générale statistique et information économique, CP du 17 octobre 2008

⁷ Rapport 2008 Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes sur l'écart salarial

⁸ Rapport 2008 Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes sur l'écart salarial



Les estimations prévoient que le nombre d'européens en âge de travailler diminuera de 40 millions d'ici à 2050 tandis que le taux de dépendance devrait doubler pour atteindre 51% en 2050⁹.

A moyen terme (2007-2013), le coût budgétaire du vieillissement s'élèverait à 1,5 % du PIB (0,7 % pour les pensions et 0,8 % pour les soins de santé).

Il est intéressant de constater que les pays comptant les plus hauts taux de fécondité sont également ceux où le taux d'emploi des femmes est le plus élevé. Ceci est peut-être dû aux politiques de soutien aux familles et d'insertion des femmes sur le marché de l'emploi qui y sont menées.

II. PERMETTRE UNE MEILLEURE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE : ANALYSE ET PISTES DE TRAVAIL

• 1. Améliorer l'offre d'accueil

Qualité et quantité suffisante d'offre de places d'accueil sont deux conditions indispensables pour permettre la conciliation. Encore faut-il que ceux-ci soient financièrement accessibles.

Certains pays ont choisi d'investir massivement dans la garde d'enfants de 0 à 3 ans. C'est le cas des pays scandinaves : Danemark, Islande, Norvège et Suède qui présentent les taux d'inscription d'enfants dans des structures agréées d'accueil les plus élevés.

La Belgique arrive en septième position avec 33,6% de taux d'inscription. Les USA sont en sixième position avec un taux de 35,5%. Pourtant dans ce pays, les services sont le plus souvent privés et donc coûteux.

En Belgique, l'offre de places d'accueil a déjà considérablement augmenté ces dernières années, mais le manque de places (en particulier à Bruxelles) n'en est pas moins criant.

Pour faire davantage correspondre l'offre et la demande de places, nous pourrions commencer par aménager la réglementation de ces services tout en maintenant un contrôle efficace sur la qualité. Par exemple, les régions Bruxelloise et Wallonne ne présentent pas du tout le même type d'habitat. Afin d'augmenter l'offre de places à Bruxelles, pourquoi ne pas adapter davantage les normes d'agrément à son type d'habitat particulier ?



• **2. Travailler sur les systèmes d'imposition et de prestations**

La plupart des pays de l'OCDE ont choisi d'adopter des régimes d'imposition individualisés qui permettent d'appliquer un taux plus bas au deuxième apporteur de revenu (souvent la mère) ce qui rend plus intéressant l'exercice d'une activité rémunérée¹⁰.

Cependant presque tous prévoient une forme ou une autre d'allègement fiscal pour le conjoint inactif ou versent aux familles des aides dont le montant est calculé en fonction du revenu cumulé des deux conjoints. En Belgique nous avons le quotient conjugal destiné à atténuer la charge fiscale des ménages dans lesquels un seul des conjoints bénéficie de revenus professionnels.

La mise en place de prestations liées à la reprise d'une activité doit contribuer à augmenter le taux d'emploi notamment des parents isolés ou des « second revenus » (dans les deux cas, il s'agit le plus souvent de femmes). En Belgique, la réforme de l'AGR (allocation de garantie de revenu) va dans ce sens.

• **3. Agir via les « congés familiaux »**

Notre pays est un des pays européens où la durée du congé parental est la plus courte. Ce congé est par exemple de 6 mois aux Pays-Bas et en Italie. Depuis le 1er janvier 2007 il est d'un an en Allemagne. Il est également d'un an renouvelable en France.

En outre, la rémunération du congé est insuffisante pour permettre à tous les parents d'en bénéficier. Une interruption complète donne actuellement droit à un forfait de 726,85 € par mois pendant 3 mois, une réduction de travail à mi-temps donne droit à 363,42 €.

Le fait que cette rémunération soit un forfait fixe semble en partie expliquer pourquoi la femme est, la plupart du temps, la seule à prendre le congé parental. En effet, l'homme a souvent le salaire le plus élevé, il est donc logique que ce soit la femme qui sacrifie son revenu.

En 2007, en Belgique, le nombre total de congés parentaux s'élevaient à 32.487 dont 80% environ étaient pris par des femmes contre seulement 20% par des hommes¹¹.

Il est intéressant de noter qu'on retrouve plus de dix fois plus d'hommes dans le congé parental à temps partiel que dans le congé parental à temps plein et environ trois fois plus de femmes¹².

Une analyse de 2005 de l'OCDE suggère par ailleurs que l'augmentation du congé parental au-delà de vingt semaines a un impact négatif sur le taux d'activité des femmes .

Au lieu d'augmenter la durée de congé parental pour tous, pourquoi ne pas réserver quelques semaines du congé parental au père ?

¹⁰ OCDE, Etude « Babies and bosses », juillet 08, Synthèse, p 3

¹¹ Source : Onem

¹² OCDE, Etude « Babies and bosses », juillet 08, Synthèse, p 5



L'Islande, est probablement un des pays qui va le plus loin en matière de d'accès aux congés. Depuis 2001, chaque parent a droit à un congé non transférable de 3 mois auquel s'ajoute un congé à partager de trois mois également. Les parents actifs perçoivent une indemnité de 80% de leur dernière rémunération non plafonnée. Depuis cette nouvelle mesure le nombre total de jours de congé pris par les pères est passé de 3,3% du total des jours de congés pris à 35% !¹³

• **4. Lancer un « compte épargne temps »**

Les employeurs peuvent jouer un rôle déterminant dans la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Des horaires plus flexibles, des périodes où l'on travaille moins (par exemple les vacances scolaires) compensées par des périodes où l'on preste davantage d'heures.

Nous pourrions par exemple réfléchir à la mise en place d'un compte épargne-temps individuel, grâce auquel le parent pourrait capitaliser des jours de congés et les prendre à sa meilleure convenance (et ce sans porter atteinte aux droits acquis des travailleurs.

Il faudra néanmoins s'assurer que cette flexibilisation accrue du temps de travail reste un choix individuel du travailleur qui ne devrait jamais y être contraint par l'employeur.

¹³ OCDE, Etude « Babies and bosses », juillet 08, Synthèse, p 5

DÉSIREUX D'EN SAVOIR PLUS !

Animation, conférence, table ronde... n'hésitez pas à nous contacter,
Nous sommes à votre service pour organiser des activités sur cette thématique.