

**VIIIe Congrès de l'Association française de science politique  
Lyon, 14-16 septembre 2005**

ATELIER 13 « GENRE ET ACTIONS PUBLIQUES EN EUROPE »

---

**UNE COMPARAISON SEXUEE DES POLITIQUES DE  
CONCILIATION VIE FAMILIALE – VIE PROFESSIONNELLE  
EN FRANCE, EN SUEDE ET AU ROYAUME-UNI.**

---

**Alexandra Jönsson**  
[alexandra-jonsson@club-internet.fr](mailto:alexandra-jonsson@club-internet.fr)  
Doctorante à l'IEP de Paris,  
Boursière de la CNAF

et

**Nathalie Morel**  
[nathalie.morel@freesbee.fr](mailto:nathalie.morel@freesbee.fr)  
Doctorante à l'Université Paris I,  
Laboratoire G. Friedmann  
A.T.E.R. Université Paris I

## *Introduction : Le genre des politiques sociales.*

Les études de genre sur l'Etat-providence et les politiques sociales constituent un champ de recherche maintenant bien développé et dont les apports pour l'analyse comparative des Etats-providence sont importants et largement reconnus, en particulier dans les pays scandinaves et anglo-saxons. Ces analyses « féministes » ont en particulier permis une analyse plus fine de l'Etat-providence en réintroduisant le rôle de la famille dans l'analyse de l'économie mixte de la protection sociale. Elles ont mis en lumière les présupposés normatifs et idéologiques sur lesquels se sont construits les différents Etats-providence et ont souligné l'impact sexué de différentes politiques sociales.

Ces travaux ont notamment montré que le contrat social, entre le travail et le capital, sur lequel repose l'Etat-providence se fonde en fait sur un deuxième contrat, non explicite, entre les sexes. En effet, l'Etat-providence tel qu'il s'est développé après guerre était conçu avant tout pour un travailleur masculin employé de façon stable, le but étant de protéger le salaire de l'homme pourvoyeur de revenu. Les femmes et les enfants ont bénéficié d'une protection en tant que dépendants du mari ou du père. Ce modèle de l'homme gagne-pain (le « *male-breadwinner model* ») est basé sur certaines hypothèses concernant les contributions respectives des hommes et des femmes au niveau du foyer, le rôle de la femme étant de prodiguer les soins nécessaires aux enfants et aux personnes dépendantes au sein de la famille tandis que l'homme était chargé de subvenir aux besoins économiques par son travail rémunéré. Ce modèle suppose dès lors des formes familiales stables. Mais si ce modèle basé sur une différenciation stricte des rôles masculins et féminins était partout la norme après 1945, les formes de l'Etat-providence et la force de l'idéologie de l'homme gagne-pain différaient selon les pays ce qui a eu un impact sur les évolutions subséquentes des politiques sociales et sur le potentiel émancipateur pour les femmes de différents types d'Etat-providence (Hernes, 1987 ; Lewis, 1992 & 1997 ; Orloff, 1993 ; Sainsbury, 1994). Ainsi, pour les auteurs féministes, l'Etat, par ses politiques publiques, contribue à former la nature des rapports sociaux entre les sexes, notamment par la façon dont il soutient ou au contraire atténue la dichotomie entre sphère publique et sphère privée.

Cette distinction entre sphère publique et sphère privée est en effet au cœur même des analyses féministes. Ces auteurs élargissent l'analyse de l'Etat-providence au-delà de sa dimension économique pour considérer également les questions de production et de reproduction au sein de la sphère domestique. L'attention est portée sur la façon dont le travail de soins aux enfants et aux personnes dépendantes (travail désigné par la notion de « *care* ») est produit et organisé au sein de la sphère domestique. Cette analyse a permis de montrer comment le bien-être (*welfare*) des personnes est assuré en pratique, notamment grâce à la contribution des femmes, et la conséquence sur la vie de ces femmes en termes de subordination et de dépendance. L'enjeu central devient alors la reconnaissance et la valorisation de ce travail mais aussi une nouvelle répartition de ce travail entre la famille et la collectivité, et entre les femmes et les hommes.

Pour nombre de chercheurs féministes, la clef de l'indépendance des femmes et de l'égalité entre les sexes réside dans la possibilité qu'ont les femmes de s'extraire de la sphère domestique pour s'investir sur le marché du travail dans les mêmes conditions que les hommes, ce qui n'est pas possible tant que les femmes sont cantonnées aux tâches de reproduction. L'accès au marché du travail et les politiques soutenant l'investissement

professionnel des femmes seraient donc essentiels pour permettre l'égalité entre les sexes<sup>1</sup>. De ce point de vue, les politiques de conciliation vie familiale-vie professionnelle qui se sont développées en Europe apparaissent comme une opportunité pour améliorer l'égalité entre les sexes.

Notre contribution vise à analyser les politiques de conciliation dans trois pays européens – la France, la Suède et le Royaume-Uni – pour voir si et comment ces pays parviennent effectivement à promouvoir une plus grande égalité entre les sexes. Cela nécessite dans un premier temps que nous nous interroguions sur les critères objectifs d'une politique favorable à l'égalité entre les sexes. Pour cela nous nous appuyerons sur les analyses de genre pour identifier quels sont les éléments pertinents à l'aune desquels mesurer le degré de « *gender friendliness* » de ces politiques, soit le potentiel de ces politiques à instaurer des rapports égalitaires entre les genres. Nous nous intéresserons ensuite à la façon dont ces trois pays ont intégré la question du genre et de l'égalité entre les sexes dans l'élaboration et la mise en œuvre de ces politiques.

Le choix de ces trois pays est guidé par deux considérations principales : d'une part, ces pays sont représentatifs des trois régimes d'Etat-providence identifiés dans la littérature comparative. C'est-à-dire que ces pays présentent chacun des caractéristiques institutionnelles et des objectifs politiques différents, associés respectivement au modèle libéral (Royaume-Uni), au modèle conservateur/corporatiste (France) et au modèle social-démocrate (Suède) d'Etat-providence selon la typologie d'Esping-Andersen (1990). Ces trois pays sont aussi ceux qui ont été retenus comme exemples-types des modèles de l'homme gagne-pain fort (Royaume-Uni), modéré (France) et faible (Suède) dans la typologie de Jane Lewis (1992). D'autre part ces pays présentent tous trois un taux d'emploi des femmes conjugué à un taux de natalité supérieurs à la moyenne européenne, ce qui laisse penser que ces pays ont développé, chacun à leur façon, des politiques de conciliation assez efficaces. Nous pourrons alors, dans notre troisième partie, regarder quel est l'impact sexué de ces politiques à partir d'un certain nombre d'indicateurs et ainsi mettre en comparaison ces trois façons de « faire » de la conciliation ce qui nous permettra de souligner et d'analyser les arbitrages opérés dans chacun de ces pays. Cela nous conduira ainsi à remettre en question certaines idées préconçues tendant à considérer les politiques de conciliation comme des politiques d'égalité entre les sexes.

### *1. Les critères d'une analyse sexuée des politiques de conciliation.*

La plupart des auteurs féministes s'accordent pour dire qu'une des conditions préalables à la participation des femmes au marché du travail est la « défamilialisation » au moins partielle des tâches de garde et de soins aux enfants et autres personnes dépendantes. Une telle « défamilialisation » passe par l'externalisation de ces tâches soit vers l'Etat soit vers le marché, c'est-à-dire par l'existence de modes de garde, qu'ils

---

<sup>1</sup> Il est important de rappeler qu'il n'existe pas une analyse féministe unique, reflétant en cela la diversité des mouvements féministes, à la fois entre pays mais aussi à l'intérieur d'un même pays ou à différentes époques. Certaines féministes militent plutôt pour une valorisation du travail domestique, notamment par le biais d'un salaire maternel qui ouvrirait des droits sociaux au même titre que le travail effectué dans la sphère publique, sans pour autant remettre en cause la division sexuelle du travail, considérée comme naturelle.

soient publics ou privés. Mais la nature de ces services n'est pas sans importance. En effet, s'il s'agit de services marchands à but lucratif, l'externalisation des tâches reproductives reste fortement conditionnée par les ressources financières des parents et demeure surtout une question privée, bien souvent basée sur le rapport coût du service de garde-salaire féminin. L'existence de structures publiques financées par l'Etat permet au contraire une collectivisation plus générale des tâches reproductives et signale de façon plus forte aux employeurs que les femmes sont à même d'être des employées sur lesquelles ils peuvent compter puisque l'Etat garantit les structures nécessaires à leur pleine participation au marché du travail (Orloff, 1993 ; O'Connor, 1996). Encore faut-il que ces services soient aisément accessibles, aussi bien en termes de disponibilité que de coût, et de qualité suffisante pour que les parents veuillent y confier leurs enfants (Hobson, 1990).

Les congés parentaux sont une autre dimension des politiques de conciliation qui permettent aux parents qui le souhaitent de s'occuper de leurs enfants tout en gardant un lien avec le marché du travail. Plusieurs éléments sont ici importants du point de vue de la promotion de l'égalité entre les sexes. Les critères d'ouverture du droit au congé parental sont évidemment d'une grande importance, ces critères pouvant être plus ou moins restrictifs (en fonction du rang de l'enfant, du nombre d'années travaillées, ouvert aux deux parents ou juste à la mère, etc.). Le montant de la prestation est également déterminant, symboliquement d'une part car il est révélateur de la valeur accordée au travail de reproduction effectué essentiellement par les femmes, et concrètement d'autre part en ce que le montant de la prestation prédétermine assez largement la façon dont le couple va choisir de se répartir le congé parental. En effet, lorsque le niveau d'indemnisation est faible, il est souvent plus « rationnel » du point de vue du budget du foyer que ce soit la femme qui s'arrête de travailler plutôt que l'homme, les hommes ayant généralement un salaire plus élevé que les femmes. Dès lors, ce qu'il faut regarder ce sont les dispositifs mis en place pour promouvoir une répartition plus égalitaire du congé parental entre les femmes et les hommes puisque, comme l'ont souligné différents auteurs, il ne suffit pas de permettre aux femmes d'investir la sphère publique pour atteindre une égalité réelle entre hommes et femmes. Si les hommes n'assument pas leur part de travail au sein de la sphère domestique, les femmes se retrouvent seules à assumer un « double fardeau » (Orloff, 1993 ; Jenson, 1997). En d'autres termes, il ne suffit pas de masculiniser les carrières des femmes, il faut aussi féminiser les carrières des hommes (Fraser, 1994 ; Esping-Andersen, 2002). Les droits et protections associés au congé parental sont également décisifs : quelle prise en compte dans le calcul des retraites ? Les droits sociaux liés au travail salarié sont-ils maintenus pendant la période de congé ? Y a-t-il une garantie de retrouver son emploi à la fin de son congé ? Est-il possible de prendre un congé à temps partiel ? Le congé parental est-il attribué sur une base individuelle ou familiale ? Autant d'éléments qui déterminent l'impact plus ou moins progressif de cette mesure. La durée du congé est un autre élément important, un congé trop long pouvant s'avérer être un facteur d'exclusion du marché du travail surtout si les garanties de retour à l'emploi sont insuffisantes (Fagnani, 1996).

Ayant identifié un certain nombre de critères à l'aune desquels évaluer les politiques de conciliation dans une perspective d'égalité entre les sexes, nous allons maintenant nous tourner vers une analyse détaillée des politiques de conciliation en France, en Suède et au Royaume-Uni.

## **II. Trois stratégies distinctes pour les parents qui travaillent en France, en Suède et au Royaume-Uni.**

### *Un modèle familialiste, soutenant le travail professionnel des mères, en France.*

Avec une longue tradition d'interventions publiques explicites en matière familiale, la France développe une politique substantielle envers la petite enfance dès les années 1970. Un premier budget important est consacré en 1971 à la construction d'établissements pour la garde des enfants, en même temps que la scolarisation des enfants de 2 à 5 ans s'accroît considérablement. Les indemnités liées au congé de maternité passent de 50% à 90% du salaire et une allocation pour frais de garde destinée aux familles dont la mère travaille est créée en 1972. Un congé parental d'éducation, permettant aux mères salariées de suspendre temporairement leur activité professionnelle pour élever leurs enfants âgés de moins de trois ans, est institué en 1977, tandis que l'Allocation de Salaire Unique, qui constituait une incitation à l'inactivité, est supprimée. Guidées par le double objectif de maintenir à la fois une croissance économique forte, en partie soutenue par le travail professionnel des femmes, et un taux de naissances élevé, ces politiques sont élaborées dans l'idée de promouvoir la maternité des femmes en même temps que leur participation au marché du travail est encouragée (Jenson et Sineau, 1997 ; Fagnani, 2000). Un système d'accueil et de garde de jeunes enfants parmi les plus performants en Europe découle de ces initiatives, ainsi que la possibilité pour les parents de bénéficier de périodes de congés relativement longues pour garder leurs enfants (Hantrais et Letablier, 1995).

Ces politiques comportent néanmoins une dimension fortement sexuée, s'inscrivant dans le principe d'une « égalité dans la différence » : si l'égalité des sexes face au travail rémunéré est admise, il est encore considéré que les femmes qui travaillent doivent bénéficier d'une protection spécifique liée à leur maternité. Ainsi, les dispositifs relatifs à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ont-ils surtout concerné les femmes. Comme le congé de maternité, le droit au congé parental reste lors de sa création exclusivement réservé à la mère. De plus, à la différence du congé de maternité qui bénéficie d'une indemnisation élevée tenant compte du salaire antérieur<sup>2</sup>, le congé parental d'éducation n'est assorti d'aucune forme de rémunération ou d'indemnisation. Sans réelle garantie de retour à l'emploi et ne permettant pas aux salariées de conserver l'intégralité de leurs droits sociaux, le recours au congé parental d'éducation suppose en réalité que les femmes qui arrêtent temporairement leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants soient financièrement prises en charge par un « mari-pourvoyeur-économique ». Sa durée relativement longue, correspondant à deux ans lors de sa création, implique également une rupture importante dans le parcours professionnel des femmes qui en bénéficient.

---

<sup>2</sup> Le taux d'indemnisation lié au congé de maternité s'élève aujourd'hui à 100% du salaire antérieur, dans la limite d'un montant maximum de 2432 euros/mois. Sa durée légale est de 16 semaines, extensible à 46 semaines en fonction du nombre d'enfants à charge, du nombre de naissances et de l'état de santé de la mère.

Cette même approche maternaliste de la famille et des rapports de genre prévaut dans les développements successifs des politiques envers la petite enfance en France dans les années 1980 et 1990. L'ouverture, en 1984, du droit au congé parental aux pères salariés, ainsi que l'introduction, l'année suivante, d'une rémunération forfaitaire liée à ce droit à partir du troisième enfant (l'allocation parentale d'éducation, APE) demeurent des réformes largement symboliques : le montant peu élevé de l'APE (correspondant à 1 518 francs par mois lors de son introduction) ne permet que difficilement de remplacer le salaire masculin – souvent le revenu le plus élevé dans le couple. De ce fait, cette politique a plutôt incité les femmes à continuer d'alterner périodes consacrées aux responsabilités familiales et périodes consacrées aux engagements professionnels, voire les a encouragées à se retirer complètement du marché du travail (*cf.* Afssa, 1996 ; Fagnani, 1996). Ce phénomène sera renforcé par la réforme de l'APE en 1994, qui assouplit les critères d'accès et permet aux parents de prendre un congé dès le deuxième enfant, la durée du congé étant portée à 36 mois<sup>3</sup>. Les objectifs natalistes de ce dispositif s'estompent en réalité au profit de considérations étroitement liées au marché du travail, un des buts avoués de cette réforme étant de libérer des emplois en incitant certaines femmes à se retirer du marché du travail et de développer une main d'œuvre plus flexible en encourageant le travail à temps partiel<sup>4</sup> (Morel, 2000).

De même, l'investissement public pour les places en crèches collectives, qui tendaient à être reconnues au début des années 1970 comme un véritable service public, cédera la place dans les années 1980 à la diversification et à l'individualisation des modes de garde (Jenson et Sineau, 1998 ; Morgan, 2002). En vue de favoriser le « libre choix » des parents, plusieurs mesures sont créées pour inciter les familles à recourir à des modes de garde à domicile. L'allocation de garde d'enfant à domicile (AGED), créée en 1986, couvre le coût des cotisations sociales pour l'embauche d'une personne à domicile et permet aux parents de déduire 50% des dépenses engagées de leur impôt sur le revenu. L'aide aux familles pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (AFEAMA), créée en 1990, permet de faire garder son enfant au domicile d'une assistante maternelle et couvre le coût des cotisations salariales et patronales ainsi qu'une partie du salaire versé. Le « libre choix » des parents reste toutefois largement conditionné par leur niveau de revenus, l'AGED ne s'adressant en pratique qu'aux revenus les plus élevés et l'AFEAMA aux revenus moyens. Tout comme pour l'APE, on retrouve des préoccupations liées à l'emploi dans la création de ces mesures, ces dernières permettant de créer de l'emploi (les « emplois de proximité ») et de lutter contre le travail au noir (Fagnani et Grignon, 1997; Martin et al., 1998). En 2001, ces modes de garde individualisés recevaient près de 550 000 enfants de moins de trois ans, contre 170 000 enfants en crèche collective (OECD, 2003). Selon une étude de la DREES, le mode de garde le plus courant pour les enfants de moins de 3 ans reste encore la garde parentale, cela concernant 64% des enfants de cette tranche d'âge en 2002, suivi par le recours aux assistantes maternelles (18%), aux crèches (8%), aux grands-parents (4%), à d'autres

---

<sup>3</sup> Depuis l'introduction de la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE) en 2004, une allocation d'un montant de 340 €/mois liée au congé parental est accessible dès le premier enfant jusqu'à son sixième mois.

<sup>4</sup> Les propos de Simone Veil lors des débats à l'Assemblée Nationale (A.N. débats n°42 du 02-06-1994, p.2483) sont particulièrement éclairants sur ce point.

modes de garde individuels (2%), les 4% restants correspondant à des arrangements divers (DREES, 2004).

Si des politiques importantes sont donc mises en œuvre en France depuis une trentaine d'années pour permettre la conciliation entre vie familiale et professionnelle, elles s'organisent en grande partie autour d'un modèle familialiste, soutenant la mère qui travaille tout en restant fortement incitatif à son rôle dans la reproduction, et n'autorisant que partiellement le renversement des rapports classiques entre les genres. Reste à déterminer si les évolutions récentes dans le domaine de la politique consacrée à la petite enfance (notamment la PAJE, prestation unique d'accueil du jeune enfant, de 2004, le droit à 11 jours de congé de paternité rémunérés à 80% du salaire antérieur depuis 2002 ainsi que la mise en place, en 2000, des Fonds d'investissements pour la petite enfance) répondront - ou non - à une nouvelle façon de concevoir la place des hommes et des femmes entre emploi et famille.

### *Un modèle égalitaire, axé sur l'individu, en Suède.*

À la différence du cas français, la Suède – tout comme les autres pays nordiques - n'a pas de politique familiale explicite. Les politiques sociales sont en effet centrées sur l'individu en tant que citoyen. Cette approche n'a pas empêché la Suède d'élaborer un système généreux de prestations et de services pour les parents qui travaillent.

Depuis la fin des années 1960, le modèle de la famille à deux revenus imprègne fortement les politiques envers la petite enfance en Suède. Avec une conception de la femme comme étant avant tout citoyenne, ces politiques ont en effet été élaborées explicitement pour soutenir la participation active des hommes et des femmes au marché de l'emploi. L'accent est mis sur une application équitable des dispositifs de la loi aux hommes et aux femmes afin d'encourager un partage équilibré entre les sexes à la fois du travail rémunéré et du travail non-rémunéré (Bergqvist, 1994). Ainsi, l'allocation de maternité de 1955, réservée aux seules mères, est entièrement supprimée en 1974 au profit d'un congé parental ouvert aux deux parents. En se référant désormais à la parentalité, plutôt qu'à la maternité, les autorités publiques ont voulu souligner que la responsabilité de l'éducation des enfants relève des deux parents (SOU 2003:36), bien que la mère garde certains droits spécifiquement liés à la grossesse et que le père dispose de 10 jours de paternité rémunérés pour accueillir l'enfant dans les 60 jours suivant une naissance.

Dès sa création en 1974, le congé parental suédois de 390 jours<sup>5</sup> peut être pris à temps plein ou à temps partiel, à n'importe quel moment, jusqu'à la huitième année de l'enfant, permettant plus facilement de le combiner avec le maintien d'un emploi. Ce droit au congé s'applique dès la naissance du premier enfant et prévoit une indemnisation sur le modèle d'un revenu de remplacement correspondant à 90% du salaire antérieur<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Depuis 2002, la durée du congé parental est prolongée à 480 jours.

<sup>6</sup> Le taux de remplacement du salaire dans le cadre du congé parental a été modifié à plusieurs reprises dans les années 1990 suite aux difficultés budgétaires qui ont marqué le contexte suédois durant cette période. Il correspond aujourd'hui à 80% du salaire antérieur pendant les premiers 390 jours (dans la limite d'un montant maximum de 2400 euros/mois), les 90 jours restants étant indemnisés au taux forfaitaire d'environ 7 euros/jour.

Ce congé est ainsi conçu comme une véritable assurance sociale, le revenu de remplacement est imposable et tous les droits sociaux du parent en congé sont maintenus. Ainsi, le parent continue à cotiser pour sa retraite, et la période de congé est comptabilisée dans le calcul des avantages liés à l'ancienneté. Il garde 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. Enfin, et cela n'est pas négligeable, le parent en congé bénéficie de la garantie du retour à son poste (Morel, 2000 et 2001). Par ailleurs, les parents peuvent prendre jusqu'à 60 jours de congé rémunéré à 80% du salaire par an et par enfant de moins de 12 ans pour s'occuper d'un enfant lorsqu'il est malade ou lorsque la personne qui s'en occupe habituellement tombe malade<sup>7</sup>.

Pour bénéficier du congé parental, il faut avoir travaillé pendant les six mois précédant le congé ou douze mois au cours des deux dernières années. Les parents ne travaillant pas peuvent, pour leur part, toucher une indemnité forfaitaire d'environ 20 € par jour. Les modalités de ce congé incitent donc assez fortement à s'établir sur le marché du travail avant d'avoir des enfants. Face au constat d'un recours limité de la part des pères au congé parental, des réformes ont été réalisées pour encourager une meilleure répartition entre hommes et femmes. Ainsi, en 1994, un mois de la période du congé devient non-transférable entre les deux parents<sup>8</sup>, ceci ayant été porté à deux mois depuis 2002. Le droit au congé parental est aujourd'hui utilisé par pratiquement l'ensemble des familles<sup>9</sup> (SOU 2003:36).

En ce qui concerne les modes de garde d'enfants, le développement de structures collectives publiques pour l'accueil des jeunes enfants devient un secteur privilégié de l'Etat-providence suédois dès les années 1970, et l'accès à une place dans des structures publiques s'imposera, sans contestation politique réelle, comme un droit à caractère universel. Ce droit est d'ailleurs renforcé en 1995 avec l'obligation légale faite aux municipalités de pourvoir une place en crèche publique à tous les enfants entre 1 et 6 ans dont les parents travaillent ou étudient. Cette obligation, formulée en vue de permettre aux parents de combiner leur rôle familial avec une activité professionnelle, a avant tout été considérée comme une consolidation du droit des parents à travailler ou étudier (Bergqvist et Nyberg, 2002). Face à l'augmentation du coût des services d'accueil des jeunes enfants et aux fortes disparités territoriales, un montant maximum concernant la participation financière des parents, applicable sur tout le territoire national, a été fixé par le gouvernement en 2002 (« *maxtaxa* »). Ceci a considérablement réduit le coût de la garde des enfants pour une majorité de familles et a contribué à renforcer son caractère universel. Aujourd'hui la politique de prise en charge des enfants permet ainsi réellement aux parents de faire garder leurs enfants dans des structures publiques de qualité, à un

---

<sup>7</sup> Il est possible de prendre 60 jours supplémentaires indemnisés selon un montant journalier forfaitaire. 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.

<sup>8</sup> Communément appelé «le mois du papa» même si la formulation de la loi reste neutre en termes de genre.

<sup>9</sup> 97% des parents en Suède utilisent au moins une partie de leur congé parental, 60% utilisent la totalité des jours qui leur sont accordés. La plupart des jours de congé parental sont utilisés avant la deuxième année de l'enfant (SOU 2003:36).

coût très modéré<sup>10</sup>. En 2003, 73,7% des enfants de 1 à 3 ans<sup>11</sup> étaient accueillis dans un service d'accueil collectif public (Skolverket, 2004).

Le système mis en place en Suède afin de permettre la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle reste en effet intimement connecté aux politiques de l'emploi, la possibilité de participer au marché du travail étant vu comme une pré-condition à l'égalité des chances entre hommes et femmes. Mais cette offre d'un service public de qualité s'inscrit également dans un souci de promouvoir le bien-être et l'égalisation des chances pour les enfants, ainsi que de former une main-d'œuvre future de qualité. L'investissement majeur de l'Etat-providence dans le domaine de la petite enfance a ainsi participé au déplacement d'une partie importante de la prise en charge des enfants de la sphère familiale vers la sphère publique (Hernes, 1992).

***Un modèle de non-intervention publique dans la sphère privée au Royaume-Uni, appuyé sur la défense de l'égalité sur le marché.***

Contrairement aux deux cas précédents, le Royaume-Uni se distingue par une intervention publique très limitée dans la sphère des affaires familiales (*cf.* Commaille et al., 2002 ; Hantrais, 1992 ; Randall, 2002). Dans ce pays, la famille joue historiquement un rôle central dans l'accomplissement des fonctions qui, dans les cas de la Suède et de la France, ont été transférées depuis longtemps à la responsabilité publique. C'est sous le principe de devoir et de responsabilité parentaux (*ethic of care*), et suivant l'idéologie libérale en matière de choix sociaux, que le système britannique a pris forme, basé sur la co-existence entre ressources formelles et informelles et sur l'interaction entre services sociaux et recours aux services privés.

L'intervention publique dans les domaines de la garde d'enfants et de l'aide aux familles ne trouve, en principe, sa légitimité au Royaume-Uni que dans les cas de défaillance parentale ou de situation de précarité, règle d'action confirmée par le *Children's Act* de 1989. Ainsi, si le gouvernement britannique est intervenu lorsqu'il s'agissait de la situation des femmes dans le monde du travail, en adoptant la loi sur l'égalité des salaires (*Equal Pay Act*, 1970) et la loi relative à la discrimination sexuelle (*Sex Discrimination Act*, 1975), il s'est en revanche abstenu de prendre des mesures particulières destinées à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Les services et les aides accordées par l'Etat pour la garde des enfants sont, au Royaume-Uni, parmi les plus faibles en Europe. A la fin des années 1990, moins de 5% des enfants de 0-3 ans étaient pris en charge dans des structures collectives et pas plus de 15% étaient déclarés gardés par une nourrice ou assistante maternelle, ou inscrits dans diverses formes de « play-groups »<sup>12</sup> (Silvera, 2002). Les modes de garde existants sont, le plus souvent, dispensés par le secteur privé. Les frais sont alors entièrement supportés par les parents et l'offre de places à temps plein, comme celles ayant une qualité reconnue, reste

---

<sup>10</sup> Les frais de participation ne peuvent excéder 3% du revenu des parents pour le 1<sup>er</sup> enfant, 2% pour le 2<sup>ème</sup> enfant et 1% pour le 3<sup>ème</sup>. Tout enfant supplémentaire est inscrit gratuitement. De plus, le montant maximum de ces frais est plafonné à 120 € par mois pour le 1<sup>er</sup> enfant, 78 € pour le 2<sup>ème</sup> et 40 € pour le 3<sup>ème</sup>.

<sup>11</sup> Les enfants de moins d'un an sont quasiment tous gardés à domicile par un parent en congé parental.

<sup>12</sup> Il s'agit de centres dirigés par des associations, des parents ou bien par des entreprises à but lucratif. Ils offrent une garde payante en principe, souvent occasionnelle, correspondant à quelques heures dans la journée.

limitée, ce qui réduit fortement leur accessibilité (Prior et al., 1999 ; Daycare Trust, 1999), d'autant plus que les frais de garde sont élevés - de 720 à 810 € en moyenne par mois (Bertram et Pascal, 1999). Les familles les plus démunies ont toutefois pu bénéficier d'un système d'allocations sociales (*family credit*), couplé dernièrement à des subventions fiscales (*working families tax credit, childcare tax credit*), afin de pouvoir accéder aux services de garde.

D'une façon similaire, les questions de congé de maternité ou de congés parentaux ont été, jusqu'à récemment, considérées du ressort de la négociation entre employeurs et salariés. Ces accords ont souvent pris la forme d'interruptions temporaires du contrat de travail pendant l'absence pour maternité, sans le maintien d'une partie du salaire ou des droits sociaux (Bagilhorne et Byrne, 2000). Afin de se conformer à la législation européenne, un droit légal pour les femmes salariées au congé de maternité a été introduit dans le *Social Security Contributions and Benefits Act* de 1992. Ces droits reprennent cependant d'une manière minimaliste la Directive européenne, définissant une durée maximum de 18 semaines et une possibilité de maintenir 90% du salaire pendant les premières six semaines. Les gouvernements britanniques ont également été réticents à réglementer l'utilisation du travail à temps partiel ou atypique, qui est en réalité le mode de conciliation le plus couramment utilisé au Royaume-Uni, essentiellement par les femmes (Cf. Lohkamp-Himmighofen et Dienel, 2000). L'implémentation en 2001 de la directive européenne de 1997 concernant le travail à temps partiel, sous pression répétée des institutions communautaires, a permis une première introduction de certains droits pour les personnes employées sous ces formes.

En l'absence de dispositifs publics pour aider les parents à maintenir une carrière professionnelle tout en élevant des enfants, une division nette a pu être conservée au Royaume-Uni entre travail domestique au féminin et travail rémunéré au masculin. Ce clivage a été renforcé par les politiques sociales et d'imposition, favorisant le modèle d'un seul pourvoyeur économique dans les familles. Si l'augmentation importante du nombre de mères célibataires dans les années 1980 a motivé un nouvel investissement public au Royaume-Uni vis-à-vis de la famille, celui-ci se fera avant tout par le renforcement des obligations financières du père à subvenir au bien-être des membres de sa famille (le *Children Act* de 1989 et le *Child Support Act* de 1991), confirmant ainsi la vision selon laquelle le père est chargé de garantir les conditions économiques de sa femme et de ses enfants tandis que la mère reste au foyer pour s'occuper de son mari et de ses enfants (cf. Hantrais, 1992). Conformément à cette vision, les allocations liées à l'enfance ont d'ailleurs été attribuées à la mère directement.

L'arrivée au pouvoir en 1997 du gouvernement travailliste de Tony Blair a initié une véritable rupture dans les politiques envers la petite enfance au Royaume-Uni (cf. DTI, 1998 ; 2000). Un groupement ministériel sur la famille a été mis en place, ainsi qu'une unité déléguée à la famille au sein du ministère des affaires intérieures, ayant pour objectif principal le lancement de politiques favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Ces initiatives ont été accompagnées par l'adoption d'un des plus vastes programmes de développement des structures collectives pour l'accueil des jeunes enfants depuis la période d'après-guerre (« le National Childcare Strategy » de 1998). Le gouvernement britannique a parallèlement annoncé son intention d'instaurer

des cadres légaux pour les droits aux congés de maternité rémunérés, mais également aux congés parentaux et aux congés de paternité, notamment sous l'impulsion des obligations européennes. Les conditions de durée et de rémunération du congé de maternité se voient ainsi renforcées de façon substantielle par des réformes progressives en 1999 et en 2003 (la durée actuelle est de 26 semaines payées à 90% du salaire antérieur lors des premières 6 semaines, suivies d'un montant forfaitaire de €144 pour les semaines restantes) et un congé de paternité de deux semaines est instauré en 2003 selon les mêmes critères de rémunération que le congé de maternité. Un droit au congé parental de treize semaines est également institué en 1999 pour la mère ou le père d'un enfant âgé de moins de cinq ans. Ce congé reste cependant, à ce jour, non-rémunéré, ce qui réduit évidemment considérablement sa capacité à altérer la division sexuée des rôles qui demeure fortement ancrée dans le contexte britannique.

### ***III. La conciliation au concret : impact et arbitrages en termes de genre.***

Malgré les différences profondes qui marquent les politiques adoptées en matière de conciliation vie professionnelle-vie familiale en France, en Suède et au Royaume-Uni au cours des dernières décennies, on constate, dans chacun de ces trois pays, des taux d'activité professionnelle relativement élevés parmi les femmes. Ce taux de participation est particulièrement élevé en Suède (76,6%) et au Royaume-Uni (69,6%). Il est un peu plus faible en France (63,7%) mais ce taux reste supérieur à la moyenne pour l'Europe des 15 (62,9%) (OCDE, 2005b). Ces trois pays manifestent également une fécondité plus dynamique que la plupart de leurs voisins européens. Alors que le taux de natalité pour l'ensemble des pays membres de l'Union européenne était de 1,52 en 2003, ce chiffre atteignait 1,89 en France et 1,71 en Suède comme au Royaume-Uni (Eurostat, 2005). Une conciliation semble donc bien avoir lieu entre emploi et famille aussi bien en Suède qu'en France ou au Royaume-Uni. Pour autant, les contraintes que comportent l'activité professionnelle pour les hommes et les femmes élevant des jeunes enfants ne sont pas les mêmes dans les trois pays.

On constate tout d'abord que si l'écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes tend à disparaître en Suède (il n'est, dans ce pays, que de 4 points), il demeure important en France (12 points) et au Royaume-Uni (13,5 points), même si cet écart reste en dessous de la moyenne européenne (16 points). La Suède et le Royaume-Uni se démarquent ensuite par un taux de chômage des femmes légèrement inférieur à celui des hommes. En France par contre le taux de chômage des femmes est supérieur de 2 points à celui des hommes, un écart légèrement plus important que la moyenne européenne (OCDE, 2005b). Il faut toutefois noter que le taux de chômage global est également bien plus élevé en France qu'en Suède ou au Royaume-Uni.

Lorsque l'on regarde plus précisément l'activité professionnelle de la population en âge d'avoir des enfants, on remarque ensuite que les modèles d'activité des femmes en France et en Suède tendent à se rapprocher de ceux des hommes, tandis que ce modèle reste plus marqué par une activité discontinue pour les femmes au Royaume-Uni durant les premières années de leur maternité – compensée par une augmentation de l'activité professionnelle des hommes (Silvera, 2002). En effet, le taux d'emploi des mères avec un

enfant de moins de 3 ans s'élève à 72% en Suède (OECD, 2005a) et atteint 80% en France (Insee Première, 2005), mais reste inférieur à 50% au Royaume-Uni (OECD, 2005a). De plus, le recours à un emploi à temps partiel est bien plus répandu parmi cette catégorie de femmes au Royaume-Uni (près de 62%), que dans le cas de la Suède ou de la France, où le pourcentage de mères d'enfants de moins de 3 ans qui travaillent à temps partiel est d'environ 37% (OECD, 2005a ; Drees, 2001).

De façon globale, on peut également noter que les femmes britanniques travaillent plus souvent à temps partiel que les femmes suédoises ou françaises – même si ce chiffre reste partout élevé par rapport aux hommes<sup>13</sup>. Ainsi, au Royaume-Uni 44,2% des femmes travaillent à temps partiel contre 10,6% des hommes, alors que ces chiffres sont de 36,4% pour les femmes et 12,4% pour les hommes en Suède et, en France, de 30,0% pour les femmes et 5,2% pour les hommes (Eurostat, 2004). Cette différence prend d'autant plus d'importance quant à l'autonomie économique des femmes britanniques que les conditions de rémunération et d'accès à la protection sociale liées aux emplois à temps partiel n'ont que très récemment fait l'objet d'une législation les alignant sur celles des emplois à temps plein. En résulte des écarts entre salaires masculins et féminins plus importants au Royaume-Uni (22 points) que dans le cas de la Suède (16 points) ou de la France (12 points)(Eurostat, 2003).

En réalité, au Royaume-Uni, la participation professionnelle des parents ayant un enfant de moins de 6 ans implique, le plus souvent, un travail à temps plein pour le père et, pour la mère, un travail à temps partiel (31,9%), ou un retrait complet du marché de l'emploi (32,8%). Seulement 24,9% des couples gardent, tous les deux, un travail rémunéré à temps plein. En France, 38,8% des couples avec un enfant de moins de 6 ans choisissent des solutions permettant aux deux parents de garder une activité professionnelle à temps plein. Presque autant des familles sont composées d'un père travaillant à temps complet et une mère n'exerçant pas d'activité professionnelle (38,3%), tandis que seulement 14,4% correspondent au cas où le père travaille à temps plein et la mère à temps partiel. En Suède enfin, les couples où les deux parents participent à temps complet au marché de travail représentent une nette majorité parmi les familles avec un enfant de moins de 6 ans (51,1%). Dans 24,9% des cas, le père seul exerce une activité professionnelle et 13,3% sont des couples où le père travaille à temps plein tandis que la mère occupe un emploi à temps partiel<sup>14</sup> (Jaumotte, 2003). Ces constellations semblent bien aller dans le sens de la classification faite par Jane Lewis (1992), inscrivant le Royaume-Uni dans un modèle où l'homme reste près du rôle de monsieur gagne-pain et la femme chargée des responsabilités liées au foyer ; la France dans un modèle intermédiaire où les rôles traditionnels de genre se transforment progressivement sans

---

<sup>13</sup> Il convient de noter qu'un travail à temps partiel ne signifie pas toujours la même chose. Le nombre d'heures travaillées à temps partiel varie fortement, tout comme les protections sociales liés à ce type d'emploi. En Suède par exemple, les modalités du congé parental permettent de réduire son temps de travail jusqu'aux 8 ans de l'enfant avec compensation financière. Ainsi, de nombreuses personnes travaillant à temps partiel ont en fait un statut de salarié à temps plein et peuvent choisir de repasser à plein temps quand elles le souhaitent. En moyenne, un travail à temps partiel correspondait, en 2004, à 18,6h/semaine au Royaume-Uni, à 22,3h/semaine en Suède, et à 23,1h/semaine en France (Eurostat, 2004).

<sup>14</sup> NB : D'autres constellations que celles prises en compte ici s'appliquent pour 10,4% des couples avec un enfant âgé de moins de six ans au Royaume-Uni, pour 8,4 de ces couples en France et pour 10,7% en Suède.

pour autant disparaître complètement, et la Suède, enfin, dans un modèle s'approchant de la famille à deux revenus.

Dans les trois cas on constate cependant la persistance du lien entre, d'un côté, le travail rémunéré et le comportement masculin et, de l'autre, entre le travail domestique et le comportement féminin. La ségrégation du marché du travail en fonction du genre demeure également importante. Elle est verticale d'une part, impliquant que les hommes occupent plus souvent que les femmes des postes à responsabilité élevée. Cette division est particulièrement visible en France, où seules 5% des personnes à position décisionnelle dans les 50 sociétés les plus importantes sont des femmes. Au Royaume-Uni, ce pourcentage est de 15%. La Suède fait un peu mieux avec 20% de femmes dans des positions décisionnelles (European Commission, 2003). Le marché du travail est d'autre part marqué par une ségrégation horizontale, dans le sens où les hommes et les femmes ne travaillent pas dans les mêmes secteurs d'activité. De façon générale, les femmes tendent à être fortement surreprésentées dans le secteur des services personnels et sociaux : ce secteur représente environ 50% des emplois des hommes, mais plus de 70% des emplois des femmes. Cette tendance marque notamment le marché du travail en Suède, où près de 90% des femmes actives travaillent dans le secteur des services (le secteur public en principe). Au Royaume-Uni, ce secteur emploie environ 85% des femmes et en France un peu plus de 80% (OECD, 2000).

Une image inversée du partage des tâches entre les sexes, mais s'inscrivant toujours dans les mêmes schémas de genre, apparaît lorsque l'on regarde l'utilisation des hommes et des femmes du congé parental. Partout en Europe cette prestation reste en très grande majorité utilisée par les femmes. Ainsi, une étude Eurobaromètre de 2004 montre que 84% des hommes européens n'avaient jamais pris, ou même envisagé de prendre, un congé parental (Eurobaromètre, 2004). Ce comportement est partagé par 85% des hommes en France et 80% des hommes au Royaume-Uni, mais seulement par 33% des hommes en Suède. De même, 34% des hommes suédois déclarent avoir déjà pris, ou envisagent de prendre, un congé parental, contre 3% en France et 7% au Royaume-Uni (ibid.). On peut en effet constater une augmentation forte et constante des pères qui prennent des congés parentaux dans le cas de la Suède. Cette tendance se renforce notamment depuis l'introduction des réformes politiques visant un plus grand équilibre entre hommes et femmes dans ce domaine. Ainsi, la proportion des jours de congé prise par les pères était de 7,4% en 1990, mais s'élève aujourd'hui à 17% (SCB, 2005). En 2002, près de 40% des pères suédois avaient pris en moyenne 27 jours de congé parental, soit l'équivalent du fameux « mois du papa ». Les Suédois sont par ailleurs nettement plus présents en ce qui concerne les congés pour s'occuper d'un enfant malade, ceux-ci prenant 36% du nombre total de jours d'arrêt en 2003 (SCB, 2005).

Le recours des hommes au congé parental reste plus limité en France. En 2003, les femmes représentaient encore 98% des bénéficiaires de l'APE (Boyer, 2004). Une large majorité des pères en France utilisent néanmoins depuis 2002 leur droit à 11 jours de congé de paternité rémunérés : le taux de recours au congé de paternité était de 59% en France en 2002 (DREES, 2004). Dans le cas britannique, l'absence de rémunération tend à fortement restreindre le recours aux congés parentaux, des hommes comme des femmes. Depuis son introduction en 1999, seuls 3% des parents éligibles semblent pouvoir se permettre financièrement d'en bénéficier (Math et Meilland, 2004) et, d'après

les estimations du gouvernement britannique lors de la mise en place de ce dispositif, ce droit serait sollicité par moins de 2% des pères (Fathers Direct, 2004). L'utilisation des pères du congé de paternité rémunéré s'est également avéré limité. Sur les 400 000 pères éligibles, seulement 79 000 en ont bénéficié en 2005, soit un père sur cinq (DTI, 2005). Les raisons principales avancées par les pères éligibles au congé de paternité au Royaume-Uni pour justifier de ce non-recours étaient d'ordre financier (Fathers Direct, 2004).

Les politiques mises en œuvre par les autorités publiques afin de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale semblent contribuer activement à influencer les comportements adoptés par les parents, hommes et femmes, qui travaillent dans les trois pays. À ce titre, ces politiques jouent un rôle crucial dans la détermination des rapports de genre. Quelles conclusions peut-on alors tirer de ces observations nationales en termes de la capacité des politiques de conciliation à promouvoir l'égalité entre les sexes?

### ***Conclusion : Politiques de conciliation – politiques d'égalité entre les sexes ?***

Nous avons vu comment trois pays aux traditions et politiques de conciliation différentes sont chacun parvenus à permettre aux femmes d'accéder au marché du travail à un degré plus élevé que dans le reste de l'Europe. Un taux élevé de participation des femmes au marché du travail est souvent perçu comme un signe d'une plus grande autonomie économique des femmes par rapport au lien conjugal et donc d'une plus grande égalité entre les sexes. Pour autant, la participation des femmes au marché du travail peut être parfaitement compatible avec leur maintien dans un rôle social consistant en premier lieu à veiller au bien-être de la famille, parfois à leur propre détriment puisque cela suppose que les femmes assument un double fardeau (travail rémunéré et travail domestique). C'est pourquoi l'enjeu est de voir dans quelle mesure le travail de reproduction et de soins, traditionnellement exécuté au foyer par les femmes, est valorisé et réparti entre la famille et la collectivité, et entre les hommes et les femmes.

Dans le cas de la Suède, c'est l'existence d'un service public universel très étendu qui a rendu possible l'accès des femmes au marché du travail. Les tâches de soins sont transférées de la famille à l'Etat à un degré que l'on ne retrouve nulle part ailleurs, l'accès aux services de garde d'enfants étant garanti par la loi et formulé comme un droit du citoyen. L'Etat suédois s'est également investi de façon très marquée pour inciter une meilleure répartition des tâches de soins entre hommes et femmes par le biais du congé parental, une attention particulière étant portée aux modalités de ce congé pour s'assurer qu'il ne risquait pas d'exclure *de facto* les hommes de par sa conception. Face au moindre investissement des pères, l'Etat est intervenu par un biais plus coercitif : si le père ne prend pas au moins 2 mois de congé, ces mois sont perdus pour les deux parents (au détriment de l'enfant, selon le discours qui prévaut en Suède). D'autre part, les modalités de ce congé montrent que le travail de soins est fortement valorisé et considéré comme un travail : indemnisation élevée, maintien de tous les droits sociaux liés au travail salarié. L'analyse de la genèse des politiques suédoises de conciliation montre de plus que celles-ci ont dès le départ été conçues avec le souci de promouvoir une plus grande égalité entre

les sexes. Certaines réserves peuvent toutefois être émises vis-à-vis de ce modèle: d'une part, ce sont essentiellement des femmes qui travaillent dans les services d'accueil des jeunes enfants, ce qui signifie que les tâches de soins restent une activité essentiellement féminine, même si cette activité se situe en dehors du foyer. Il en résulte une forte ségrégation du marché du travail, les femmes étant cantonnées dans des secteurs moins bien rémunérés. D'autre part, certains ont souligné que ce système n'a fait que transférer la dépendance des femmes envers leur mari vers une dépendance envers l'Etat, les services publics étant à la fois la source principale d'emploi pour les femmes et un soutien incontournable pour permettre aux femmes de travailler. Les femmes se trouveraient donc vulnérables à double titre si l'Etat cherche à réduire les services en période de crise économique (cf. Borchorst, Siim, 1992 ; Hernes, 1992).

En France, l'Etat soutient l'investissement professionnel des femmes mais de façon plus passive par le biais de prestations financières censées offrir un « libre choix » aux familles, même si cette liberté est largement conditionnée par leur niveau de revenu. De la même façon, l'Etat ne se mêle pas de la répartition des rôles entre hommes et femmes, ceci relevant du libre choix des couples (cf. Fagnani, 1995). De ce fait, la capacité des politiques de conciliation à favoriser une plus grande égalité entre les sexes est largement déterminée par le statut économique des familles, les femmes de revenus modestes étant implicitement reléguées à leur rôle domestique en tant que mères et les femmes à revenus plus élevés pouvant s'investir sur le marché du travail au même titre que les hommes en achetant les services d'une nounou ou d'une assistante maternelle. La prise en charge des enfants est donc externalisée vers le marché essentiellement mais demeure dans la sphère domestique et reste donc peu valorisée. Cette faible valorisation du travail de soins aux enfants est illustrée par le montant relativement faible du congé parental. Si la ségrégation horizontale du marché du travail est ici moins visible qu'en Suède, la ségrégation verticale en revanche est criante. Les inégalités entre femmes de différents statuts socio-économiques sont également très marquées. De plus, différents indicateurs montrent que les femmes sont les premières touchées en période de chômage, ceci étant en partie la conséquence des politiques de conciliation mises en place, notamment de l'APE.

Au Royaume-Uni, la tradition de non-intervention de l'Etat dans la sphère privée signifie qu'aucune mesure n'a été prise pour chercher à externaliser le travail de soins ou pour favoriser une meilleure répartition des tâches domestiques entre hommes et femmes. Les seules interventions de l'Etat concernent l'égalité de traitement des hommes et des femmes sur le marché du travail. Une telle approche a certes permis à un pourcentage élevé de femmes de participer au marché du travail, mais dans des conditions très différentes à celles des hommes. Les emplois occupés sont très souvent à temps partiel, et qui plus est il s'agit souvent de temps partiels courts, n'offrant que peu de protection en termes de droits sociaux. De plus les carrières des femmes sont beaucoup plus irrégulières que celles des hommes, mais aussi que celles des Suédoises ou des Françaises, les femmes britanniques devant généralement alterner entre périodes d'emploi et périodes au foyer pour s'occuper des enfants. Ainsi, les femmes restent majoritairement dépendantes d'un mari pourvoyeur de revenu. Au Royaume-Uni comme en France, ce sont les femmes les plus aisées qui peuvent le plus facilement combiner vie

professionnelle et vie familiale en achetant sur le marché les services dont elles ont besoin. Toutefois, contrairement à la France, la ségrégation verticale est moins marquée, probablement en raison des politiques d'égalité de traitement sur le marché du travail.

Ainsi, si dans nos trois pays les familles semblent pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle, les modalités de cette conciliation et son impact en termes d'égalité entre les sexes sont très différents. La Suède, par le biais d'une intervention étatique très forte, est le pays qui est allé le plus loin dans la promotion de l'égalité entre les sexes, les politiques de conciliation visant aussi bien les pères que les mères. En France et au Royaume-Uni en revanche, la conciliation reste avant tout une affaire de femme, même si en France les femmes bénéficient d'un soutien de l'Etat beaucoup plus important qu'au Royaume-Uni.

### Références

Afsa, C. (1996), « L'activité féminine à l'épreuve de l'APE », *Recherches et prévisions*, n° 43.

Bagilhole, B., et P. Byrne, (2000) « From hard law to soft law and from equality to reconciliation in the United Kingdom », in L. Hantrais (Ed.), *Gendered Policies in Europe. Reconciling Employment and Family Life*, London, MacMillan Press Ltd.

Bergqvist, C. (1994) *Mäns makt och kvinnors intressen*, Uppsala, Acta Universitaria, Upsaliens.

Bergqvist, C. et A. Nyberg (2002), « Welfare state restructuring and childcare in Sweden », in R. Mahon et S. Michel (eds.), *Child care policies at the crossroads: gender and welfare state restructuring*, London, Routledge.

Bertram, A. et C. Pascal (1999) *The OECD thematic review of early childhood education and care: Background Report for the United Kingdom*. Worcester, Centre for Research in Early Childhood.

Boyer, D. (2004) « Les pères bénéficiaires de l'APE : révélateurs de nouvelles pratiques paternelles ? », *Recherches et Prévisions*, n° 76 – juin 2004.

Borchorst, A., B. Siim (1992) « Women and the advanced welfare state – a new kind of patriarchal power ? » in A. Showstack Sassoon (ed.) *Women and the state. The shifting boundaries of public and private*, London, Routledge, p. 128-158.

Commaille, J., P. Strobel et M. Villac (2002), *La politique de la famille*, Paris, La Découverte.

Daycare Trust (1999) *Childcare Now: Briefing Paper 2*, Daycare Trust, London.

DREES (2001), « Les enfants de moins de 6 ans et leurs familles en France métropolitaine », *Etudes et résultats*, n° 97, janvier 2001.

DREES (2004), « L'accueil collectif et en crèches familiales des enfants de moins de 6 ans en 2003 », *Etudes et résultats*, n°356, décembre 2004.

DTI (1998) *Supporting Families : A consultation document*. Department of Trade and Industry, London.

DTI (2005) *Work and Families. Choice and Flexibility. A consultation document*, Department of Trade and Industry, London.

Esping-Andersen, G. (1990), *The three worlds of welfare capitalism*, Cambridge, Polity Press.

Esping-Andersen, G. (2002), *Why We Need a New Welfare State*, Oxford University Press.

Eurobaromètre (2004), *European's attitudes to parental leave*, Commission Européenne, Bruxelles.

European Commission (2003), *Database on women and men in decision-making*, DG EMPL, Bruxelles.

Eurostat (2003), *Emploi*, Commission Européenne, Bruxelles.

Eurostat (2004), *Temps partiel*, Commission Européenne, Bruxelles.

Eurostat (2005), *Population et conditions sociales*, Commission Européenne, Bruxelles.

Fagnani, J. (1995), « L'Allocation Parentale d'Education : effets pervers et ambiguïtés d'une prestation », *Droit Social*, 3:287-295.

Fagnani, J. (1996), « Retravailler après une longue interruption : le cas des mères ayant bénéficié de l'allocation parentale d'éducation », *Revue Française des Affaires Sociales*, 3:129-152.

Fagnani, J. (2000), *Un travail et des enfants. Petits arbitrages et grands dilemmes*, Paris, Bayard Editions.

Fagnani, J. et Grignon, M. (1997), « La politique familiale en France depuis les années quatre-vingt : des préoccupations natalistes aux politiques de l'emploi », in Ronsin et al. (sous la dir.), *Démographie et Politique*, Dijon, Editions Universitaires de Dijon.

Fathers Direct (2004) « Low takeup of Statutory Paternity Leave », *Newsletter Online*, [www.fathersdirect.com](http://www.fathersdirect.com).

Fraser, N. (1994), « After the family wage. Gender equity and the welfare state », *Political Theory*, 22(4):591-618.

Hantrais, L. (1992), « Les systèmes d'aide et de protection sociale à l'épreuve de l'évolution des structures familiales. Le cas du Royaume-Uni », *Recherches Sociales*, avril-juin, 1992.

Hantrais, L. et Letablier, M-T. (1995), « Travail professionnel et vie familiale: une comparaison européenne », *Recherches et Prévisions*, n°41, pp.13-23.

Hernes, H. (1987) *Welfare state and women power. Essays in state feminism*, Oslo, Norwegian University Press.

Hernes, H. (1992) « Women and the welfare state : a transition from private to public dependence» in A. Showstack Sassoon (ed.) *Women and the state. The shifting boundaries of public and private*, London, Routledge, p. 72-93.

Hobson, B. (1990) « No exit, no voice : women's economic dependency and the welfare state », *Acta Sociologica*, 33 (3) : 235-250.

Insee Première (2005), *La parité à pas comptés*, n° 1006, mars 2005.

Jaumotte, F. (2003), « Les femmes sur le marché du travail : évidence empirique sur le rôle des politiques économiques et autres déterminants dans les pays de l'OCDE », *Revue économique de l'OECD*, n°37, 2003/2.

Jenson, J. (1997), « Who cares ? Gender and welfare regimes », *Social Politics*, 4 (2):182-187.

Jenson, J. et Sineau, M. (dir.) (1998), *Qui doit garder le jeune enfant ? Modes d'accueil et travail des mères dans l'Europe en crise*, Paris, LGDJ.

Lewis, J. (1992) « Gender and the development of welfare regimes », *Journal of European Social Policy*, 2(3): 159-73.

Lewis, J. (1997) « Gender and welfare regimes: further thoughts », *Social Politics*, 4(2): 160-177.

Lohkamp-Himmighofen, M. et C. Dienel (2000) « Reconciliation Policies from a Comparative Perspective » in L. Hantrais (ed.) *Gendered policies in Europe. Reconciling Employment and Family Life*, London, MacMillan Press Ltd, p. 49-67.

Martin, C. *et alii.* (1998), « Caring for the very young children and dependent elderly people in France : towards a commodification of social care? », in J. Lewis (ed.), *Gender, social care and welfare state restructuring in Europe*, Ashgate, Aldershot.

Math, A. et C. Meilland (2004) « Le congé pour raisons familiales et les relations industrielles », European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004.

Morel, N. (2000), *Quelle conception des rapports sociaux entre les sexes dans les politiques sociales en France et en Suède ? Une analyse à partir des mesures de conciliation vie familiale et vie professionnelle*, Mémoire de D.E.A, Université Paris I. Prix du CNESSS 2000.

Morel, N. (2001), « Politique sociale et égalité entre les sexes en Suède », *Recherches et Prévisions*, n°64, pp. 65-79.

Morgan, K. (2002), « Does anyone have a 'libre choix'? Subversive liberalism and the politics of French child care policy », in S. Michel et R. Mahon (eds.), *Child care policy at the crossroads. Gender and welfare state restructuring*, Routledge.

O'Connor, J. (1996) « From women in the welfare state to gendering welfare state regimes », *Current Sociology*, 44 (2):1-124.

OECD (2000), *Employment Outlook*, OECD, Paris.

OCDE (2004), *La politique d'éducation et d'accueil des jeunes enfants en France*, Note par pays de l'OCDE, OECD, Paris.

OECD (2005a), *Babies and Bosses. Reconciling work and family life. Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom*, Volume 4, OECD, Paris.

OCDE (2005b), *OECD Employment outlook 2005 – Statistical annex*, OECD, Paris.

Orloff, A. (1993) « Gender and the social rights of citizenship : the comparative analysis of gender relations and welfare states », *American Sociological Review*, 58:303-328.

Prior G., G. Courtney et E. Charkin (1999) *2nd Survey of Parents of Three and Four Year old Children and Their Use of Early Years Services*, Research Report RR120, DfEE, London.

Randall, V. (2002), « Child Care in Britain, or, How do You Restructure Nothing ? », in S. Michel et R. Mahon (eds.), *Child care policy at the crossroads. Gender and welfare state restructuring*, Routledge.

Sainsbury, D. (ed.) (1994), *Gendering welfare states*, London, Sage.

SCB (2005), *Uttag av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning 1974-2003*, SCB.

Silvera, R. (2002), *Articuler vie familiale et vie professionnelle en Europe. Un enjeu pour l'égalité*, Paris, La Documentation Française.

Skolverket (2004), *Beskrivande data 2004*, rapport 248, Stockholm.

SOU 2003:36, *En jämställd föräldraförsäkring?*, Finansdepartementet.