

# Les pères dans les politiques de congés parentaux

Retour sur les données européennes de *l'International Network on Leave Policies and Research*

## Mots-clés

- Père
- Congé parental
- Europe
- Politiques familiales

Peter Moss

Professeur émérite à l'unité de recherche Thomas Coram Research Unit  
UCL institute of Education, University College London.

Un précédent article, paru il y a trois ans, dans la revue *Informations sociales* de la Caisse nationale des Allocations familiales (Moss, 2013), proposait un tour d'horizon de la place des pères dans les politiques de congé parental, identifiait les évolutions récentes et mettait en évidence la problématique plus générale des liens entre soin (*Care*), emploi et genre, tout au long de la vie. Aujourd'hui, ces liens se traduisent, pour les femmes, par des inégalités sur le marché du travail et cantonnent les hommes à jouer les seconds rôles auprès de leurs proches. Le présent article actualise cette mise en perspective et s'intéresse aux évolutions vers plus d'égalité entre père et mère en matière de congé parental. Il vise ainsi à replacer la politique de congé parental dans un ensemble plus vaste de problématiques qui concernent l'ensemble des parcours de vie. Outre le présent et l'avenir, le passé récent est également analysé dans trois pays, l'Islande, l'Allemagne et le Portugal, qui ont opéré un changement de cap majeur dans leurs politiques de congés, ainsi que dans un quatrième, le Royaume-Uni, qui a essayé mais sans y parvenir. L'article pose ainsi la question des possibilités d'infléchissement des politiques de congés en vigueur dans de nombreux pays européens lorsqu'elles sont inadaptées, du moins du point de vue de l'égalité hommes-femmes.

## Entre congé de paternité et congé parental

Intégrer le congé de maternité dans une analyse comparée des congés pris par les pères (encadré p. 104 et tableau p. 105) peut surprendre. Cependant, dans cinq pays (Croatie, Espagne, Pologne, République tchèque, Royaume-Uni), une part du congé de maternité peut désormais être transférée au père sur « simple » autorisation de la mère, et non uniquement dans des cas extrêmes, tels que le

décès ou l'incapacité de la mère. Ces situations montrent comment les distinctions entre différents types de congé peuvent se brouiller. Quatre autres pays (Islande, Norvège, Portugal, Suède) ont abandonné le système des congés distincts (maternité, paternité et parental), pour les remplacer par un congé postnatal générique, dont une partie est en principe exclusivement réservée à la mère ou au père. Par exemple, l'Islande, dont les réformes de la politique de congés sont décrites *infra*, a mis en place un dispositif intégré baptisé « *Faedingarorlof* » (congé de naissance) de neuf mois au total, répartis en trois mois pour la mère, trois mois pour le père et trois mois que le couple peut utiliser à sa guise.

Deux types de congés concernent normalement les pères : le congé de paternité et le congé parental. Seize des vingt-six pays étudiés proposent désormais un congé de paternité, généralement rémunéré et d'une durée d'environ deux semaines (la Slovaquie, avec treize semaines, est de loin le pays qui offre le congé le plus long, mais l'essentiel de la période n'est pas rémunéré)<sup>(1)</sup>. Le congé parental existe dans tous les pays à l'exception de la Suisse. Sa rémunération éventuelle, sa souplesse d'utilisation et sa durée varient fortement. Ainsi, il est d'une durée d'à peine huit mois (le minimum requis par la directive de l'Union européenne sur le congé parental), au Royaume-Uni, et va jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant en France.

Comment les politiques de congé parental s'adressent-elles aux pères, et tout d'abord, s'agit-il d'un droit familial ou individuel ? Dans le premier cas, il appartient aux parents, dans chaque famille<sup>(2)</sup>, de décider comment répartir entre eux les droits à congé. En pratique, c'est presque invariablement la mère qui prend le congé. Dans

(1) La législation récente prévoit que les soixante-quinze jours actuellement non rémunérés soient progressivement remplacés par quinze jours de congé rémunérés, mais ce changement est lié à l'amélioration des conditions économiques.

(2) Toutes les familles ne comptent pas deux parents cohabitants, mais cet article est axé sur ce modèle de famille.

Le tableau (p. 105) synthétise la place des pères dans les politiques de congés destinés aux parents dans vingt-six pays européens : vingt-trois États membres de l'Union européenne (UE), trois États membres de l'Espace économique européen (Islande, Norvège et Suisse) et la Slovaquie. Les données se rapportant à ces pays sont issues de l'étude annuelle 2016 des politiques de congé conduite par l'*International Network on Leave Policies and Research* (réseau international sur les politiques et la recherche en matière de congés)<sup>(1)</sup>. Depuis sa création, en 2004, ce réseau ne cesse de s'étendre et compte désormais soixante-dix experts de trente-neuf pays. La première édition de son étude annuelle a été publiée en 2005. Des experts y rédigent et actualisent régulièrement les fiches des pays présentées selon un format harmonisé. Le rapport détaille les différents types de congé (maternité, paternité et parental) ainsi que les droits qui y sont associés (par exemple, le droit à une formule flexible d'organisation du travail), les évolutions récentes des politiques, et les taux d'utilisation des différents types de congé. L'étude fait également le point sur les publications et les travaux de recherche en cours dans ce domaine. Depuis 2011, dans chaque fiche de pays, les informations détaillées sur les droits à congé sont complétées par des informations sur le droit aux services de garde et d'éducation des jeunes enfants, ce qui permet de mieux comprendre la relation entre ces deux domaines de la politique publique<sup>(2)</sup>.

<sup>(1)</sup> Kosłowski A., Blum S., Moss P. (eds), 2016, *International Review of Leave Policies and Related Research*. Available at: [http://www.leave-network.org/lp\\_and\\_r\\_reports/review\\_2016](http://www.leave-network.org/lp_and_r_reports/review_2016)

<sup>(2)</sup> La dernière étude en date et les éditions antérieures sont disponibles à l'adresse : [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)

le deuxième cas, le père (comme la mère) est titulaire d'un droit individuel, qu'il perd s'il ne l'utilise pas, ce qui constitue une forme d'incitation, voire de pression, exercée sur les pères pour qu'ils prennent leur congé. Une seconde forme d'incitation est apparue ces dernières années, le « bonus », accordé aux parents qui partagent au moins une partie du congé de base. Ce bonus correspond généralement à des jours de congé supplémentaires, disponibles pour la famille ou pour le père. L'Allemagne illustre ce cas alors qu'en France le bonus prend la forme d'un congé additionnel *rémunéré* s'il est partagé (bien sûr, le système de bonus peut également être considéré comme une pénalité infligée aux couples qui ne partagent pas le congé, et qui perdent alors un bénéfice potentiel). Sur cette base, la plupart des pays ont mis en place une incitation afin d'encourager les pères à prendre un congé

parental. Onze pays (Belgique, Croatie, Espagne, France, Grèce, Irlande, Islande, Luxembourg, Pays-Bas, République tchèque, Royaume-Uni) n'accordent qu'un droit individuel (entièrement ou en partie) ; trois n'accordent qu'un bonus (Allemagne, Autriche, Finlande), tandis que quatre pays offrent les deux (Croatie, Italie, Portugal, Suède). Il reste donc sept pays qui n'offrent ni l'un ni l'autre (Croatie, Estonie, Hongrie, Lituanie, Pologne, Slovaquie, Slovénie), et traitent le congé parental simplement comme un droit familial, dépourvu de toute incitation à l'intention des pères.

Concernant le volume des congés indemnisés exclusivement réservés aux pères (sur la base de 66 % du salaire au moins selon l'indicateur de la commission européenne : European Commission, 2010, tableau M18.3), il est à noter que la plupart des pays s'étant dotés de tels mécanismes en ont plafonné les prestations. Dans les faits, la proportion du salaire perçu pendant ces congés par les salariés à haut niveau de rémunération s'en trouve réduite. Quatre pays ne proposent pas de congé exclusivement réservé aux pères (Allemagne, Autriche, Slovaquie, Suisse) et les autres proposent entre moins d'un mois et trois ans ; la durée médiane est légèrement supérieure à quatre mois. Sept pays n'accordent aucune indemnisation pour ces congés réservés aux pères (Croatie, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, République tchèque, Royaume-Uni),

tandis que les seize autres offrent entre deux jours et sept mois et neuf jours<sup>(3)</sup>. Seuls cinq pays (Danemark, Finlande, Islande, Norvège, Suède) offrent deux mois ou davantage de congé bien rémunéré réservé au père, la médiane s'établissant à tout juste un demi-mois, soit deux semaines.

## Une nécessaire réforme des politiques existantes en Europe

Les études annuelles du réseau international sur les politiques et la recherche en matière de congés (encadré), ainsi que le numéro spécial de la revue *Community, Work and Family* (2015), montrent que le soutien à la politique de congés ne se dément pas, en période prospère ou difficile, et que les pères bénéficient d'une attention en évolution. Les éditeurs de ce numéro spécial

(3) Au Danemark, chaque parent a droit, à titre individuel, à trente-deux semaines de congé parental. Néanmoins, la durée totale du congé qui peut être pris par une famille ne peut pas excéder trente-deux semaines. Ainsi, si un père exerce l'intégralité de ses droits à congé, cela suppose que la mère ne prenne aucun congé supplémentaire au-delà de ses dix-huit semaines de congé de maternité.

## Place des pères dans les politiques de congés de vingt-six pays européens (2016)

	Congé de maternité : transfert aux pères	Congé de paternité : prestations et durée (s. : semaines j. : jours)	Congé de parental : incitation des pères à prendre un congé	Congé réservé aux pères (en mois)	
				Total	Bien indemnisé
Allemagne	Non	x	Bonus	x	
Autriche	Non	x	Bonus	x	
Belgique	Non	2 s. : rémunérées	Individuel	4,5	0,5
Croatie	Oui	x	Individuel + bonus*	4,0	x
Danemark	Non	2 s. : rémunérées	x	7,9	7,9
Espagne	Oui	3 s. : rémunérées	Individuel	36,0	0,5
Estonie	Non	2 s. : rémunérées	x	0,5	0,5
Finlande	Non	3 s. : rémunérées	Bonus	2,1	2,1
France	Non	2 s. : rémunérées	Individuel + bonus**	36,5	0,5
Grèce :				4,0	(2 jours)
• secteur privé	Non	2 j. : rémunérés	Individuel	24,0	x
• secteur public	Non	x	Individuel		
Hongrie	Non	1 s. : rémunérée	x	(1 semaine)	(1 semaine)
Irlande	Non	x	Individuel	4,3	x
Islande	x	x	En partie individuel	7,0	3,0
Italie	Non	x	Individuel + bonus*	7,0	x
Lituanie	Non	4 s. : rémunérées	x	0,9	0,9
Luxembourg	Non	2 j. : rémunérées	Individuel	6,0	x
Norvège	x	2 s. : non rémunérées	En partie individuel	2,9	2,3
Pays-Bas	Non	2 j. : rémunérés	Individuel	6,0	(2 jours)
Pologne	Oui	2 s. : rémunérées	x	0,5	0,5
Portugal	x	x	Individuel + bonus*	4,0	0,9
République tchèque	Oui	x	Individuel	36,0	x
Royaume-Uni	Oui	2 : rémunérées	Individuel	4,5	x
Slovaquie	Non	x	x	x	
Slovénie	Non	13 s. : 2 rémunérées	x	3,0	0,5
Suède	x	2 s. : rémunérées	En partie individuel + bonus*	3,5	3,5
Suisse	Non	x	Pas de congé parental	x	

Source : tableau réalisé par l'auteur.

Lecture : – Congé de maternité – « X » : pas de congé de maternité ; « Non » : le congé de maternité ne peut pas être transféré au père dans des circonstances normales ; « Oui » : le congé de maternité peut être transféré au père dans des circonstances normales. – Congé de paternité – « X » : pas de congé de paternité. – Congé parental – « X » : pas d'incitation des pères à prendre ce congé ; « Individuel » : les pères et les mères ont chacun leurs propres droits, qui ne sont pas transférables, sauf en Croatie ; « En partie individuel » : une partie de la période de congé relève d'un droit individuel et non transférable pour chaque parent, et le reste est un droit familial qui peut être exercé par les parents à leur guise. – « Bonus » : \* Jours de congé supplémentaires et/ou allocation accordés si une partie du congé de base est prise par le père. Portugal : le bonus s'applique au « congé parental initial », qui est l'ancien congé de maternité, mais il est aujourd'hui disponible pour les pères comme pour les mères si la mère accepte de transférer au père la part du congé qu'elle n'a pas prise. Si les deux parents se partagent ce congé, ils bénéficient d'un bonus de trente jours supplémentaires (bonus pour partage). \*\* Le système de bonus peut également être considéré comme une pénalité infligée aux couples qui ne partagent pas le congé, et qui perdent alors un bénéfice potentiel. – Congé réservé aux pères « X » : pas de congé réservé aux pères ; pas de congé bien indemnisé réservé aux pères.

concluent : « Nous sommes frappés de constater que, globalement, la politique de congés continue d'être développée, malgré la crise mondiale. Si l'on peut citer quelques exemples de retour en arrière, dans l'ensemble, les États-nations cherchent à faire avancer cette politique [...] accordent de plus en plus d'attention aux pères et conçoivent des mesures destinées à favoriser une participation active des hommes à l'éducation des enfants grâce à un recours accru au congé » (Moss et Deven, 2015, p. 138). Dans le même temps, la politique mise en œuvre dans la majorité des pays européens n'incite pas les pères à faire une grande utilisation du congé. Toutes les données conduisent à une conclusion simple : pour que les pères exercent leur droit au congé à grande échelle, ce dernier doit être conçu de manière à leur procurer une période de congé qui soit longue et bien indemnisée et qui leur soit réservée (Moss,

2008). Or, c'est rarement le cas. La prise au sérieux de l'égalité entre les sexes passe, pour la plupart des pays, en Europe, par une large réforme de la politique existante, ce que certains pays ont réussi à faire comme en témoigne l'histoire récente de l'Islande, de l'Allemagne et du Portugal.

**En Islande, depuis 2000, une révolution pour les pères**  
Jusqu'à récemment, l'Islande était dotée « d'un système extrêmement complexe et fragmenté, qui opérait une distinction entre différentes catégories de femmes et d'hommes, prévoyait des droits et des prestations différents... [accordait] des droits limités à certaines catégories d'hommes et de femmes et en excluait totalement d'autres » (Einarsdóttir et Pétursdóttir, 2009, p. 159-160). Mais, au cours de l'année 2000, on a assisté à une « révolution,

avec l'adoption d'un congé de trois mois pour chaque parent, qui s'est ajouté à un congé de trois mois à partager entre les parents... offrant aux pères vivant en Islande le quota non transférable le plus long au monde » (*ibid.*). Avec une prestation correspondant à 80 % de la rémunération, le taux d'utilisation de ce congé par les pères s'est mis à augmenter rapidement, mais presque uniquement pour la période réservée au père. En 2010, « pour cent mères qui prenaient un congé, 95,4 % des pères en prenaient un aussi (de paternité et/ou sur les droits conjoints des parents), et les pères totalisaient environ un tiers de toutes les journées utilisées par les parents (soit une moyenne de quatre-vingt-douze jours, contre cent soixante-dix-neuf jours pour les mères). Dans l'ensemble, 17 % des pères ont pris des congés sur les droits conjoints des parents et 29,8 % ont utilisé moins que les trois mois réservés aux pères ; 95 % des mères ont pris une période de congé sur les droits conjoints des parents » (Eydal et Gíslason, 2014). En 2012, le Parlement islandais a approuvé le projet d'un prolongement de la période de congé, la faisant passer de neuf à douze mois, répartie en deux fois cinq mois dévolus à chaque parent et deux mois à partager entre les parents. Mais, en 2013, le nouveau gouvernement a écarté ce projet d'extension même si la situation n'est pas forcément figée, l'abandon étant basé avant tout sur une estimation de la situation financière du moment et non sur une inflexion de politique à l'égard des congés. Ainsi en 2016, une commission parlementaire a proposé que l'extension soit mise en place d'ici 2022. Rien ne permet de savoir si les pères auraient pris cette extension si la mesure avait cours aujourd'hui.

### **Un virage significatif pour les mères et les pères allemands**

En Allemagne, après la réunification, le modèle ouest-allemand a été appliqué à l'ensemble du pays. Un parti pris fortement maternaliste, posant que les femmes devaient rester à la maison pour s'occuper de leurs enfants jusqu'à ce qu'ils aient au moins l'âge de 3 ans, avait présidé à l'introduction d'un droit familial au congé parental d'une durée de trois ans, dont deux années rémunérées à un taux forfaitaire modeste. Mais, entre 2007 et 2013, le pays a opéré un virage significatif, adoptant un dispositif composé d'une année de congé bien indemnisée, complétée par un bonus de deux mois accordé si les deux parents prennent au moins deux mois du congé rémunéré de base. Il est également frappant de constater que, bravant la forte réticence à confier les jeunes enfants à une personne autre que leur mère (du moins dans la partie ouest de l'Allemagne), un droit à des

services de garde et d'éducation a également été introduit pour les enfants dès l'âge de douze mois. On peut également considérer que ce retournement revient, pour l'Allemagne, à adopter l'ancien modèle est-allemand, en l'accompagnant toutefois d'une incitation à recourir au congé pour les pères [pour une analyse de la réforme de la politique de congés en Allemagne (Erler, 2009 ; Blum, 2012). Ces deux nouvelles dispositions étaient destinées à encourager les mères à reprendre rapidement le travail, tandis que la réforme des allocations parentales de 2007 cherchait, elle aussi explicitement, à inciter les pères à exercer leur droit à congé. Dans quelle mesure ces dispositions ont-elles été couronnées de succès ? Les statistiques fédérales montrent que la proportion des pères prenant un congé était passée de 3,3 % en 2006 à 32 % pour les enfants nés en 2013, même si cette moyenne nationale masque des variations régionales non négligeables, le taux d'utilisation s'échelonnant entre 20 % en Sarre et 41 % en Saxe. Cette réforme a donc, en partie, réussi à faire progresser le taux d'utilisation du congé par les pères, bien que la grande majorité d'entre eux, 78,3 % (d'avril 2012 à septembre 2013), n'aient pas pris plus que les deux mois nécessaires pour avoir droit au bonus (Blum *et al.*, 2016).

### **Des réformes successives depuis 2004 au Portugal**

Au Portugal, les gouvernements successifs, de sensibilité politique différente, ont engagé une série de réformes ces quinze dernières années. Les cinq jours de congé de paternité rémunérés, introduits en 1999, sont devenus obligatoires en 2004 : dans certains pays, une période de congé de maternité est obligatoire, mais, au Portugal, c'était la première fois que l'obligation était étendue aux pères. De ce point de vue, les réformes les plus significatives ont été celles de 2009, « largement inspirées du système suédois, comportant une catégorie principale de congé parental [qui remplace le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental] : le congé de maternité a été renommé "congé parental initial", les six premières semaines à compter de la naissance étant réservées à la mère, tandis que les deux parents peuvent se partager le reste ; un "bonus à partager" d'un mois de congé parental initial est désormais accordé si le père s'arrête pendant au moins trente jours continus ou sur deux périodes de quinze jours seul lorsque la mère reprend le travail » (Escobedo et Wall, 2015, p. 138). Dans le même temps, le congé de paternité entièrement rémunéré (désormais appelé « congé réservé au père ») a été porté à vingt jours ouvrables, la partie obligatoire ayant été



étendue à dix jours. Les derniers chiffres en date, de 2015, montrent que le « congé parental initial » a été divisé entre les deux parents dans un peu moins de 29 % des cas, et ces familles ont ainsi eu droit au bonus à partager ; en d'autres termes, le père a pris au moins trente jours de congé seul, sans la mère, ou inversement. De plus, 71 % des pères ont pris les dix jours de congé de paternité obligatoires<sup>(4)</sup>, et 58 % les dix jours supplémentaires, non obligatoires (Wall et Leitão, 2016).

La forme, le processus et la raison d'être des changements opérés dans ces pays sont variables ; tout comme l'impact de ces mesures, même si le recours au congé par les pères a augmenté dans ces trois pays. Cependant, c'est l'Islande qui a parcouru le plus de chemin en direction du partage du congé, en introduisant une période substantielle de congé bien indemnisée réservée au père. L'Allemagne et le Portugal, qui ont placé au centre de leur réforme un système de droit familial assorti d'un bonus à partager, ont obtenu des résultats plus mitigés (même si le congé de paternité bien indemnisé, comportant un certain degré de contrainte, affiche un taux d'utilisation élevé au Portugal).

### **L'expérience du Royaume-Uni : des tentatives de réforme infructueuses**

Le cas de ces trois pays montre qu'il est possible d'infléchir dans une large mesure la politique. Cependant, la plupart des pays ne s'y sont pas essayés. Et lorsqu'ils ont fait des tentatives, la réforme n'est pas toujours fructueuse, comme l'illustre l'expérience du Royaume-Uni. L'article précédent d'*Informations sociales* montrait que « [d]e même que les politiques bien conçues incitent les pères à exercer une grande proportion de leurs droits à congé, les politiques mal conçues suscitent l'indifférence chez les pères, comme on le constate en France et au Royaume-Uni. Dans ce pays, le congé parental fait suite au congé de maternité le plus long d'Europe (cinquante-deux semaines, dont une partie peut désormais être transférée aux pères) ; il s'agit d'un droit à congé individuel mais non rémunéré de treize semaines par parent, quatre semaines au maximum pouvant être prises par année calendaire... Au Royaume-Uni, très rares sont les parents (mères ou pères) qui prennent un congé parental » (Moss, 2013, p. 120). Les défauts de la politique britannique de congés, avec son congé de maternité trop long, dont six

semaines seulement sont bien rémunérées, et son congé parental non rémunéré, sont connus depuis longtemps. D'ailleurs, le nouveau gouvernement de coalition de centre-droit élu en mai 2010 a proposé une réforme complète dans le cadre d'une consultation nationale sur la politique de congés (DBIS, 2011). Son projet prévoyait de reconfigurer le système en ramenant la durée du congé de maternité (cinquante-deux semaines) et d'indemnisation à dix-huit semaines et de reclasser le reste du congé de maternité existant en congé parental. Il était également prévu, pour le nouveau congé parental « postcongé de maternité », quatre semaines de congé parental rémunéré exclusivement réservées à chacun des deux parents, à prendre pendant la première année (dans le but d'inciter les pères à être plus présents auprès de leurs enfants) et trente semaines de congé parental supplémentaire disponibles pour l'un ou l'autre des parents, sur lesquelles dix-sept semaines seraient indemnisées et pourraient être scindées en blocs entre les parents (afin d'introduire davantage de flexibilité dans l'exercice du droit à congé).

Les réformes proposées auraient quelque peu éloigné le Royaume-Uni de la philosophie maternaliste qui imprègne son système. Or, ces réformes ont été décriées, notamment par des associations pour les femmes ou œuvrant au bien-être de la mère et de l'enfant, qui refusaient de voir le congé de maternité ramené de cinquante-deux à dix-huit semaines ; ces associations redoutaient fortement que la nouvelle législation ne sape les droits des femmes en période d'austérité. Le gouvernement a alors fait marche arrière. La législation introduite en 2013, et effective en 2015, préserve le régime de base initial : un congé de maternité de cinquante-deux semaines, en grande partie faiblement ou non rémunéré, auquel s'ajoute un droit individuel à un congé parental, toujours non rémunéré mais porté à dix-huit semaines (conformément aux exigences de l'Union européenne). Le principal changement est la transférabilité du congé de maternité au conjoint, instaurée par le gouvernement travailliste précédent, mais désormais possible dans les deux premières semaines suivant la naissance de l'enfant, et non plus après vingt semaines. Au lieu d'une reconfiguration fondamentale, les grandes caractéristiques et la logique maternaliste du système de congés sont ainsi confirmées (Baird et O'Brien, 2015).

(4) Le taux d'utilisation du congé obligatoire n'est pas de 100 %, pour deux raisons principales : les statistiques excluent les salariés relevant de régimes de protection sociale particuliers, tels que les fonctionnaires ou les salariés des banques ; par ailleurs, les services de l'Inspection du travail n'ont commencé que récemment à contrôler le recours au congé, ce qui a permis certains contournements de la législation.

## Perspectives européennes en matière de congé des pères

Déjà, en 2013, était soulignée la nécessité d'adopter une perspective de long terme pour la relation entre aide aux proches, emploi et genre : « *nous devons maintenant aller plus loin et envisager une approche cohérente et complète des services à la personne et de la citoyenneté. Cette approche prévoirait un droit à congé valable tout au long de la vie, pour toutes les formes d'aide aux proches, mais aussi pour de nombreuses autres activités* » (Moss, 2013, p. 121). Un exemple, notamment, portait sur le système d'interruption de carrière, ou « crédit temps », mis en place par la Belgique, qui octroie à tous les travailleurs un quota de congés dans lequel ils peuvent puiser tout au long de leur vie professionnelle. Ce crédit temps est utilisable quel qu'en soit le motif, et s'accompagne d'un versement forfaitaire. Les changements, annoncés en octobre 2014 par le gouvernement fédéral, introduisent cependant une distinction nouvelle entre congé rémunéré (essentiellement lorsque le congé est pris pour s'occuper d'un proche) et congé non rémunéré (lorsqu'il est motivé par d'autres raisons). Cette innovation est un exemple de dispositif mis en œuvre tout au long de la vie des salariés (Fusulier, 2009 ; Vandeweyer et Glorieux, 2009). Une autre composante de cette perspective tout au long de la vie, complémentaire du crédit temps, est l'instauration d'un revenu de base universel, c'est-à-dire un montant unique versé sans condition par l'État à tout adulte en tant que droit lié à la citoyenneté. Un argument avancé en faveur de cette mesure est qu'elle « *confère à chacun une réelle liberté, et non un simple droit, de quitter un emploi rémunéré pour mener des activités autonomes, telles que celles relevant du militantisme de base ou d'un travail d'aidant non rémunéré* » (Van Parijs, 2004, p. 20 ; pour une lecture approfondie, voir Ackerman *et al.*, 2005).

D'autres éléments susceptibles d'être inclus dans un futur programme d'action publique étaient également évoqués en 2013, notamment « *par des mutations de grande ampleur des pratiques sur le lieu de travail et des hypothèses sur lesquelles elles se fondent, ainsi que par l'adoption de stratégies efficaces et durables visant à "déssexualiser" les effectifs qui travaillent dans les services d'aide et d'éducation* » (Moss, 2013, p. 121). Les associer à une approche tout au long de la vie constituerait un ensemble de mesures favorisant une relation plus équitable, satisfaisante et durable entre aide aux proches, emploi et genre.

La « déssexualisation » des effectifs des services d'aide et d'éducation signifierait, entre autres, élargir les travaux sur la nature sexuée de l'aide en cessant de les axer sur le champ restreint des premières années de la parentalité pour les consacrer à tout un éventail d'autres relations et contextes, par exemple aux services formels destinés aux enfants (crèches, maternelles et écoles primaires, en particulier) et aux adultes, des services dans lesquels les hommes sont encore rarement présents. Il s'agirait d'élaborer des politiques permettant d'atteindre rapidement une « masse critique » en termes de participation des hommes dans ces services, par exemple 20 %, puis près de 50 %. Ce faisant, les pays européens concernés pourraient renverser la situation paradoxale actuelle, où les pères s'occupent davantage de leurs jeunes enfants à la maison, y compris durant un congé, alors que ces enfants fréquentent de plus en plus des structures dont le personnel est presque uniquement féminin. En se cantonnant à un seul aspect de la relation entre aide aux proches, emploi et genre, tel que les pères et le congé, le risque est de passer à côté d'un problème plus général : la sous-représentation des hommes dans toutes les formes d'aide aux proches, qu'il s'agisse d'enfants ou d'adultes, à la fois dans les contextes formels et informels.

Cependant, même en définissant des mesures propices à un partage plus équitable des responsabilités en matière d'aide dans la sphère familiale et les services, il manque encore une composante essentielle pour que se noue une relation nouvelle entre aide aux proches, emploi et genre. En effet, le lieu de travail reste non seulement l'un des principaux déterminants de la décision des parents (et surtout des hommes) de prendre un congé ou d'adopter diverses formes de flexibilité professionnelle, mais aussi un environnement que les parents réintègrent après un congé. Aussi bien conçues qu'elles puissent être, les politiques de congés ne seront guère utiles si aucun changement fondamental n'intervient dans les pratiques et les normes sur le lieu de travail. En conséquence, après un congé, les parents reviennent dans un environnement où la norme demeure le travailleur (masculin) à temps plein sans interruption de carrière, et où le travail s'intensifie (Kvande, 2012), et fait peser, notamment dans les métiers intellectuels, des exigences extrêmes sur les pères norvégiens de retour d'un congé. Au-delà du congé parental, peut-on « *imaginer un monde social dans lequel la vie des citoyens intègre salariat, aide aux proches, action communautaire, participation politique et contribution à la vie associative au sein de la société civile, tout en laissant du temps pour des loisirs [...]. [C]'est le seul monde postindustriel*

concevable qui promette une véritable équité hommes/femmes » (Fraser, 1997, p. 62) ?

Enfin, comment ceux qui reçoivent de l'aide au sens large, quels que soient leur âge ou leur situation, parviennent-ils à faire entendre leur voix dans le débat et l'élaboration des politiques publiques ? Qui peut représenter leurs intérêts, et de quelle façon ? Aujourd'hui, les ministères impliqués dans les domaines de la santé et du bien-être des enfants et des adultes prennent rarement part à la politique de congés, que l'on considère principalement comme relevant du marché du travail et de l'égalité des sexes. Cette perspective étroite est-elle pour autant acceptable, tout particulièrement si l'on admet que les bénéficiaires de l'aide sont des sujets actifs et des citoyens disposant de droits ? Et qu'advierait-il si les besoins et les intérêts des segments « non productifs » de la population devenaient partie intégrante des décisions sur l'encadrement du marché du travail ? Comment, par exemple, la formulation de la politique de congés pourrait-elle prendre en compte le principe selon lequel l'intérêt supérieur de l'enfant doit être une considération primordiale dans les décisions concernant les enfants (article 3 de la Convention des Nations unies sur les droits de l'enfant) ?

Au-delà du congé parental, l'enjeu est de passer à une approche stratégique de l'utilisation du temps, qui soit à la fois équitable et satisfaisante pour toutes les parties concernées et qui permette l'épanouissement de l'individu et de la société. Le congé parental n'est qu'un moyen d'y parvenir, et non la finalité.

### Références bibliographiques

Ackerman A., Parijs P. (van), 2005, *Redesigning distribution: basic income and stakeholder grants as cornerstones of a more egalitarian capitalism*, London & New York, Verso.

Baird M., O'Brien M., 2015, *Dynamics of parental leave in Anglophone countries: The paradox of state expansion in the liberal welfare regime*, *Community, Work and Family*, vol. 18, n° 2, p. 198-217.

Blum S., 2012. *Familienpolitik als Reformprozess. Deutschland und Österreich im Vergleich*, Wiesbaden, Springer Verlag.

Blum S., Erler D., Reimer T., 2016, Germany country note, in Koslowski A., Blum S., Moss P. (eds), *International Review of Leave Policies and Related Research*. Available at:

[http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports)

*Community, Work and Family*, 2015, *Leave policies in challenging times: reviewing the decade 2004-2014*, vol. 18, n° 2.

Department for Business, Innovations and Skills (DBIS), 2011, *Consultation on modern workplaces: Flexible parental leave, flexible working, annual leave and equal pay*. Available at: [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/31549/11-699-consultation-modern-workplaces.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/31549/11-699-consultation-modern-workplaces.pdf)

Einarsdóttir T., Pétursdóttir G. M., 2009, Iceland: From reluctance to fast-track engineering, in Kamerman S., Moss M. (eds.), *The Politics of Parental Leave Policies*, Bristol, Policy Press, p. 159-174.

Erler D., 2009, Germany: Taking a Nordic turn?, in Kamerman S., Moss P. (eds.), *The Politics of Parental Leave Policies*, Bristol, Policy Press, p. 119-134.

Escobedo A., Wall K., 2015, Developments in leave policies in Southern Europe, *Community, Work and Family*, vol. 18, n° 2, p. 218-235.

European Commission, 2010, *Indicators for monitoring the employment guidelines including indicators for additional employment analysis, 2010 compendium*. Available at: <http://ec.europa.eu/social/blobserve?docid=4093&langid=en>

Eydal G. B., Gíslason I. V., 2014, Iceland country note, in Moss P. (ed.), *International Review of Leave Policies and Research 2014*. Available at: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)

Fraser N., 1997, After the family wage: A postindustrial thought experiment, in *Justice Interruptus: Critical Reflections on the 'Postsocialist' Condition*, New York, Routledge, chapter 2, p. 41-66.

Fusulier B., 2009, Belgium: Articulating work and family – the gendered use of institutional measures, in Moss P.(ed.), *International Review of Leave Policies and Related Research 2009*. Available at: [http://www.leavenetwork.org/fileadmin/leavenetwork/annual\\_reviews/2009\\_annual\\_report.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/leavenetwork/annual_reviews/2009_annual_report.pdf)

Koslowski A., Blum S., Moss P. (eds), 2016, *International Review of Leave Policies and Related Research 2016*. Available at: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/review\\_2016/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/review_2016/)

Kvande E. 2012, Control in post-bureaucratic organizations – consequences for fathering practices, in Oeschle M., Muller U. and Hess S. (eds), *Fatherhood in Late Modern Times*, Opladen, Verlag Barbara Budrich, p. 232-248.

Moss P. 2013, Politiques de congés pour les enfants en Europe : la place des pères, *Informations sociales*, « La paternité aujourd’hui », n° 176, p. 114-122.

Moss P., 2008, Making parental leave parental: an overview of policies to increase fathers’ use of leave, in Moss P., Korintus M. (eds.), *International Review of Leave Policies and Related Research 2008*, Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform. Available at: [http://www.leave-network.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual\\_reviews/2008\\_annual\\_report.pdf](http://www.leave-network.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2008_annual_report.pdf)

Moss P., Deven F., 2015, Leave policies in challenging times: reviewing the decade 2004-2014. An introduction to the special

issue, *Community, Work and Family*, vol. 18, n° 2, p. 137-144.

Parijs P. (van), 2004, A basic income for all: a brief defence. To secure real freedom, grant everyone a subsistence income, in Groot L. F. M. (ed.) *Basic income, unemployment and contemporary justice*, Dordrecht, Springer, p. 11-23.

Vandeweyer J., Glorieux I., 2009, Belgium: Career breaks in Flanders, in Moss P. (ed.), *International Review of Leave Policies and Related Research 2009*, Employment Relations Research Series n° 102, London: Department for Business, Innovation and Skills, p. 32-49. Available at: [http://www.leave-network.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual\\_reviews/2009\\_annual\\_report.pdf](http://www.leave-network.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2009_annual_report.pdf)

Wall K., Leitão M., 2016, Portugal country note, in Koslowski A., Blum S., Moss P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2016*. Available at: [http://www.leave-network.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leave-network.org/lp_and_r_reports/)