



Conseil National des Femmes Françaises

Fondé le 18 avril 1901 - Reconnu d'utilité publique

Les dossiers du

COLLOQUE EUROPÉEN

CONCILIATION

VIE PROFESSIONNELLE, VIE FAMILIALE

Dossiers N°5

Siège social : 228 bd Raspail – 75014 Paris

☎ 06 74 66 48 15 - ☎ 01 56 54 39 30 - ✉ cnff_da@yahoo.fr

**Ce dossier thématique concernant le Colloque Européen
du 8 octobre 2009, au Palais du Luxembourg, sur la conciliation
vie professionnelle, vie familiale, est basé sur les contributions écrites
des intervenants transmises au CNFF.**

Matin

<p>Introduction par Marie-Jeanne VIDAILLET-PERETTI <i>Présidente du Conseil National des Femmes Françaises (CNFF)</i></p>	p. 4
<p>Allocution de Françoise LABORDE <i>Vice Présidente de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes</i></p>	p. 5
<p>Données démographiques, statistiques de l'emploi et des activités comparées des femmes et des hommes en France Ariane PAILHE <i>Chargée de recherche à l'Institut National d'Études Démographiques, Responsable de l'unité Démographie économique</i></p>	p. 8
<p>Santé et activité professionnelle Cécile RENSON <i>Médecin du travail, Présidente de l'Association Française des Femmes Médecins (AFFM)</i></p>	p. 14
<p>Pratiques de conciliation vie professionnelle, vie familiale en Europe Agnès PARENT-THIRION <i>Chef du Département de recherche « Enquêtes et Observatoires » Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Irlande)</i></p>	p. 21
<p>Politiques et exemples de conciliation vie professionnelle, vie familiale et égalité des chances en Suède Nathalie MOREL <i>Docteure en sociologie et Chercheuse à l'Institute for Futures Studies, Stockholm (Suède)</i></p>	p. 32
<p>Politiques et exemples de conciliation vie professionnelle, vie familiale et égalité des chances en Italie Anna-Maria CASTELFRANCHI GALLEANI <i>Délégée du Consiglio Nazionale Donne Italiane (CNDI)</i></p>	p. 37
<p>Politiques et exemples de conciliation vie professionnelle, vie familiale et égalité des chances en Catalogne et en Espagne Rosa Maria DUMENJO I MARTI <i>Directrice de la Fondation Maria Aurèlia Capmany</i></p>	p. 42

Après-midi

<u>1^{er} partie</u>	
Table ronde : Actions dans des entreprises en France et en Europe	
Mobilité et conciliation Jean PAUTROT <i>Directeur Mobilité Groupe Services EDF</i> <i>Président du Cercle Magellan France</i> <i>Coach certifié</i>	p. 49
Charte de la parentalité et bonnes pratiques en Entreprise Jérôme BALLARIN <i>Président de l'Observatoire de la parentalité</i>	p. 50
<u>2^{ème} partie</u>	
Table ronde : Nouveaux métiers	
Développement des services à la personne en France Bruno ARBOUET <i>Directeur Général Agence Nationale des services à la personne</i>	p. 54
Services de Mieux-être au travail et d'aide à l'équilibre de vie Stéphanie CARDOT <i>Associé Fondateur et Directeur Général de TO DO TODAY</i>	p. 56
Nouvelles technologies au service de la conciliation Dominique DUPUIS <i>Directrice de la Recherche Le Centre d'Expertise des Progiciels (Le CXP)</i>	p. 58
Offre d'accueil des enfants de 0 à 13 ans : emploi, enfance, territoire Anne-Karine STOCCHETTI <i>Chef d'entreprise OPTIMOMES</i>	p. 61
Aidants familiaux en Europe Jacques LODOMEZ <i>Vice Président de Coface Handicap</i>	p. 63
Table ronde : Perspectives en matière de conciliation	
Egalité professionnelle en France Marie Line BRUGIDOU <i>Déléguée Nationale CFE-CGC Emploi Formation, Responsable du Réseau Equilibre</i>	p. 65
Conciliation vie professionnelle-vie familiale : perspectives Brigitte GRESY <i>Inspectrice générale des affaires sociales, auteure du rapport sur l'égalité professionnelle en France et du « Petit traité contre le sexisme ordinaire »</i>	p. 67
Fiscalité et politique familiale Martine MARANDEL-JOLY <i>Chef d'Entreprise, Présidente d'Honneur de l'Association des Femmes Chefs d'Entreprise</i>	p. 70
Les Propositions : Marie-Jeanne VIDAILLET-PERETTI <i>Présidente du Conseil National des Femmes Françaises</i>	p. 72
DISCOURS DE CLOTURE par Nadine MORANO <i>Secrétaire d'Etat chargée de la Famille et de la Solidarité</i>	p. 73
ANNEXE 1 : Programme du Colloque	p. 78

INTRODUCTION

En tout premier lieu, je tiens à remercier, au nom du Conseil National des Femmes Françaises, Madame la Sénatrice Michèle André, Présidente de la Délégation sénatoriale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, qui nous a fait l'amitié d'accepter la présidence effective de ce colloque. Elle ne peut être présente aujourd'hui, car elle est en délégation en Espagne, l'allocution d'ouverture sera donc prononcée par Madame la Sénatrice Françoise Laborde, Vice Présidente de la Délégation sénatoriale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Un grand merci également à Monsieur le Sénateur Roger Romani, qui nous a permis de tenir ce Colloque dans les locaux prestigieux du Palais du Luxembourg, ainsi qu'à M. le Député Camille de Rocca-Serra, pour l'aide amicale qu'il nous a apportée.

Merci enfin à vous tous d'être aussi nombreux pour aborder un sujet crucial dans le long combat vers l'égalité entre les femmes et les hommes ; combat que mène le Conseil National des Femmes Françaises depuis 1901.

En France et en Europe, atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes, cela passe évidemment par des politiques qui permettent de libérer, pour les femmes, l'accès à toutes les professions et à toutes les fonctions, sans exclusive, dans tous les domaines, avec les mêmes chances de déroulement de carrière que les hommes.

Mais au-delà des textes légaux et des accords sociaux, qui permettent et permettront de faire progresser cette égalité formelle, il faut bien constater que le plus important obstacle sur la voie de l'égalité réelle sont les difficultés qui restent nombreuses, pour concilier vie professionnelle et vie familiale, car c'est encore, dans une écrasante majorité, sur les femmes que reposent les charges de la vie familiale.

Nous sommes donc réunis aujourd'hui, pour réfléchir aux solutions qui pourront être apportées à ce vaste problème, dans une approche comparative avec certains pays européens.

A la fin de cette journée, Madame Nadine Morano, Secrétaire d'Etat chargée de la famille et de la solidarité nous fera l'honneur et l'amitié de clôturer nos travaux et je lui présenterai des propositions au nom du CNFF, qui auront été directement inspirées de nos travaux.

Je passe la parole à Madame la Sénatrice Françoise Laborde.

Marie-Jeanne VIDAILLET-PERETTI
Présidente du Conseil National des Femmes Françaises

ALLOCUTION D'OUVERTURE

Mesdames, Messieurs,

Permettez-moi tout d'abord de souhaiter la bienvenue et de féliciter chaleureusement le Conseil National des Femmes Françaises pour l'initiative qu'il a pris d'organiser ce colloque, qui s'inscrit dans le cadre de son action et de sa réflexion pour une meilleure prise en compte des intérêts des femmes par les pouvoirs publics.

Je souhaite vous présenter les excuses de Madame Michèle André, Présidente de la Délégation aux droits des femmes, qui connaît bien le Conseil National des Femmes Françaises et qui regrette beaucoup de ne pouvoir vous accueillir ici elle-même, du fait de contraintes de calendrier directement liées à l'activité de notre Délégation.

Madame André est actuellement en déplacement pour une mission de deux jours en Espagne avec cinq de nos collègues pour approfondir trois sujets qui intéressent notre Délégation : les formes d'ouverture à la mixité pratiquées dans le système pénitentiaire espagnol, en liaison avec notre thème d'étude annuel : « Les femmes dans les lieux de privation de liberté », la politique espagnole de lutte contre les violences envers les femmes, et, enfin, la législation espagnole garantissant aux femmes une place dans les conseils d'administration des sociétés d'une certaine importance. Cette dernière thématique n'est, vous le voyez, pas étrangère au thème que nous aborderons au cours de cette journée.

L'instance parlementaire à laquelle j'appartiens en qualité de Vice Présidente, la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, est une instance relativement jeune, puisqu'elle a été créée il y a tout juste dix ans par une loi du 12 juillet 1999. Elle comporte 36 membres, désignés à la proportionnelle des groupes parlementaires, de sorte que toutes les sensibilités politiques représentées au Sénat y figurent.

Ces 36 membres sont des sénatrices, mais aussi des sénateurs, ce qui contribue à faire des droits des femmes et de l'égalité entre les sexes une préoccupation commune aux femmes et aux hommes. Il me paraît en effet important que des hommes politiques s'en préoccupent et y travaillent et que ce combat ne demeure pas exclusivement réservé aux femmes. Je suis d'ailleurs très sensible à l'engagement de nos 7 collègues hommes qui s'impliquent véritablement dans nos travaux.

Ils représentent un peu plus de 20% de l'effectif global de notre délégation - proportion qui fait écho à celle des sénatrices au sein de l'ensemble du Sénat -. La composition par genre de notre Délégation représente donc, en quelque sorte, une figure inversée de la composition du Sénat dans son ensemble.

La troisième caractéristique de notre Délégation, c'est que chacun de ses membres appartient également à l'une des six commissions permanentes qui se partagent l'ensemble du travail du Sénat. Nous veillons d'ailleurs en pratique à ce qu'elles soient toutes représentées au sein de notre Délégation. Cette double appartenance de nos membres nous permet ainsi d'aborder le sujet de l'égalité entre les hommes et les femmes dans sa transversalité : il couvre en effet des domaines variés comme celui de la protection sociale (comme l'actualité récente de la retraite des mères de famille nous l'a rappelé), celui de la santé (avec les problèmes particuliers de la maternité, de la contraception ou encore de l'IVG), celui du droit civil (lutte contre les mariages forcés en reculant l'âge du mariage, question du patronyme des enfants...), ou encore le domaine du travail et de l'emploi, avec la thématique de l'égalité professionnelle, qui nous réunit aujourd'hui .

Quant à la mission de notre délégation, elle est double : informer le parlement sur la politique suivie par le Gouvernement au regard de ses conséquences sur les droits des femmes et sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes – en ce domaine, elle assure le suivi de l'application des lois - ; formuler des recommandations dans des rapports qui sont rendus publics et œuvrer ainsi en faveur d'une société plus égale.

Cette dernière compétence l'avait par exemple amenée à aborder le problème des inégalités salariales entre les hommes et les femmes comme thème de son rapport d'étude en 2003.

Je voudrais enfin, comme une introduction à cette journée de travaux et de réflexion, vous dire quelques mots sur ce thème si important de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Je rappellerai brièvement quelques chiffres : les femmes représentent en 2007 près de la moitié de la population active (47.2%). Le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans atteint aujourd'hui un palier après une croissance importante, alors que celui des hommes continue de diminuer : de 1976 à 2007, le premier a progressé de 12 points pendant que le second diminuait de 9.3 points, de sorte que les taux d'activité masculins et féminins continuent de se rapprocher. Autre phénomène important : majoritairement aujourd'hui, les femmes ne s'arrêtent pas de travailler lorsqu'elles ont des enfants.

Pourtant, on le sait, le taux d'emploi élevé des femmes en France cache une grande inégalité dans les emplois occupés. Les femmes sont également davantage concernées que les hommes par le temps partiel (30% des femmes contre 5.7% des hommes en 2007).

Si l'on revient un instant sur les évolutions récentes, on peut constater que, dans l'esprit de la logique paritaire instaurée par la révision constitutionnelle de 1999, la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle avait prévu des dispositions pour garantir une représentation des femmes proportionnelle à leur importance dans la population active. Ces dispositions s'appliquent aux postes de décision des instances qui concourent au fonctionnement de la vie économique de la société et dans les élections prud'homales et professionnelles. Malgré cela, une étude de l'INSEE (2008, Chiffres clés – *L'égalité entre les femmes et les hommes*) parue en 2008, montre que seulement 17.4% des dirigeants salariés d'entreprise sont des femmes en 2007 et que cette proportion a tendance à se réduire avec l'augmentation de la taille ou du chiffre d'affaires des entreprises – on ne compte ainsi que 5% de femmes dirigeantes dans les sociétés du CAC 40. En outre, même lorsque les femmes accèdent à la tête de sociétés, leur salaire est, en moyenne, inférieur de 32.4% à celui de leurs homologues masculins.

Mais, et c'est ce que je voudrais mettre en évidence au début de ce colloque, la dernière enquête Emploi du temps de l'INSEE, qui date de 1999, montrait que peu de progrès ont été réalisés entre 1986 et 1999 dans le partage des tâches ménagères et d'éducation des enfants, les rôles masculins et féminins restant nettement différenciés. Cette étude montrait que, même si le comportement des hommes se modifiait légèrement, les femmes consacraient toujours deux fois plus de temps qu'eux aux tâches ménagères – soit 3h48 en moyenne par jour pour elles contre 1h59 pour eux -.

Evidemment, la répartition des tâches domestiques et parentales au sein des couples avec enfant(s) n'est pas sans rapport avec l'investissement professionnel de chacun. Ainsi, selon le Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications), les priorités professionnelles des jeunes femmes sont fortement liées, dès les premières années de la vie active, à leurs charges familiales, ce qui ne résulte pas d'un « véritable choix » mais de « l'assignation de la sphère domestique en priorité aux femmes et notamment aux mères ».

Récemment, en 2007, on observe que les femmes seules sont plus actives (79.8%) que les femmes en couples (77%) alors que l'inverse s'observe chez les hommes. En revanche, alors que le taux d'activité des femmes vivant en couple avec un seul enfant de moins de trois ans à charge est très élevé (80.6%), on observe un impact négatif de l'arrivée du deuxième enfant sur le taux d'activité des mères. Si la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes entendait prôner la réconciliation de l'emploi et de la parentalité par l'instauration d'un mécanisme de compensation de l'effet de la maternité sur les rémunérations, beaucoup reste à faire aujourd'hui.

En effet, si les différentes mesures visant à instaurer une parité effective comme les quotas équilibrant les places et les rôles entre les deux sexes dans le monde du travail constituent des outils nécessaires et efficaces, il ne faut pas perdre de vue qu'elles ont vocation à être temporaires et dépassées. Car les véritables causes de l'inégalité hommes-femmes dans la sphère du travail, les difficultés de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, sont liées à une organisation hiérarchique globale de la société qui institutionnalise un partage entre un monde masculin – celui de la réussite professionnelle, sociale ou politique – et un monde féminin – celui du bonheur d'une vie privée réussie –. Le défi, aujourd'hui, est bien là : revoir la distinction commune entre les sphères masculine et féminine, afin que les mesures favorisant l'égalité puissent être pleinement efficaces.

Ces représentations collectives, des débats comme celui qui est organisé aujourd'hui, doivent contribuer à les faire évoluer. Il me reste à vous souhaiter de bons et fructueux débats.

Françoise LABORDE

*Vice Présidente de la Délégation aux droits des femmes
et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes*

DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES, STATISTIQUES DE L'EMPLOI ET DES ACTIVITÉS COMPARÉES DES FEMMES ET DES HOMMES EN FRANCE

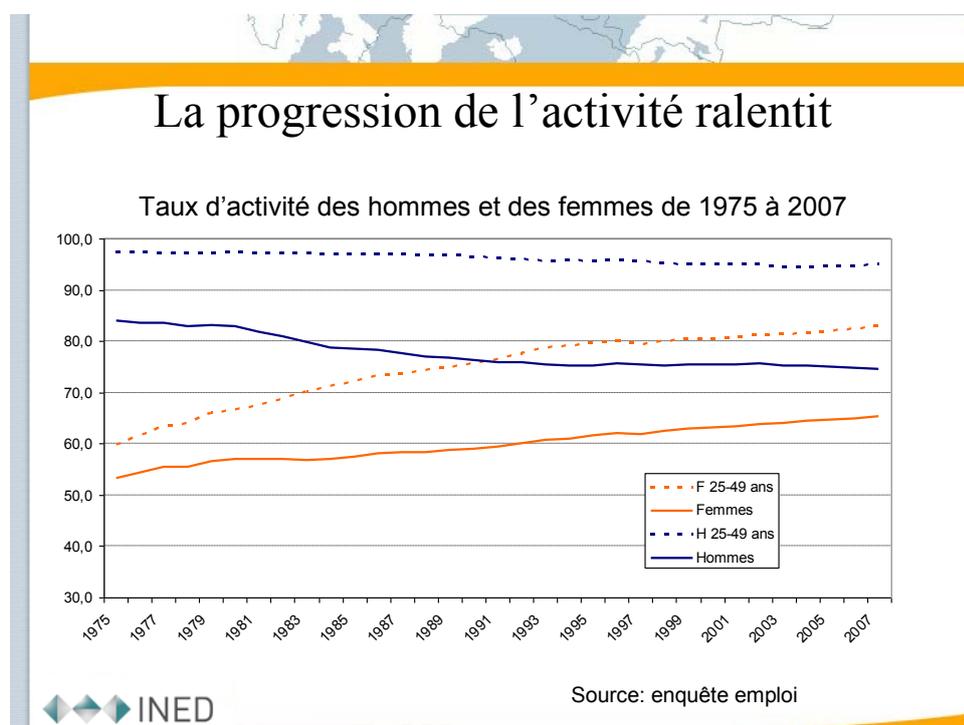
Je vais dresser les grandes lignes de l'évolution de la conciliation emploi et famille en France. Je vais d'abord donner quelques données de cadrage, puis je vous ferai part des résultats d'une enquête que nous avons menée à l'INED sur la conciliation vie familiale-vie professionnelle.

QUELQUES DONNÉES DE CADRAGE

Vous le savez, l'activité féminine a régulièrement progressé depuis les années 1960. Le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans est passé d'environ 60% en 1970, à plus de 80% en 2007. Il se rapproche progressivement de celui des hommes et témoigne d'une volonté des femmes d'investir le marché du travail.

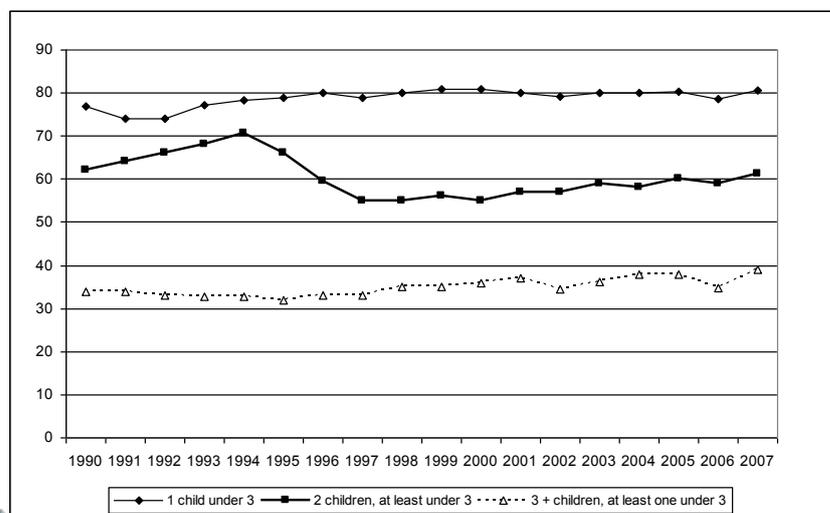
La majorité des françaises cumulent activité professionnelle et vie familiale. Contrairement à nos voisins européens, la fécondité demeure à un niveau relativement élevée. Ainsi en 2007, la France est le pays d'Europe où l'indicateur conjoncturel de fécondité est le plus haut, de l'ordre de 2 enfants par femme. La proportion de femmes sans enfant est faible, seulement 10%.

Au fil des générations, les naissances se font plus tardives. L'âge moyen à la première naissance est passé de 23,9 ans en 1970 à 27,8 ans en 2006. Désormais, les femmes attendent d'avoir une position professionnelle stable avant d'avoir un enfant.



Si l'on observe le taux d'activité des hommes et des femmes de 1975 à 2007, on note un ralentissement de la progression de l'activité féminine depuis le milieu des années 1990. Pour les générations nées après 1955, la progression de l'emploi féminin s'effectue uniquement grâce à la montée de l'emploi à temps partiel. En d'autres termes, si l'on raisonne en équivalent temps plein, l'activité féminine ne progresse plus.

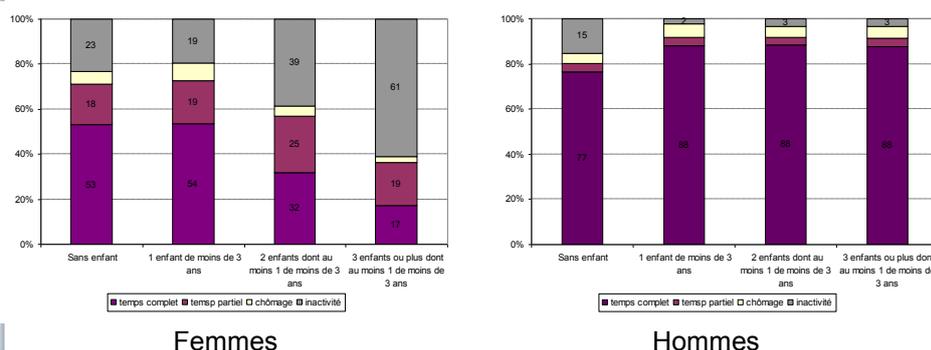
Taux d'activité des femmes de 20-49 ans, en couple avec un enfant de moins de 3 ans



Source: enquête emploi

On observe même un recul de l'activité pour certaines femmes. A partir de 1994, le taux d'activité des mères de deux enfants, dont le benjamin a moins de 3 ans, a fortement diminué. Cette baisse fait suite à l'élargissement au deuxième enfant de l'allocation parentale d'éducation. Cette prestation versée aux femmes prenant un congé parental était auparavant disponible seulement à partir du troisième enfant. Cet engouement pour le congé parental met en évidence les difficultés croissantes d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle.

Taux d'activité selon le nombre d'enfants, 15 à 59 ans, 2007



Source: enquête emploi

Le taux d'activité varie beaucoup selon la configuration familiale pour les femmes, pas pour les hommes. Le renoncement à l'emploi augmente au fil des naissances : on observe ici que la proportion de femmes inactives, en gris, progresse avec le nombre d'enfants. Les difficultés de conciliation des femmes apparaissent particulièrement fortes pour les mères de trois enfants.

La proportion de mères à temps partiel progresse au fil des naissances. Cela traduit les difficultés plus grandes à articuler emploi à temps plein et vie familiale quand la famille s'agrandit, et révèle le désir de nombre de femmes de se maintenir en emploi.

Les enquêtes menées auprès de mères qui ont cessé de travailler montrent que nombre d'entre elles, environ 1/3, auraient préféré continuer à travailler. L'absence de structures de garde adéquates ou abordables et la pénibilité des conditions de travail sont les motifs principaux de cessation d'activité.

DES DIFFICULTÉS A CONCILIER

Tant la politique familiale que l'organisation du travail entrent en jeu dans les conditions de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle.

Les transformations récentes de l'organisation du travail ont, nous le verrons, accusé les difficultés à concilier emploi et famille. Parmi ces transformations, on peut citer la progression de la précarité de l'emploi avec la montée du chômage, des cdd, du temps partiel contraint, des restructurations. La nature même du travail s'est transformée, en raison de l'intensification des rythmes de travail, du développement des horaires atypiques, des nouvelles formes de management,...

C'est dans ce contexte de montée des difficultés de conciliation et de nécessaire prise en compte de l'organisation du travail et du rôle des entreprises, que nous avons conçu à l'**Ined l'enquête « Familles et employeurs »**. Je vais vous présenter quelques uns de ses résultats, qui sont rassemblés dans un ouvrage que nous avons publié **aux éditions La Découverte en avril dernier** : « Entre famille et travail. Des arrangements de couples aux pratiques des employeurs. » (Sous la Direction de Arianne Pailhé et Ann Soloz. Editions La Découverte avril 2009).

L'objectif de cette enquête était d'établir un état des lieux des pratiques de conciliation et d'en comprendre les mécanismes, tant du point de vue des salariés que des employeurs, tant du point de vue des femmes que de celui des hommes.

Il s'agit d'une double enquête réalisée en 2004-2005 par l'INED en collaboration avec l'INSEE. D'un côté, 9547 personnes ont été interrogées en face à face sur les principales thématiques suivantes :

- itinéraires familial et professionnel,
- situation et conditions de travail actuelles,
- organisation familiale quotidienne des adultes et des enfants.

De l'autre, 2673 établissements de 20 salariés et plus, ont été interrogés, toutes branches d'activité, secteur public comme privé :

- organisation du travail,
- gestion du personnel où sont enquêtés,
- aides family-friendly proposées par les employeurs.

LA FAMILLE ET LE TRAVAIL NE SONT PAS DES DOMAINES ÉTANCHES

Le premier constat est que **la famille et le travail sont loin d'être des sphères étanches**, et le sont de moins en moins.

Si le travail officiellement à domicile reste rare et concerne seulement 5% des salariés, la tendance actuelle est au décloisonnement des sphères professionnelles et familiales.

On constate ainsi une prégnance du travail au domicile : 12% des salariés femmes et 16% des hommes ramènent, souvent ou parfois, du travail à la maison. La maison est de plus en plus connectée au travail avec la généralisation de l'équipement informatique dans les foyers et du téléphone mobile (les collègues et supérieurs peuvent appeler dans des moments familiaux).

Mais aussi, on constate à l'inverse **une présence accrue de la famille au travail** qui s'observe à travers

- la banalisation des discussions sur la famille avec les collègues,
- les préoccupations familiales et domestiques s'insinuent dans le travail.

Ainsi, il est assez fréquent que des sujets de discussion familiaux soient abordés entre collègues : 8 salariés sur 10 parlent de leurs vacances ou loisirs.

Des discussions plus privées sur la vie familiale et privée ou la santé des proches sont moins fréquentes. Les femmes se confient plus à leurs collègues que les hommes sur ces sujets.

Les préoccupations familiales et domestiques s'insinuent dans le travail : que ce soit des échanges téléphoniques ou électroniques avec le conjoint et les enfants, ou la planification ou réalisation de certaines tâches domestiques ou administratives sur le lieu de travail.

Toutefois, l'emprise de ces préoccupations est plus forte pour les femmes que pour les hommes. Ainsi, près de 30 % des femmes prévoient les courses alimentaires pendant qu'elles sont au travail, cela ne concerne que 14% des hommes.

Les hommes sont un peu plus nombreux à contacter des amis, ou le conjoint ou les enfants, peut-être car ils sont plus longtemps présents sur le lieu de travail.

Inversement, le travail s'insinue aussi dans la vie familiale.

Si, finalement, relativement peu de personnes déclarent travailler, à un moment ou un autre, à la maison, la présence mentale du travail à la maison est plus courante et peut être mal vécue.

Deux tiers des salariés disent penser souvent au travail une fois celui-ci terminé, un sur dix trouve cela pesant. Cette charge mentale est particulièrement forte pour les femmes avec de jeunes enfants.

On peut distinguer trois groupes de travailleurs.

- Un premier groupe, composé de 20%, semble avoir trouvé un équilibre et arrive à déconnecter le monde professionnel du monde domestique.
- Un second groupe plus conséquent (40% des travailleurs) mentionne des interférences entre les deux sphères qui restent gérables, en partie grâce à des précautions prises pour éviter l'envahissement du professionnel sur le domestique. Par exemple, ces salariés refusent d'être contactés en dehors des heures de travail.
- Enfin, pour les 40% restants, ils ont un type d'organisation dans laquelle les sphères professionnelle et privée sont étroitement mêlées, d'où découle une surcharge pesante moralement et physiquement.

TRAVAIL FLEXIBLE, FAMILLE TENDUE

Le développement des horaires non standard contribue à maintenir les tensions entre travail et famille.

Au moment de l'enquête, seulement la moitié des travailleurs avait des horaires standards.

Un tiers des salariés avait des horaires longs ou atypiques (plus de 39 h de travail hebdomadaire, semaines d'au moins 6 jours, travail le soir, la nuit ou le week-end).

Environ un salarié sur sept a aussi des horaires variables et imposés.

L'enquête confirme que ces horaires non-standards sont particulièrement préjudiciables à l'équilibre famille-travail car ils sont :

- source de fatigue,
- ils créent au quotidien des contraintes d'organisation supplémentaires.

Par exemple, pour les familles de 3 enfants et plus, on voit clairement apparaître une organisation de parents relais. Les conjoints désynchronisent leurs emplois du temps et passent moins de temps ensemble pour être plus présent auprès de leurs enfants.

- il est particulièrement difficile de gérer les imprévus,
- les salariés en horaires non standard sont moins satisfaits de leur articulation entre famille et travail.

L'insatisfaction quant à la conciliation famille-travail croît quand les horaires de travail s'éloignent de la norme soit :

- quand la durée hebdomadaire de travail dépasse 40h,

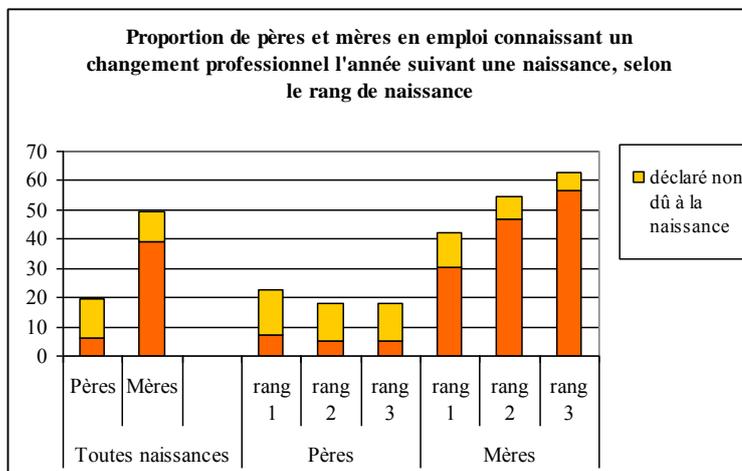
- quand les horaires sont décalés (horaires atypiques soir ou week-end),
- ou quand les horaires sont imposés par l'employeur.

Il ressort qu'en revanche la souplesse d'horaire est un élément essentiel de la satisfaction quant à la conciliation.

Si l'on s'intéresse maintenant à **l'évolution de l'articulation au cours du cycle de vie**, il ressort que l'arrivée d'un enfant conduit à une réorganisation des temps de vie qui touche particulièrement les femmes.

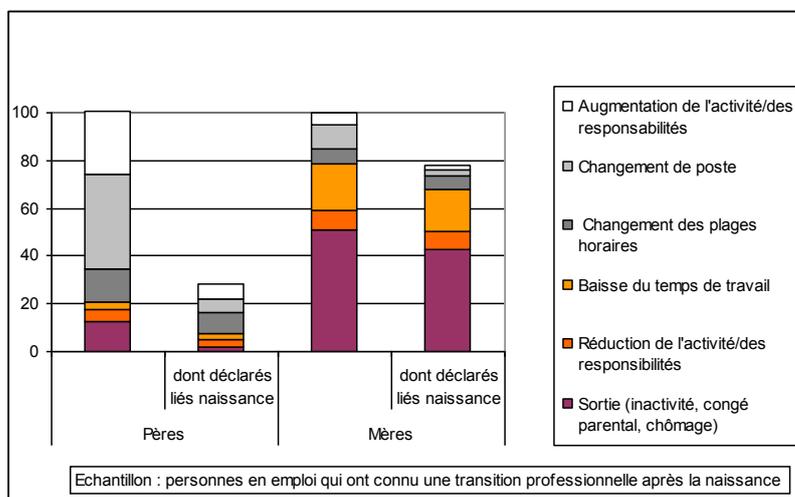
L'enquête montre que 40% des mères connaissent une transition professionnelle liée à la naissance, contre seulement 6% des pères. Ces transitions professionnelles augmentent avec le rang de naissance de l'enfant.

Davantage de transitions professionnelles pour les femmes



INED

Différents types de transitions



INED

La nature des transitions varie aussi selon le sexe. Ce graphique représente le type de transition, pour ceux qui ont connu une transition professionnelle suite à une naissance.

La moitié des femmes qui ont connu une transition professionnelle quitte le marché du travail, 1/5 prennent un temps partiel. Mais d'autres types de transition se produisent : 10% changent d'emploi ou de poste, 8% modifient leurs horaires de travail, 8% réduisent leur investissement professionnel alors que 8% l'augmentent.

Les rares hommes qui connaissent une transition professionnelle suite à une naissance, changent d'emploi ou de poste ou augmentent leur investissement professionnel. Mais ces transitions sont rarement rapportées comme dues à la naissance ; elles sont probablement liées à des opportunités sur le marché du travail, dont n'ont pu profiter les femmes qui ont interrompu leur activité.

L'inégale répartition des tâches domestiques et parentales entre hommes et femmes n'évolue que très lentement : en l'espace de 13 ans, les enquêtes Emplois du temps ont montré que la part de travail domestique effectuée par les hommes n'est passée que de 32 % à 35 %.

La division du travail reste fortement inégalitaire. Même quand les deux conjoints travaillent, elle est à peine atténuée lorsque la femme gagne plus que son conjoint.

L'INÉGALE RÉPARTITION DES RÔLES ENTRE PARENTS

Notre recherche confirme la faible implication des pères dans les tâches parentales.

Les pères sont par exemple nettement moins présents que les mères auprès des enfants le mercredi, ou lors des déjeuners en semaine ou en cas d'enfant malade.

Ils s'investissent un peu plus dans l'aide aux devoirs scolaires, et dans les trajets vers l'école, surtout le matin, mais toujours moins que les mères.

Si la tendance générale est à la persistance des disparités de genre, l'enquête révèle cependant **quelques évolutions vers un partage plus égal entre hommes et femmes** :

Les femmes qui restent toujours inactives sur l'ensemble de leur cycle de vie sont désormais de rares exceptions.

L'investissement des pères dans les tâches parentales se fait également plus important lorsque les situations sociale ou professionnelle des conjoints sont proches, surtout dans les couples les plus diplômés. Les femmes, mieux dotées en termes d'éducation, de position sur le marché du travail ou de rémunération, peuvent négocier un plus grand investissement de leur conjoint dans les tâches domestiques.

Certaines organisations du travail semblent favorables à un plus grand équilibre des rôles. L'enquête montre un plus grand investissement des pères lorsqu'ils occupent des professions intermédiaires de la santé, qu'ils sont travailleurs sociaux ou travaillent dans le secteur public. L'organisation du travail, parfois plus souple ou plus tolérante vis à vis de l'investissement parental, leur permet vraisemblablement de s'investir davantage dans la vie familiale.

Mais ces petites avancées ne doivent pas cacher les tendances lourdes : le traditionnel est perpétuellement réinventé.

La grande différence entre hommes et femmes réside dans la temporalité :

- constance et durabilité pour l'implication féminine,
- investissement plus souvent temporaire et occasionnel pour les hommes.

DES FACTEURS DE CHANGEMENT

Face aux difficultés de conciliation des salariés, confirmés par notre enquête, la démarche qui conduirait vers une meilleure articulation, notamment pour ceux aux horaires atypiques et ceux parents de jeunes enfants, nécessite une réflexion approfondie sur l'organisation du travail, sur la charge de travail et sur les horaires, (rompre avec le « présentéisme » et la flexibilisation des pratiques).

Les pouvoirs publics ont également un rôle à jouer, d'autant que les pratiques des entreprises sont très hétérogènes. Les options et les modes de garde proposés aux parents ne sont pas toujours suffisamment variés. Des besoins restent non couverts, notamment pour les parents qui travaillent en horaires décalés ou pour l'accueil des préadolescents.

Il est enfin nécessaire de changer les stéréotypes relatifs aux pères et aux mères et d'aboutir à un partage plus égalitaire des contraintes entre hommes et femmes.

Ariane PAILHE

*Chargée de recherche à l'Institut National d'Études Démographiques
Responsable de l'unité Démographie économique*

SANTÉ ET ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

Voilà un beau sujet. Je pense que c'est à dessein que vous n'avez pas précisé « Activité Professionnelle de la femme », précision qui n'aurait pas lieu d'être puisque la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne adoptée en décembre 2000 précise : « l'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération ».

Et vous avez raison de parler d'activité professionnelle, car si nous parlons du travail, l'égalité n'existe pas, puisque de tout temps, la femme a toujours travaillé en aidant son mari et en élevant ses enfants.

Les femmes ont toujours travaillé, et on les voit aux côtés de leur mari comme sur la toile « l'Angélu » de Millet, mais elles ont longtemps travaillé sans compensation. On a commencé à discuter de leur droit au travail lorsqu'elles ont prétendu à un salaire. Pour Proudhon, la femme ne pouvait être que « ménagère ou courtisane », il poursuivait même en disant « l'atelier n'est pas fait pour les femmes ».

Nous sommes bien d'accord : si les femmes travaillent beaucoup de par leur condition d'épouse et de mère, elles sont de plus en plus nombreuses à exercer une **activité professionnelle** (institut national de la statistique et des études économiques) : **travail effectué en vue d'un échange marchand** (obtention d'un salaire ou d'un bénéfice sur la vente d'un produit fabriqué) **et dont la nature n'est pas contraire aux lois ou à la moralité publique.**

Elles travaillent de plus en plus grâce à l'élévation du niveau d'instruction, dont le mérite revient sans conteste à ce grand féministe qu'était Jules Ferry

En feuilletant l'album des cartes postales « La femme en 1900 » de Zeyons, on découvre des dentellières, sardinières, porteuses de journaux ou... couvreuses.

Mais la société n'avait pas attendu l'industrialisation pour constater qu'il existait des « maladies des ouvriers ». Un médecin avait déjà écrit un traité sur ce sujet au XVIII^{ème} siècle.

Et si le travail des enfants de moins de 8 ans est interdit dès 1841, la loi du 2 novembre 1893 s'intéresse au travail des femmes et des enfants, puis leur interdira l'utilisation de certains produits.

Après avoir défini la santé, je vous propose de réfléchir sur trois points :

L'égalité au travail. Est-elle possible ?

Hommes et femmes sont-ils égaux devant les maladies dues au travail ?

La société n'est-elle pas en train de redistribuer les cartes ?

Définition de la santé (OMS -22 juillet 1946) :

« La santé est un état de bien-être total physique, social et mental de la personne (image POSITIVE). Ce n'est pas la simple absence de maladie ou d'infirmité. »

« La santé de la population devient une responsabilité collective. » (Charte d'Ottawa-1986).

« La santé est un droit fondamental de l'être humain et un investissement social. Les gouvernements doivent investir dans les politiques pour la santé et dans la promotion de la santé afin d'améliorer l'état de santé de tous ses citoyens. »

(recommandations d'Adélaïde-1988).

Leurs buts principaux : instaurer un environnement physique et social propice, faciliter les choix des citoyens en faveur de santé, combler les écarts de santé entre les personnes défavorisées et les autres.

I - L'égalité comme objectif est-elle possible ?

Les conditions de travail ont-elles un sexe ?

La France présente une spécificité par rapport à ses voisins européens : un taux d'emploi élevé des femmes (58,3%) et un taux de fécondité qui caracole en tête des statistiques (2,09 enfants par française).

Mais la France n'a pas encore trouvé d'équilibre dans la répartition des sexes sur le plan de l'emploi et du travail.

Des secteurs entiers résistent à la mixité, des filières peinent à employer des femmes ... ou des hommes.

Les stéréotypes restent forts : aux femmes, les métiers en relation avec autrui, aux hommes les métiers « pénibles » et le management.

Aux femmes, les affres de la conciliation travail-vie familiale, aux hommes, l'assignation de « faire carrière » et d'assurer la part essentielle du revenu familial.

Existe-t-il une égalité de métier ?

Pénibilité physique, organisation des horaires, charge de travail, valorisation du présentisme, les contraintes de travail constituent toujours des freins sur certains postes.

Les femmes se concentrent dans ses emplois peu qualifiés, contraints (peu d'autonomie et de soutien social) et précaires (CDD, temps atypiques et partiels). C'est fréquemment le cas des services et, a fortiori, des services à la personne.

Les femmes restent encore parquées dans les ghettos des métiers et des secteurs unisexes.

En France six métiers regroupent 60% des travailleuses :

- employées d'entreprises et de la fonction publique,
- services aux particuliers ou aux entreprises,
- ouvrières non qualifiées de l'industrie,
- institutrices,
- professions de santé,
- activités sociales.

12 professions comptent plus de 90% de femmes : puéricultrice, esthéticienne, secrétaire, caissière, standardiste, hôtesse d'accueil, sage-femme.

Mais elles entrent dans le secteur du BTP (hors emplois administratifs), dans les métiers de l'industrie et de la fabrication. Les usines soucieuses de mixité ont des plans d'amélioration ergonomique et la conception des machines tient compte des recommandations des ergonomes rendant le travail moins pénible et accessible aux femmes Ce qui d'ailleurs profite à tous, hommes comme femmes.

Quant aux routières, « elles sont sympas », mais encore très peu nombreuses, du moins dans le secteur du transport routier de marchandise, où elles ne représentent que 3% de la population totale des conducteurs, alors que la féminisation est en marche dans le transport routier de voyageurs.

Mais on ne compte plus les femmes policiers, celles qui embrassent une carrière militaire, les commandantes de bord.

Objectif : parvenir à une diversité sexuée de tous les métiers, de manière pérenne.

Les problèmes spécifiques aux femmes :

Les femmes prétendent à juste titre à une égalité d'accès, de traitement et de salaire, mais elles ont la miraculeuse faculté de donner la vie, et ce potentiel de reproduction intervient dans le choix de leur activité professionnelle et dans leur exercice.

TRAVAUX ET PRODUITS INTERDITS AUX FEMMES

Recommandations spécifiques portant sur l'accès à certains locaux de travail contenant des produits toxiques pour la reproduction, ou sur les questions de manutention.

L'employeur a pour obligation de veiller particulièrement à ce que la nature de certaines activités de l'entreprise ne mettent pas en péril la santé de la femme (à fortiori enceinte ou allaitante), ainsi que ses capacités de reproduction.

Sont interdits :

- travaux sur engins mus à l'air comprimé (marteaux piqueurs),
- travaux souterrains dans mines et carrières,
- manutention de charges de + de 25 kg,

- travaux en milieu hyperbare,
- hydrocarbures aromatiques et dérivés (aniline, naphtylamine, benzéniques dinitrophénol...),
- éthers thiophosphoriques (insecticides organophosphorés),
- silice libre,
- mercure et composés.

PROTECTION DE LA FEMME ENCEINTE art. L.122-25-1-2 (CT)

Lorsque la salariée, en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, durant une période n'excédant pas un mois après son retour de congé postnatal au titre des répercussions sur sa santé ou sur l'allaitement qu'elle pratique, occupe un poste de travail l'exposant à des risques déterminés par décret en Conseil d'Etat, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi compatible avec son état. Aucune diminution de rémunération. Sinon contrat suspendu, mais garantie de rémunération allocations journalières de la CPAM + complément versé par l'employeur)

Exposition aux agents avérés toxiques pour la reproduction, au benzène, à la rubéole et la toxoplasmose pour les femmes non immunisées, aux antiparasitaires à usage agricole, au plomb métallique et ses composés, au travail en milieu hyperbare.

De même pour le travail de nuit, si la femme enceinte lui en fait la demande ou si le médecin du travail constate que le poste n'est pas compatible avec l'état de grossesse...

II - Hommes et femmes sont-ils égaux devant les maladies dues au travail ?

Il est important de signaler à ce stade de l'exposé les attitudes différenciées des femmes et des hommes pour se protéger des risques liés à leur travail, s'économiser ou compenser des inaptitudes sont peu connues.

Ainsi, les femmes développent des savoir-faire de prudence pour moins s'user-et ne pas perdre leur emploi- qu'il peut être intéressant de mieux connaître.

Les femmes se déclarent plus stressées que leurs collègues masculins (+40%), contractant plus de Troubles Musculo-Squelettiques (+22%), plus mal à l'aise , « mal-être déclaré » (+54%), données qui pourraient inciter à tomber dans la caricature et laisser les stéréotypes justifier les pratiques d'exclusion et de discrimination.

Je passerai rapidement sur différents troubles de santé. Non qu'ils ne soient pas graves mais qui sont connus depuis longtemps :

- colopathies, désordres hormonaux (troubles des règles), migraines, maladies immunoallergiques ...qui sont le plus souvent rencontrés chez les femmes,
- syndrome « métabolique » (obésité abdominale, résistance à l'insuline, HTA, cholestérol, triglycérides),
- risque accru de maladies coronariennes, il y a peu de temps encore l'apanage des hommes, mais la parité ne s'exerce pas toujours de façon favorable, car de plus en plus de femmes les contractent (importance du tabagisme), accidents cardio-vasculaires, décès par maladies cardio-vasculaires.

Je parlerai plus longuement sur des problèmes qui hélas font l'actualité : troubles physiques, harcèlement et souffrance au travail.

LES TMS (Troubles Musculo-Squelétiques)

Constituent la plus répandue des pathologies professionnelles et le nombre de cas déclarés ne cesse d'augmenter. 25% des travailleurs européens se plaignent du dos, 23% de douleurs musculaires, 1 salarié sur 13 ressent des douleurs quotidiennes...

57% sont des femmes, et si le risque de contracter une affection péri-articulaire augmente avec l'âge, c'est dans la tranche des 25-49 ans (et surtout 40-49), que l'on retrouve le plus grand nombre de déclarations.

Les intérimaires constituent également une population plus vulnérable.

Se réveiller la nuit avec des fourmillements dans les mains, ne plus pouvoir enfiler une aiguille, recoudre un bouton, avoir du mal à se coiffer, ressentir des engourdissements... pathologies invalidantes au travail, mais aussi dans les tâches de la vie courante.
Souffrance physique et morale s'imbriquent pour revêtir souvent un caractère invalidant.

Travail en force, gestes répétitifs à cadence élevée, positions pénibles, postures prolongées, maniement de charges lourdes, vibrations, froid...
Organisation du travail inadaptée avec temps de récupération insuffisant et situation de stress au travail (sensation d'isolement, pression des résultats)...
Combinaison de tous ces facteurs.

Une quinzaine de TMS affecte le membre supérieur (épaule, coude, poignet, doigt), inférieur (genou, cheville, pied) et colonne vertébrale (cervicalgie, dorsalgie, lombalgie).

HARCÈLEMENT SEXUEL

ART.L.122-46 CT Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié... pour avoir refusé... pour avoir témoigné...

L'agresseur est un pervers narcissique, manipulateur, sans état d'âme. Il ne choisit généralement pas ses victimes au hasard.

De nature sournoise, séducteur patenté, toujours habile, il décèle les points sensibles de sa victime, lui vole les lignes directrices de sa vie privée. Approches tantôt affectives, tantôt violentes et humiliantes s'il perçoit de la réticence.

Il entraîne la victime désarmée et culpabilisée dans une chute mentale infernale pour mieux l'embrigader et anéantir son amour-propre.

Ne pas confondre avec la promotion canapé.

La victime s'enferme dans un mutisme absolu, s'isole, n'ose pas dénoncer de peur de passer pour mytho ou souffrant d'hallucinations. C'est l'enfer de la dépression qui s'annonce.

Délit passible d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende ;

Agressions autres que le viol : cinq ans et 75 000 euros ;

Viol : crime passible de la cour d'assise. Peine minimum de 20 ans de réclusion.

HARCÈLEMENT MORAL

Art. L.122-49 CT : aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral (**HM**) qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de *porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale* ou de *compromettre son avenir professionnel*.

Le harcèlement moral n'est pas une épidémie ou un phénomène de mode qui s'est installé ces derniers temps dans les entreprises.

Longtemps assimilé à du stress ou une forme de pression psychologique, il ne faisait pas l'objet d'un traitement spécifique.

Loi du 17 janvier 2002 : l'employeur ne doit pas oublier de veiller également aux conditions mentales que l'environnement de travail confère à ses salariés, ainsi que les risques psychosociaux susceptibles d'affecter le fonctionnement de l'entreprise.

On peut rappeler l'importance de la notion de durée et de répétition des agressions :

Abus d'autorité et pression permanente exercées par l'employeur, le supérieur,

Volonté ciblée de nuire à une ou plusieurs personnes en prenant soin d'éviter les témoins,

Chantage et menaces,

Ordres de plus en plus insistants et pressants, pratiques manipulatoires,

Brimades, injures, discrimination liée au sexe,

Remise en question des compétences.

La victime a du mal à dire « stop » craignant pour le maintien de son emploi, refus d'obtenir une promotion, légitimité au sein de l'équipe, forte émotivité, paranoïa.

Dénonciation à une personne de confiance pour faire valoir ses droits à la dignité et à l'intégrité physique et psychique.

Loi du 4 janvier 2003 : notion de médiation.

HM 1 an de prison et 15 000 euros d'amende.

Un médecin ne peut établir un certificat de HM, car il ne peut en apporter la preuve. Cette mention relève de la justice. Le médecin ne peut parler que de mal-être, souffrance, état dépressif que le patient attribue au cadre professionnel

LE STRESS

Distinguer harcèlement moral (une atteinte par une personne physique) et stress (sentiment de malaise qui inhibe les capacités de réaction).

Rares sont les personnes épargnées par le stress :

Phénomène biologique dû à une accumulation d'évènements et de circonstances ayant des répercussions sur notre comportement, notre sensibilité, notre émotivité et notre réactivité provoquant une tension permanente et une sensation d'être attaqué ou piégé régulièrement.

Il augmente ou diminue au fil des situations vécues négativement ou ressenties comme injustes.

On l'associe parfois au « burn-out », épuisement progressif physique, mental et émotionnel de l'individu, auquel il contribue (infirmières).

Le stress peut être du :

- conflit avec collègues ou supérieur, manque de dialogue,
- poste à responsabilités et/ou forte pression,
- horaires, cadence et surcharge de travail inadaptés,
- déficit de reconnaissance par rapport aux efforts consentis,
- critiques personnelles à un moment inopportun,
- manque de stimulation et objectifs inappropriés aux contraintes,
- nuisances, climat de travail oppressant,
- fatigue exacerbée (déséquilibre physique, mental, familial, alimentaire...),
- modification même mineure des règles de vie publiques et professionnelles.

Les entreprises ont conscience, pour la plupart, de ces problèmes et s'adjoignent le concours de psychologues ou de services d'aide psycho-sociale.

Tel est le tableau de la souffrance au travail où hommes et femmes se retrouvent mais si les femmes sont plus vite déprimées, les troubles psycho-sociaux qu'elles affrontent les conduisent moins souvent au passage à l'acte.

Elles se savent en responsabilité de leur progéniture.

III - Face à l'évolution de la société quelles réponses les femmes apportent-elles dans leur souci d'exercer leur profession ?

Faire face à la difficulté de concilier travail et vie hors travail, est un risque supplémentaire auquel sont confrontées les femmes, leur rôle, en dehors du travail, restant prépondérant.

La conciliation des temps fait d'ailleurs partie des travaux engagés par la Commission européenne dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne.

C'est aussi sous cette expression que les entreprises qui ont signé des accords sur l'égalité professionnelle abordent la question du cumul travail-hors travail quand elles l'abordent, ce qui est assez rare.

Les évolutions de la société poussent à y regarder de plus près : famille monoparentale, famille reconstituée, divorce et garde alternée des enfants...la parentalité change. Les hommes peuvent aussi aspirer à une organisation de leur travail plus souple pour leur permettre d'assumer leur rôle hors travail.

Les femmes veulent travailler et, après une maternité, elles tournent le dos au congé parental d'éducation, leur permettant, au bout d'un an d'ancienneté dans la société, d'arrêter leur travail pendant trois ans maximum.

Pour être exacte, je dirai que je rencontre peu de femmes qui choisissent cette interruption dans leur carrière. En revanche, nombreuses sont celles qui reprennent leur activité à 4/5^e de temps, c'est-à-dire un congé parental à 1/5^e (régulé par la CAF) pendant 3 ans au maximum.

Une autre solution pourrait être apportée par le télétravail, peu prisé en France :

- il permet de gagner sa vie sans avoir à se déplacer,
- est facilité par micro-ordinateur, imprimante, connexion à internet et téléphone portable = frais limités au strict minimum.

Il peut être une solution temporaire ou partielle pour : chômeur, retraité, personne handicapée, père ou mère de famille qui peut ainsi se consacrer à ses enfants tout en restant dynamique.

Comment ?

- trouver un employeur qui permette de rester chez soi, faisable, mais illusoire en temps de chômage,
- plus facile de convaincre un employeur pour lequel on travaille déjà, mais transformer le contrat de travail,
- créer sa propre entreprise (facilités pour les auto-entrepreneurs).

Excellente solution mais à déconseiller sur le long terme (solitude, absence de communications réelles...).

Par ailleurs, l'allongement de la vie professionnelle pose aussi la question du genre : « il semble que les hommes voient leurs conditions de travail s'améliorer avec l'âge, ce qui n'est pas le cas pour les femmes. Ainsi, le vieillissement de la population, avec une part de plus en plus importante de femmes seniors dans la population active, rend cette question de la santé de celles-ci encore plus cruciale- si elles cumulent un parcours professionnel assez usant, de mauvaises conditions de travail et des longues maladies qui semblent se déclarer de plus en plus tôt en âge ».

Intervenir sur le travail et son organisation (horaires, répartition des tâches, conception des systèmes de production), c'est éviter l'exclusion des femmes - mais aussi d'hommes à certains postes - et la dégradation de la santé de l'ensemble des salariés. L'entreprise devrait s'y retrouver en valorisant des compétences sous-évaluées ...

Enfin, pour traiter un sujet d'actualité, nous envisagerons le problème de la retraite des femmes, dont le gouvernement vient de redessiner les contours, quant à la majoration de la durée d'assurance, avantage de retraite accordé en 1971 aux mères de famille ayant élevé des enfants rattachées au régime général.

Les femmes « qui accusent, souvent, à âge égal, une usure plus marquée que leurs compagnons » pouvaient partir à la retraite plus tôt, sans que leur pension en soit affectée, qu'elles se soient interrompues ou non, elles bénéficiaient automatiquement de deux ans de majoration par enfant.

Au nom de l'égalité hommes-femmes inscrite dans la convention européenne des droits de l'homme, le gouvernement a décidé de réformer le dispositif. La première année sera accordée aux mères au nom, non plus de l'éducation, mais de la maternité, la deuxième année fera l'objet d'une refonte.

En conclusion, il est certain que les Françaises ne renonceront pas à la liberté que leur procure une activité professionnelle et qu'elles ont effacé l' ancestrale culpabilité de travailler.

Qu'on ne culpabilise plus les mères de famille car :

- d'une façon générale, les grossesses des femmes actives se déroulent mieux que celles des autres. Mieux informées, elles respectent mieux les conseils de prévention et les normes de prudence médicale, et elles ont moins de prématurés ;
- les absences au travail dépendent plus du niveau professionnel que du sexe ou des grossesses ;
- les enfants des mères actives réussissent mieux à l'école que ceux des mères au foyer.

Les mères de famille sont appréciées dans les entreprises, car elles y transportent leur savoir-faire et leur sens de l'organisation.

Tout le monde trouve son compte à voir les femmes travailler et s'épanouir.

Je serais tentée de conclure en disant que « le travail c'est la santé ».

A la condition que l'actualité ne vienne pas nous rappeler « combien la relation au travail peut se révéler malsaine » quand elle est due à une compétitivité effrénée, aux effets pervers de la mondialisation, les délocalisations et déstructurations d'entreprise, du manque de reconnaissance.

L'être humain est fragile et ne supporte pas de voir bafouer le respect qui lui est dû, comme il ne supporte pas qu'on attente à sa dignité.

Tout se passe, en ce moment, comme si la pénibilité physique du travail s'effaçait au profit de la pénibilité psychique et morale, et, devant l'angoisse de la perte de son activité professionnelle, devant la souffrance au travail, la médecine est impuissante et laisse le pas à la politique...

Cécile RENSON
Médecin du travail,
Présidente de l'Association Française des Femmes Médecins (AFFM)

PRATIQUES DE CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE, VIE FAMILIALE EN EUROPE

 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Vie au travail – vie hors travail

Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Agnès Parent-Thirion
Paris, le 8 octobre 2009

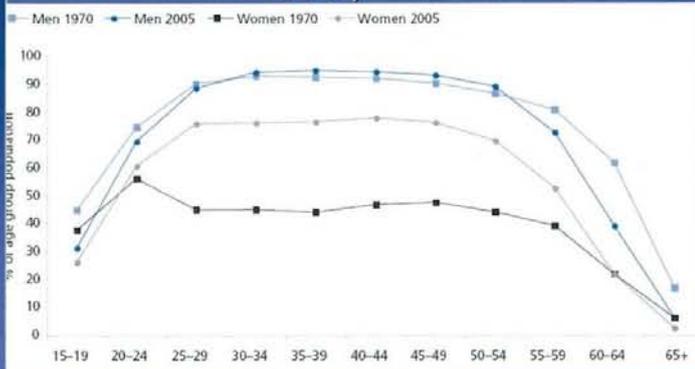
 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Un sujet au cœur des préoccupations actuelles européennes

- Les politiques européennes : la stratégie de Lisbonne ... augmenter l'emploi et la qualité de l'emploi, la stratégie européenne pour l'emploi, l'engagement à l'égalité professionnelle, accord temps partiel etc
- Les réflexions sur la situation sociale, l'avenir du modèle social européen, le « demographic renewal »
- Evolutions de nos sociétés vis-à-vis du temps: l'individualisation, les progrès technologiques, baisse de la fertilité, les nouvelles technologies
- Globalisation et « fin du modèle fordiste »

 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Taux d'emploi par génération (1970-2005 – UE 15)



Age Group	Men 1970	Men 2005	Women 1970	Women 2005
15-19	45	35	35	25
20-24	75	70	55	60
25-29	90	85	45	75
30-34	95	90	45	75
35-39	95	90	45	75
40-44	95	90	45	75
45-49	95	90	45	75
50-54	90	85	45	70
55-59	80	75	40	55
60-64	60	55	20	40
65+	15	10	5	5

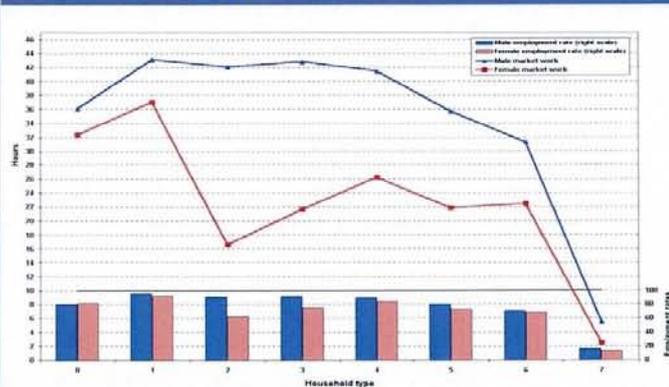


3 questions principales pour l'individu

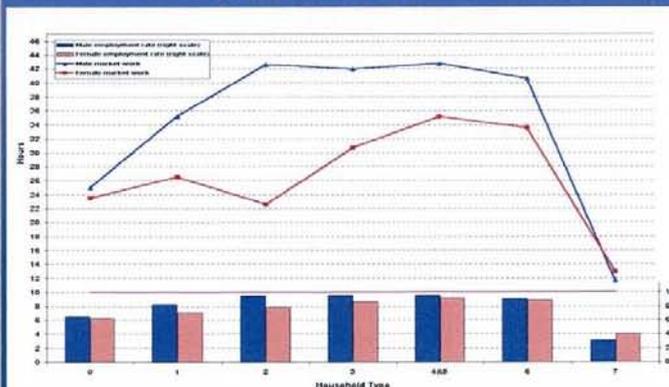
- Travailler – ne pas travailler
- Combien d'heures ? Quand ?
- Quelle satisfaction ? Quel équilibre ?
- Des choix qui s'inscrivent dans des situations individuelles et dans un contexte culturel, économique et national particulier
- Intégrer de façon dynamique la perspective du temps pour estimer les effets a court, moyen et long terme et parfois pour 'corriger' certains choix / accidents de vie



Temps de travail par type de foyers et genre – France

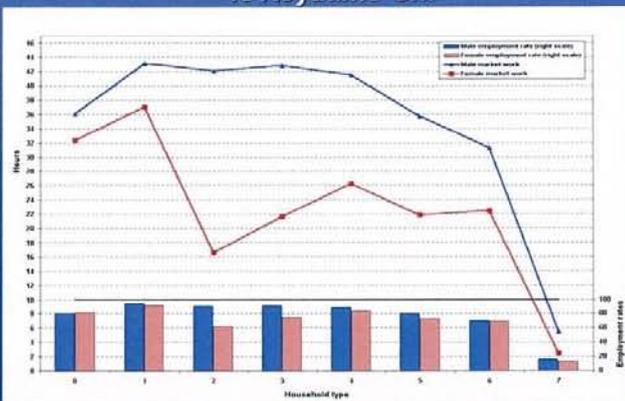


Temps de travail par type de foyers et genre – la Suède

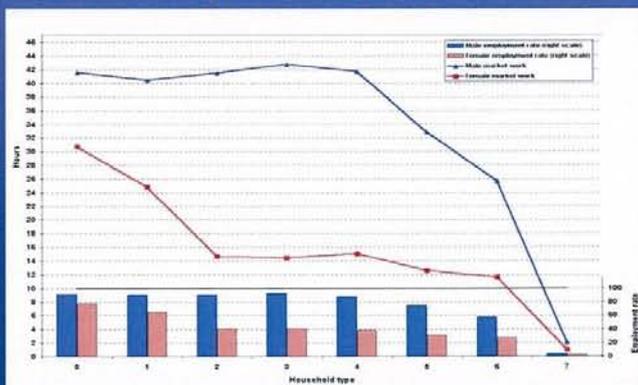




Temps de travail par type de foyer et genre – le Royaume Uni

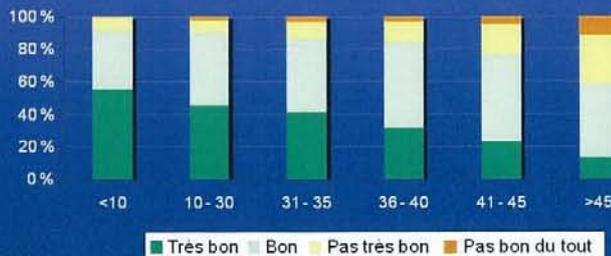


Temps de travail par type de foyers et genre – l'Espagne



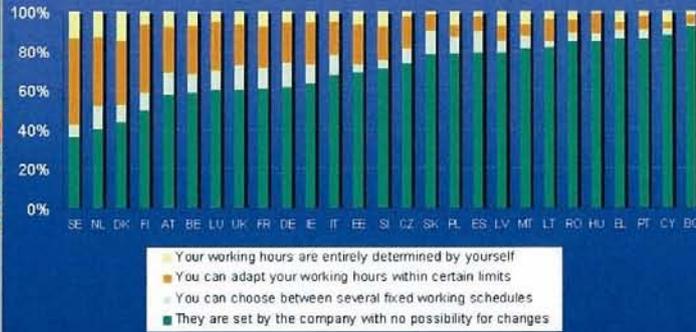
Equilibre vie-travail

80 % des travailleurs se disent satisfaits mais 40+ % de ceux qui ont des horaires de travail lourds ne sont pas satisfaits, les pères sont les moins satisfaits





Possibilité de choisir ces horaires par pays



Source: Fourth European Working Conditions survey



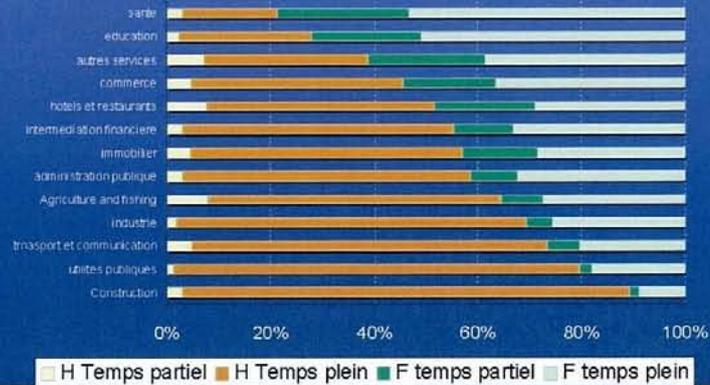
les horaires de travail standard sont préférés

Horaires différents et insatisfaction avec équilibre vie-travail (%)
(hommes temps plein / femmes temps partiel et temps plein)



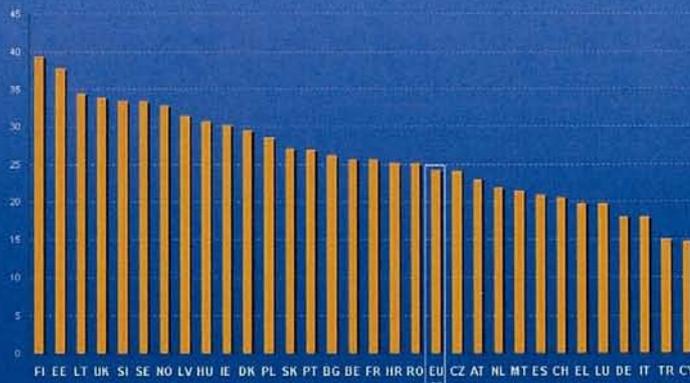
European Working Conditions Survey 2005

Distribution de l'emploi par secteur, sexe et temps partiel / temps plein



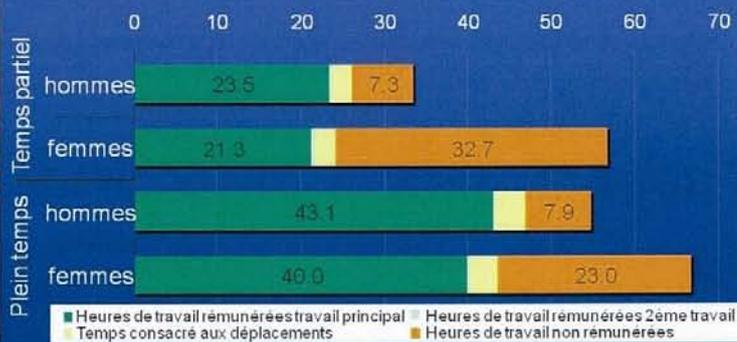


De plus en plus de femmes encadrent

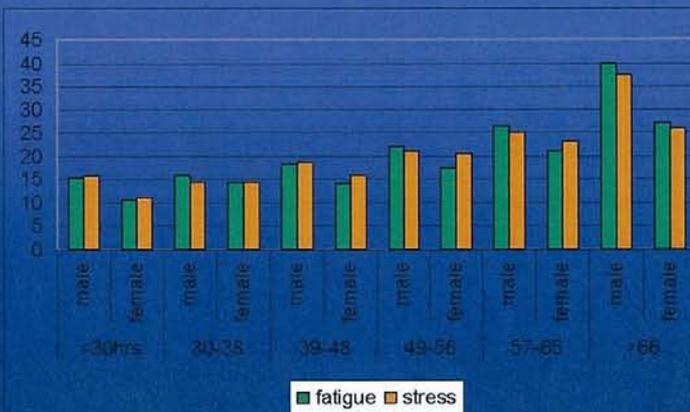


Heures de travail combinées : les femmes ont des horaires de travail plus longs

(UE27 seulement)

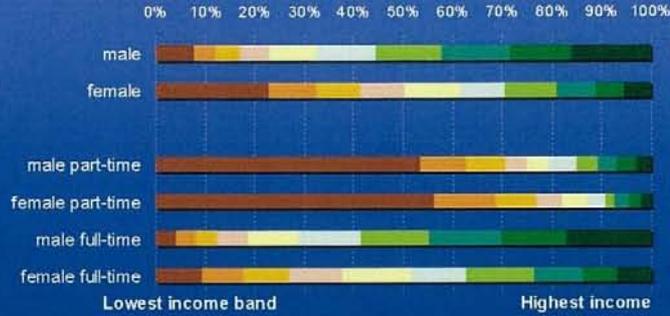


Temps composite de travail et stress / santé

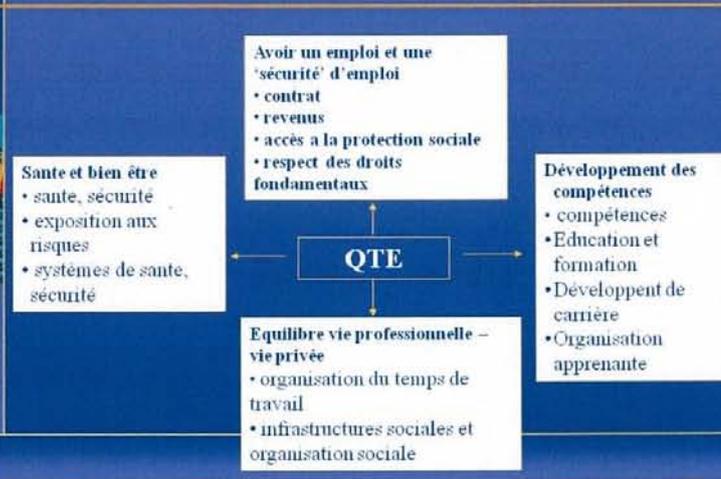




Revenus et genre



Qualité du travail et de l'emploi



L'égalité : pour demain ? (rapport eoc, 2007)

Gender pay gap travail à temps plein	Les femmes gagnent 17% de moins que les hommes quand elles travaillent à temps plein	En progrès	20 ans
Gender pay gap travail à temps partiel	Les femmes employées à temps partiel gagnent 38% en taux salarie horaire que les hommes à temps plein	En progrès	25
Postes importants « flexibles » avec poss de temps partiel	Les dirigeants et cadres supérieurs (isco 1) ne bénéficient de temps partiel et / ou horaires flexibles que dans 59% des cas	En progrès	20
Pensions de retraite	Les retraites des femmes sont 40% plus faibles que celle des hommes	En progrès	45
Ségrégation de l'emploi	65% des 'métiers' sont dominés par l'un ou l'autre sexe	Pas de changements	jamais
Discriminations lors de grossesse	45% des femmes enceintes souffrent de discriminations	Données insuffisantes	Pas assez de données
Possibilité d'avoir des horaires flexibles	Au sein des salaires, les hommes ne bénéficient qu'à 61% d'une modalité d'organisation du temps de travail flexible	Pas de changements	Jamais
Directeurs des 100 plus grosses compagnies cotées au FTSE	10% des postes de direction sont tenus par des femmes	En progrès	65



Bibliographie indicative

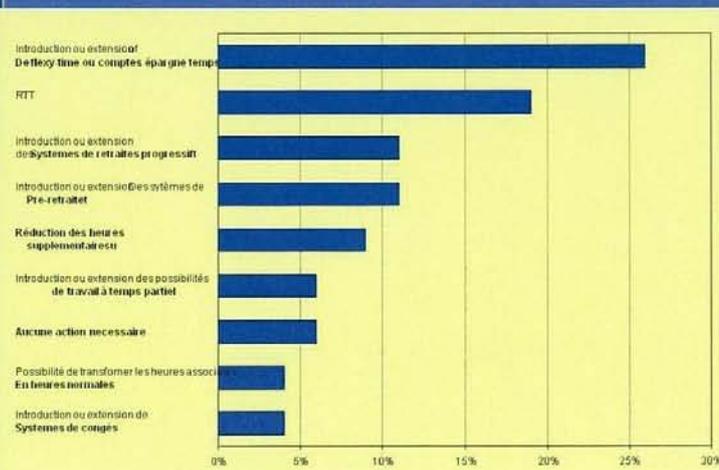
- « Working time options over the lifecourse : new work patterns and company strategies » Anxo et Al. EF 05
- « Results from the fourth EWCS » Parent-Thirion et Al, EF 06
- « Working time flexibility in european companies », Ghung et Al, EF 07
- Et bien sûr, www.eurofound.europa.eu
 - ▶ Surveys auprès des salariés (EWCS), des entreprises (ESWT) et des citoyens (EQLS)
 - ▶ EIRO, Observatoire européen des relations industrielles
 - ▶ EWCO, Observatoire européen des conditions de travail
 - ▶ ERM, Observatoire européen des restructurations



Merci,

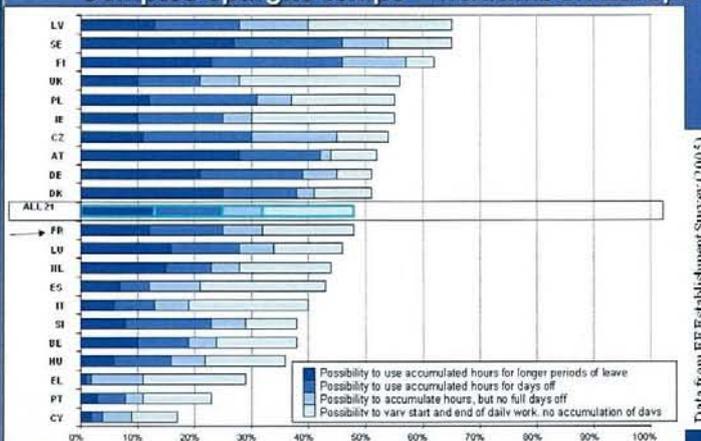


Améliorer l'équilibre vie privée – vie au travail : quelles actions privilégier ? Le point de vue des entreprises

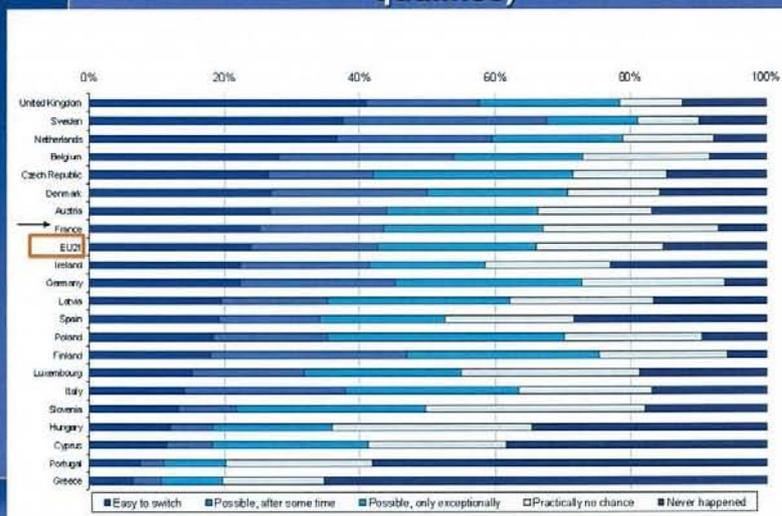




Comptes épargne temps – flexitime en Europe



Passer à temps partiel (travailleurs qualifiés)



Typologie de la flexibilité du temps de travail

% of organisations	Type de flexibilité du temps de travail					
	14%	22%	18%	7%	18%	21%
Indicateurs						
Travailleurs à temps partiel (>20%)	+	+	+	+	-	-
Heures irrégulières	-	+	-	+	-	-
Heures de travail flexibles (>20%)	+	+	-	-	+	-
Heures supplémentaires (>20%)	+	+	-	-	+	-
Congé parental	+	+	-	-	+	-
Congé à long term disponible	+	+	+	-	+	-
Pré-petraite disponible	+	+	+	-	-	-
Services crèches, concierge etc	+	+	+	+	-	-
Contrats non permanents	+	+	-	-	-	-



Flexibilité du temps de travail par pays

Cluster

Plus fréquente (par rapport à EU-21) en :

Flexibilité élevée:

Dav. Orientée travailleur

Finlande, Suède

Dav orientée entreprises

France

moyenne:

life-course

Republique Tchèque, Danemark, Lettonie, Pays Bas, Pologne

Jour le jour

Allemagne, Royaume Uni

Heures supplémentaires

Autriche, Irlande, Luxembourg

faible:

Faible sur toutes les variables

Belgique, Chypre, Grèce, Hongrie, Italie, Portugal, Slovénie, Espagne



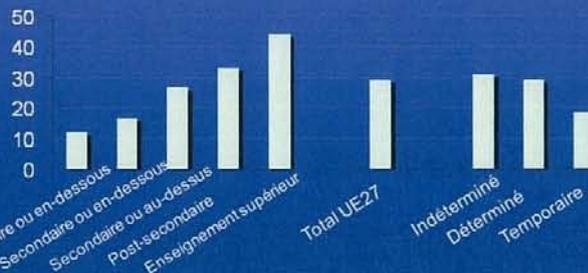
Relation flexibilité du temps de travail et performance de l'entreprise

		élevée		moyenne		faible
		Orientée employés	Orientée entreprises	life-course	Jour le jour	Heures sup
Situation écon. Très bonne	16%	+				-
N d'employés a augmenté	34%	+	+		-	-
Diff à recruter des salaires qualifiés	35%		+	-		+
Problème à garder le personnel	9%		+		-	
Faible motivation du personnel	16%		+	-	-	+
Climat social tendu	4%					+
Equilibre vie professionnelle vie privée difficile	6%		+		-	+



Formation payée par l'employeur ou par soi-même pour les indépendants

Avez-vous suivi une formation payée ou fournie par votre employeur ou par vous-même si vous êtes travailleur indépendant ?





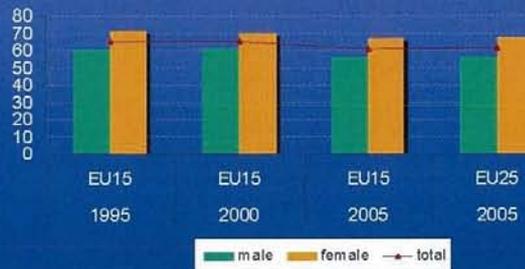
L'enquête européenne auprès des établissements

- 21 pays – 21 000 établissements interviewés, 5 232 représentants syndicaux
- temps de travail et équilibre vie privée – vie professionnelle
 - Temps partiel, systèmes de retraite, flexitime, congés, heures du travail, heures supplémentaires,



La majorité des employés ont des horaires fixes

Work fixed starting and finishing times by gender, %



Source: Fourth European Working Conditions survey



Young entrants – single and childless* – at the start of their working lives

- 0: Single person (under 36 years), without children

Childless couples

- 1: Younger couples (woman aged under 40 years), without children

Couple households with children living at home**

The age of the youngest child is used to indicate the nature of parental responsibilities over the life course, from the intense nature of childcare for pre-school children through to the different needs and demands of children as they grow and become more independent

- 2: Couple with youngest children (youngest child is under seven years old)
- 3: Couple with young children (youngest child is aged seven to 12 years old)
- 4: Couple with teenage children (youngest child is aged 13–17 years old)
- 5: Couples with adult children (aged 18 years or older)

Older couples without children living at home**

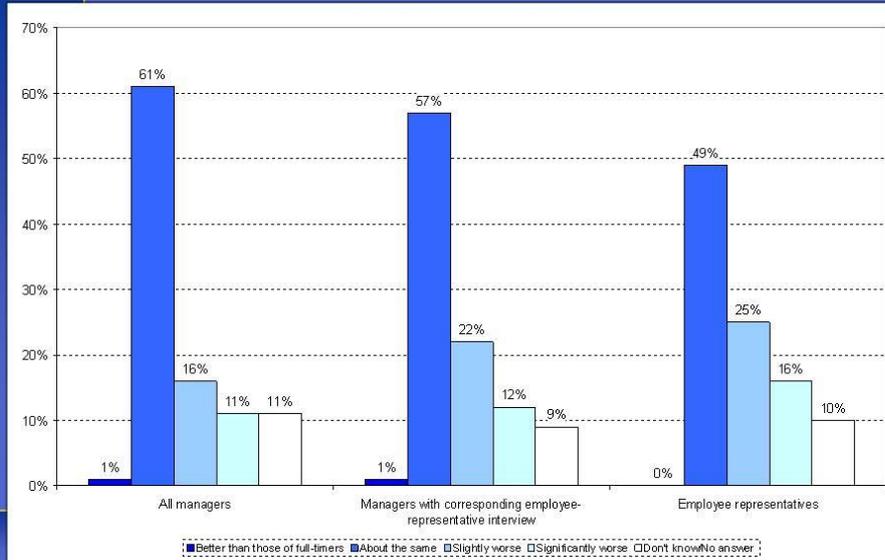
- 6: Midlife 'empty nest' couples without resident children (woman aged 40–59 years old)
- 7: Older 'retiring' couples without resident children (both spouses aged 60 years or older)

Lone parent households***

- 8: Single parent households, with youngest child aged under 13 years living at home
- 9: Single parent households, with youngest child aged 13+ years living at home



Possibilités d'avancement des employés à temps partiel



Agnès PARENT-THIRION

*Chef du Département de recherche « Enquêtes et Observatoires »
Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
(Irlande)*

POLITIQUES ET EXEMPLES DE CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE, VIE FAMILIALE ET ÉGALITÉ DES CHANCES EN SUÈDE

La Suède est souvent présentée comme un des pays les plus avancés en ce qui concerne l'égalité entre les sexes, et les politiques de conciliation vie familiale - vie professionnelle en Suède sont parmi les plus développées et visent explicitement à promouvoir l'égalité entre les sexes. Donc intéressant au vu du thème de cette conférence, de présenter ces politiques plus en détails.

Les politiques de conciliation en Suède reposent sur deux piliers. D'une part sur une offre de services d'accueil des jeunes enfants très développée pour les enfants à partir de un an. Et d'autre part sur une assurance parentale très généreuse. Dans les deux cas, il s'agit de politiques qui se sont développées dès les années 1970.

Dans ce qui suit, je me propose de brièvement rappeler, dans un premier temps, quels étaient, dès l'origine, les objectifs poursuivis par ces politiques et comment ces politiques se sont progressivement développées.

Ensuite je vous présenterai ces politiques telles qu'elles fonctionnent aujourd'hui et je vous proposerai quelques éléments de résultats (en particulier du point de vue de l'égalité entre les sexes). Des résultats qui restent encore mitigés sur certains aspects et, si j'ai le temps, j'aborderai certains des débats et propositions de réformes qui existent aujourd'hui en Suède, notamment autour du congé parental. A partir de là nous pourrions peut-être voir ensemble ce que l'on peut tirer de l'exemple suédois pour la France.

Je vais commencer d'abord par la politique d'accueil des jeunes enfants puis je parlerai plus en détail de l'assurance parentale.

I. La politique d'accueil des jeunes enfants

Le développement des crèches en Suède remonte en fait aux années 30 (dans un contexte de crise de la fécondité), mais ce n'est qu'à partir des années 70 que ces services se développent véritablement et là le moteur essentiel de ce développement va être les revendications féministes et la volonté affichée par le gouvernement de soutenir l'investissement professionnel des femmes. Le choix va être fait dès le départ de favoriser la prise en charge collective, par les services publics (les crèches en régie privée n'existent que depuis les années 90, les Sociaux-Démocrates, qui ont longtemps été au pouvoir, ayant avant ça toujours opposé l'existence de structures privées). Et l'objectif va être d'offrir une prise en charge universelle (c'est-à-dire que tous les parents souhaitant mettre leur enfant en crèche aient accès à une place).

Evidemment la montée en charge de ce dispositif a été progressive et l'offre a souvent eu du mal à suivre la demande. En 1995 une loi a été votée qui imposait l'obligation aux municipalités d'offrir une place en crèche à tous les enfants de plus de un an, dont les parents en font la demande et qui travaillent ou étudient, ou dont les besoins sont avérés.

Depuis 2002, les restrictions concernant le statut dans l'emploi ou les études des parents ont été levées, et tous les enfants de plus d'un an ont droit à une place en crèche si les parents le souhaitent. Les municipalités sont tenues d'offrir une place au plus tard dans les 3 mois suivant la demande des parents, et sont passibles d'amendes si elles ne sont pas en mesure de s'acquitter de cette obligation.

Autre nouveauté depuis 2002, le coût pour les parents d'une place en crèche a été très fortement régulé (il existait des disparités territoriales importantes auparavant) et réduit. Si le coût reste modulé en fonction du revenu des parents et du nombre d'heures de présence, le coût maximum pour un enfant est plafonné à environ 120 euro par mois pour le 1^{er} enfant, 78 euros pour le 2^{ème} et 40 euros pour le 3^{ème}.

Une des raisons principales au plafonnement des coûts étaient d'éviter un phénomène de désinvestissement professionnel de la part des femmes, les coûts ayant beaucoup augmentés pendant les années 90 suite à différents mouvements de dérégulation, ce qui s'était avéré un facteur dissuasif pour les femmes.

Aujourd'hui on peut dire que l'objectif d'une prise en charge universelle de la petite enfance est atteint, puisque 86% des enfants de 1 à 5 ans sont accueillis dans des structures collectives (78,1% pour les 1-3 ans, et 97,6% pour les 4-5 ans).

Vous aurez noté que je n'ai parlé que des enfants de plus de un an. En effet, en dessous d'un an, les enfants sont gardés par leurs parents, grâce à un congé parental généreux.

II. Le congé parental

Développement

La Suède a été le 1^{er} pays au monde, en 1974, à se doter d'un dispositif de congé parental. Ce congé est venu remplacer le congé de maternité. Dès sa création, ce congé parental était ouvert aux deux parents, dès le 1^{er} enfant. C'est un congé qui fonctionne selon le principe de l'assurance sociale. Il s'agit de fait d'une *assurance* parentale (le terme '*föräldraförsäkring*' signifie d'ailleurs littéralement 'assurance parentale' et non 'congé parental'), permettant de prendre un congé tout en percevant un revenu de remplacement calculé en fonction de son revenu antérieur.

Dans sa conception initiale, la durée maximale du congé était de six mois par enfant, rémunéré au même niveau que le congé maladie, soit à 90 % du salaire, dans la limite d'un certain plafond.

Ce mode d'indemnisation particulièrement généreux du congé parental permettait de répondre aux revendications féministes des années 1960 et 1970, qui réclamaient à la fois une meilleure reconnaissance et valorisation du travail de garde et de soins aux enfants et un partage plus équilibré des tâches domestiques entre hommes et femmes. Une rémunération généreuse du congé parental était en effet censée ôter les barrières financières à l'investissement des pères dans les soins et l'éducation des enfants.

Dès le départ, le congé parental a été conçu de façon à encourager les pères à s'investir plus largement dans l'éducation de leurs enfants pour promouvoir l'égalité entre les sexes, hommes et femmes étant alors censés s'investir de la même façon dans la sphère familiale et dans la sphère professionnelle. Pour les concepteurs de cette mesure, il était nécessaire qu'il devienne aussi courant pour les hommes que pour les femmes de s'absenter de leur travail pour s'occuper des enfants. Cette pratique devenant courante chez les hommes, cela éviterait que les femmes soient pénalisées au moment de l'embauche ou marginalisées vis-à-vis de leurs collègues masculins si elles décidaient de s'absenter.

La visée égalitaire de ce dispositif ne sera pourtant pas suffisante pour assurer une meilleure répartition des tâches d'éducation et de soins entre hommes et femmes, puisque seuls 2% des pères avaient assumé une partie du congé parental dans les premières années du dispositif.

Face à ce piètre résultat, les pouvoirs publics ont réfléchi à la façon d'augmenter la participation des hommes dans la prise en charge des enfants. Deux idées principales ont été avancées, celle de diviser le congé en deux entre le père et la mère, et celle d'instaurer un quota pour les pères. Il faudra néanmoins attendre 20 ans avant qu'un tel quota ne soit mis en place, et l'idée de partager le congé en deux est toujours à l'ordre du jour et fait actuellement l'objet de nombreux débats.

Au fil des années, le congé parental a été progressivement rallongé. Dans un même temps, différentes réformes ont été introduites visant une meilleure répartition du congé entre hommes et femmes.

Une première réforme importante a eu lieu en 1995. Constatant qu'en 1993, moins de la moitié des pères prenaient un congé, et que ceux-ci ne prenaient qu'un dixième des jours disponibles, les pouvoirs publics ont décidé d'introduire un mois de congé non transférable entre les deux parents (couramment appelé « le mois du papa »), ce mois étant perdu pour les deux parents si le père ne le prend pas.

Avec cette réforme, les pouvoirs publics espéraient que les pères prendraient une part plus importante de ce congé, allant ainsi dans le sens d'une répartition plus équilibrée des tâches d'éducation entre les hommes et les femmes. Pour autant, le nombre de jours pris par les pères n'a que peu augmenté dans un premier temps. Ce qui a changé en revanche c'est que le nombre de pères ne prenant pas de congé du tout a très fortement diminué : alors qu'avant 1995 plus d'un père sur deux ne prenait pas de congé, après la réforme, ils n'étaient plus que 20% environ dans ce cas.

Pour tenter d'accroître plus encore l'investissement des pères dans l'éducation de leurs enfants, le congé parental a de nouveau été réformé en janvier 2002. La durée du congé parental a été portée à seize mois, mais chaque parent bénéficie maintenant de *deux* mois non transférables.

L'assurance parentale aujourd'hui

Le congé parental est d'une durée de 480 jours (soit environ 16 mois) et peut être pris à temps plein ou à temps partiel, à n'importe quel moment, jusqu'à la huitième année de l'enfant, dès le premier enfant. En théorie, chaque parent se voit attribuer 240 jours, mais un parent peut donner ses jours (sauf 60 jours qui restent non transférables) à l'autre parent en en faisant la demande auprès de la caisse d'assurance.

Ce congé fonctionne selon le même principe assurantiel que l'assurance maladie et ouvre droit à un revenu de remplacement correspondant à 80% du salaire antérieur pendant les treize premiers mois, dans la limite d'un certain plafond, les trois derniers mois étant indemnisés selon un taux forfaitaire de base équivalent à environ 18 euros par jour. 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 conserve de plus ses droits aux prestations en espèces pour le congé maladie. En effet, si le parent s'occupant de l'enfant tombe malade et ne peut s'en occuper, il reçoit une indemnité journalière correspondant à l'assurance maladie pendant les jours où il est malade, et ces jours ne sont pas comptabilisés dans le congé parental. Enfin, le parent en congé bénéficie de la garantie du retour à son poste.

Pour bénéficier du congé parental indemnisé à 80% de son revenu, il faut avoir travaillé pendant les 240 jours précédant l'accouchement. Les parents ne satisfaisant pas à ces conditions touchent, pour leur part, une indemnité forfaitaire d'environ 18 euros par jour. Les modalités de ce congé incitent donc assez fortement à s'intégrer sur le marché du travail avant d'avoir des enfants.

Je disais à l'instant que le montant du revenu de remplacement est plafonné. Il faut noter que, toujours pour encourager l'investissement des pères, ce plafond a été fortement relevé en 2006, de façon à ne pas pénaliser les plus hauts salaires et donc ne pas décourager ces personnes, souvent des hommes, de prendre ce congé. Aujourd'hui il faut avoir un salaire mensuel supérieur à 3 400 euros environ pour se trouver au-dessus du plafond.

Un bonus d'égalité a récemment été introduit, qui fonctionne comme un crédit d'impôt. Chaque jour (au-delà des 60 jours non transférables) pris par l'autre parent permet de cumuler un crédit d'impôt pour le parent ayant pris le plus de jours. Plus la répartition du congé est égale, plus ce crédit d'impôt (soldé une fois que la totalité des jours de congé ont été pris) est important.

L'assurance parentale comprend également d'autres prestations, comme les 10 jours du papa, la possibilité pour les parents de réduire leur temps de travail jusqu'aux 8 ans de leur enfant avec réduction proportionnelle de leur salaire mais avec la garantie de maintien dans l'emploi, ou encore le congé occasionnel pour la garde d'un enfant malade (60 jours par an et par enfant de moins de 12 ans, indemnisés à 80% de son salaire), mais je n'aurai pas le temps de m'y attarder.

III. Quels résultats ?

Sur le marché du travail :

Taux de participation des femmes au marché du travail élevé : 76,6% (France = 63,7%)

- Emploi à temps partiel assez important (longtemps supérieur à la France, mais ce n'est plus le cas aujourd'hui), même si c'est un temps partiel choisi (notamment par le biais du congé parental et par la possibilité qu'ont les parents de réduire leur temps de travail lorsqu'ils ont un enfant de moins de 8 ans) = souvent des salaires plus bas que les hommes.
- Des inégalités de salaire qui restent importantes, notamment du fait de la forte ségrégation horizontale sur le marché du travail, les femmes travaillant en grande majorité dans le secteur des services (notamment dans les crèches, les services aux personnes âgées, la santé, l'éducation...), et en particulier dans le secteur public où les salaires sont plus faibles.
- Des normes de comportement très fortes : pas possible de mettre son enfant en crèche avant l'âge de un an. En pratique c'est même un peu plus tard...
- Mais un lien avec le marché du travail qui reste fort, du fait de la possibilité de travailler à temps partiel (l'âge de l'enfant, plutôt que le nombre, influe sur l'investissement professionnel des femmes en Suède).

En ce qui concerne la sphère familiale :

On constate un investissement croissant des pères puisqu'aujourd'hui, plus de 80% des pères prennent un congé, et que les pères prennent environ 21% de la totalité des jours de congé disponibles, soit presque 3 mois et demi. Il s'agit certes d'une amélioration, et c'est mieux que ce que l'on trouve dans les autres pays, mais on voit quand même la lenteur avec laquelle les pratiques évoluent, et ce malgré une législation cherchant activement à favoriser l'égalité entre les sexes. Il a d'ailleurs été calculé qu'à ce rythme de progression, il faudra attendre encore 211 ans pour atteindre un partage égal du congé !

C'est actuellement un sujet de débat important en Suède, qui va certainement prendre une place centrale lors de la prochaine campagne électorale de 2010.

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

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

Ces débats politiques reflètent un « problème » plus général au niveau de la société : les familles ne souhaitent pas nécessairement un partage égal... D'ailleurs, si on a longtemps accusé les pères de ne pas prendre leurs responsabilités en prenant une part plus importante du congé parental, différentes études récentes montrent que ce partage inégal est assez souvent le choix des mères, qui sont souvent assez satisfaites de ce partage inégal...

Quelles leçons pour la France ?

- Une indemnisation du congé parental plus généreuse pour inciter les pères
- Individualisation du congé
- Les risques liés à un congé trop long : inégalités dans la sphère domestique
- Mais un congé plus long = également des économies car moins coûteux que des places en crèches...

Nathalie MOREL

*Docteure en sociologie et Chercheuse à l'Institute for Futures Studies
Stockholm (Suède)*

POLITIQUES ET EXEMPLES DE CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE, VIE FAMILIALE ET ÉGALITÉ DES CHANCES, EN ITALIE

Conciliation est un terme qui a été introduit dans les documents officiels de l'Union européenne au début des années 90. Ce terme désigne la volonté d'élaborer des lignes directrices, des informations, des recommandations, des suggestions pour les différents pays de l'UE afin de garantir la possibilité de concilier la vie familiale avec la vie professionnelle.

La nécessité de développer des systèmes qui puissent équilibrer les temps nécessaires pour la vie familiale et le temps pour le travail rémunéré, découle de la convergence de deux facteurs: premièrement, les changements des stratégies de vie et d'habitudes des hommes et des femmes, en particulier les jeunes, mais en même temps les transformations du marché du travail.

Les politiques de conciliation représentent un facteur important dans les modèles d'innovation sociale, économique et culturelle et proposent de fournir des outils qui puissent permettre à chacun de vivre au mieux ces multiples rôles dans la société.

Elles concernent les hommes, les femmes et les organisations, elles touchent la sphère privée, mais aussi celle publique, politique et sociale et elles ont un impact évident sur l'équilibre des charges au sein du couple, sur l'organisation du travail et les temps de déplacements en ville et sur la coordination des services d'intérêt public.

La question est complexe, car elle remet en question plusieurs éléments pour la transversalité de ces mesures qui englobent toutes les politiques concernant la vie quotidienne. Nous pourrions définir le système de la conciliation comme un « écosystème » qui repose sur trois systèmes complexes qui doivent trouver des interactions.

1. D'une part, il faut considérer les individus seuls dans la pluralité de leurs relations et les besoins de leur famille. Dans ce cas, les politiques ont besoin d'accroître le partage des tâches familiales entre les hommes et les femmes.
2. D'autre part, il y a les entreprises avec leurs systèmes d'organisation du travail et leurs horaires. Il faut donc que les entreprises introduisent une plus grande flexibilité, afin de faciliter la conciliation entre le temps de travail et les obligations familiales.
3. Ensuite, il y a la ville et ses environs avec tous les services disponibles et le réseau de transport. C'est donc à l'Etat de faire des propositions qui puissent refléter et ne pas sacrifier les besoins des citoyens.

Il n'y a pas de stratégie, en valeur absolue qui soit utile à la conciliation, mais il est nécessaire de calibrer chaque intervention sur la base des besoins des travailleurs et des employés, et des caractéristiques de l'entreprise et de l'offre du territoire. Seule une synergie parmi ces trois systèmes pourra conduire vers un changement véritable des structures sociales et culturelles.

La loi

En Italie, la loi sur la conciliation travail-famille, promulguée le 8 Mars 2000 - Loi 53 - est intitulée "Dispositions pour le soutien de la maternité et la paternité, pour le droit aux soins et à la formation et pour la coordination des temps de déplacement en ville".

Elle prévoit le paiement de contributions aux entreprises qui veulent mettre en place des actions positives pour la flexibilité et les travailleurs indépendants, ou des propriétaires d'entreprises, qui cherchent à développer des mesures de conciliation entre vie familiale et professionnelle. Les dispositions en faveur de la maternité et la paternité sont intégrées à la législation plus générale sur l'égalité des chances comme étant destinées à permettre aux parents une réelle répartition des tâches de garde des enfants, avec un système de protection beaucoup plus large que celle prévue par les normes précédentes.

L'objectif de cet outil est de faciliter la conciliation des temps de travail et la vie de famille grâce à des incitations financières, sur présentation des projets requis à introduire de nouvelles méthodes d'organisation et de gestion du temps de travail ou bien des services qui soient en mesure de qualifier la société comme "family friendly"- famille amicale -.

En particulier, l'art. 9 de la loi a introduit des formes d'horaire souples, en se référant - comme priorité, mais pas exclusivement - à la prise en charge des enfants. Elle prévoit aussi des subventions pour les entreprises qui appliquent des dispositions contractuelles où il y a des actions positives pour la flexibilité.

Les points fondamentaux de la loi sont :

1. l'introduction du congé parental et l'extension de l'aide pour les parents des personnes handicapées ;
2. l'introduction du congé pour la formation continue et l'extension des congés pour la formation ;
3. la coordination du temps à des fins de solidarité sociale.

Par souci de clarté sur ce sujet, je tiens à souligner la nouvelle participation des femmes au marché du travail, en prenant comme référence le « Welfare state » dans une perspective d'égalité des genres.

Dans mon exposé je vais analyser les instruments de la conciliation, c'est à dire les formes qui permettent de réduire les temps d'arrêt ou diviser le temps de travail différemment (temps partiel, télétravail, « job sharing » (partage de postes de travail), une banque d'heures), et des outils visant à gérer le temps de la famille (le congé parental ou les structures et les services pour les enfants et les personnes âgées).

En conclusion, je vais présenter quelques exemples de bonnes pratiques d'entreprises italiennes qui ont déjà mis en œuvre des mesures de conciliation au bénéfice de leurs employés.

Outils pour la vie et le travail

Les instruments de conciliation sont obligatoires ou facultatifs. Ceux qui sont obligatoires se trouvent dans les mécanismes de la loi ou du contrat – comme les horaires flexibles et la protection de la maternité. Tandis que les outils facultatifs sont : le temps partiel, la garde des enfants, le télétravail etc... Tout ce qui permet la conciliation entre la vie et le travail.

On pense souvent que pour permettre le travail des femmes il est nécessaire d'avoir plus de crèches. Et encore qu'il faut utiliser davantage le temps partiel. Mais est –t-il vraiment suffisant pour permettre aux femmes d'avoir des conditions d'accès égales et d'atteindre le sommet de la hiérarchie d'une entreprise ? L'expérience dit que non. Cela ne suffit pas. Il faut avant tout avoir des objectifs clairs, et vérifier qu'ils soient respectés.

Une analyse des principaux groupes italiens et étrangers en Italie, publiée le 15 Juillet sur le « Corriere della Sera », montre, en effet, que l'égalité de ce que l'on pourrait qualifier comme « portefeuille de conciliation », c'est à dire l'ensemble des outils qui aident la conservation du travail et de la vie familiale, aboutit à des résultats différents.

L'enquête du Corriere porte sur tous les points cruciaux de la conciliation, grâce à un questionnaire de 100 questions adressé à 150 grandes sociétés, italiennes et étrangères, qui représentent un million de salariés et des milliers de cadres supérieurs.

Le classement qui en résulte a été mis en relation avec la présence de femmes au sommet de la hiérarchie, pour évaluer soit la présence soit l'efficacité du développement professionnel des femmes.

Parmi les dix entreprises qui ont obtenu le score le plus élevé, huit sont étrangères, et deux sont italiennes. Les données montrent la cohérence des mécanismes d'assurance de la diversité, mais surtout, révèlent un fort accent sur la méritocratie.

Au premier rang se place Microsoft Italie, qui considère la diversité comme l'un des paramètres à respecter dans la sélection et dans les plans de succession. Au cours des dernières années, le nombre de femmes qui travaillent dans l'entreprise est passé de 24% en 2006 à près de 30%. Ce chiffre est en croissance car la politique de l'emploi de **Microsoft Italie** prévoit d'accroître l'inclusion des femmes, en privilégiant celles qui ont une expertise technique. On trouve une situation similaire chez **Ikea Italie**. Son objectif est d'avoir au sommet 50% d'hommes et 50% de femmes.

Les paramètres sont contrôlés chaque année. Au cours de la dernière année, les femmes représentaient 58% du total des employés, et 41% des gestionnaires.

Dans le groupe bancaire **Unicredit**, le thème de la diversité est accueilli comme un facteur de compétition, en considérant que la présence de personnes de sexes, culture, âge et origine géographique différents offre l'occasion d'analyser plusieurs points de vue et de mieux répondre aux besoins à satisfaire.

Rcs Mediagroup, la société qui édite le Corriere della Sera, estime que la diversité est une valeur en termes de business et que, dans un moment de crise comme actuellement, on s'aperçoit que le modèle traditionnel a montré ses limites et qu'il faut introduire des changements.

En conclusion cette enquête a identifié le "système intégré" comme le meilleur instrument pour la réconciliation.

Des outils pratiques – des crèches à l'intérieur des entreprises ou le temps partiel - sont importants mais pas suffisants.

Il faut quant même reconnaître la grande utilité des crèches qui sont une priorité pour l'entreprise et synonyme de haute qualité. Elles sont aussi un véritable soutien qui permet le retour du congé de maternité sans le souci d'envisager une solution, sans le stress des listes d'attente, et sans de longs trajets domicile-bureau-crèche.

Un des outils utilisés dans les sociétés internationales et qui commence à se répandre en Italie est le **réseau de discussion**: 40% des entreprises qui suivent une politique sur la parité des chances a son réseau de discussion et 90% d'entre elles sont des multinationales. Et encore : les entreprises qui protègent la diversité ont également une femme comme directeur général dans 29% des cas, un chiffre qui descend à 10% en leur absence.

Quelles sont les nouvelles formes d'organisation ?

En résumé : compte tenu des réalités des entreprises et des besoins spécifiques, les nouvelles formes d'organisation pourraient être :

- L'introduction de formes flexibles de temps comme le travail à temps partiel
- Des services fournis par l'entreprise même comme la garde des enfants
- Des actions de formation prévues au retour d'un congé parental
- L'identification des ces formes contractuelles qui vont permettre une meilleure conciliation
- Des initiatives visant à «la gestion de la diversité» qui puissent développer des procédés innovants pour la gestion intégrée en faveur de la réconciliation, telles que :
 - la formation à distance pour le maintien du potentiel professionnel
 - des structures et des outils de communication à distance
 - l'information au cours de la période d'absence
 - la planification du développement de carrière grâce à un programme de formation continue.

L'application de ces nouvelles formes d'organisation pourrait même apporter des avantages aux entreprises qui jouiraient d'une bonne image et qui auront moins de conflits car elles verront baisser le taux d'absentéisme.

Quelques exemples de projets financés par la loi 53/2000

- * Le premier exemple porte sur la flexibilité organisationnelle nécessaire en raison du déplacement du siège social hors de la ville. La société s'appelle **CAD**, se trouve dans la province de Rome et dispose de 14 employés.
Le projet a choisi la solution du " télétravail " pour répondre aux besoins de conciliation entre les temps de vie et du travail pour tous ceux qui ont dû faire face au problème de la distance du lieu de travail.
Les employés intéressés par le projet "télétravail" sont des hommes, des pères, qui ont un degré d'autonomie très élevé et beaucoup de savoir faire professionnel. Ils savent gérer leur travail tout en préservant leur disponibilité durant les heures normales de travail.
Le travail accompli suivant cette formule est contrôlé soit par la compagnie soit par le syndicat pour évaluer les résultats après plus de 6 mois.
Grâce à ce projet, on veut améliorer la qualité de vie privée et professionnelle des employés, qui n'auront pas de coûts supplémentaires pour les déplacements et qui pourront consacrer davantage de temps à leur famille.
Parmi les résultats possibles, l'entreprise a également prévu la réduction de la durée moyenne du travail, car les employés pourraient remplir leurs fonctions avec plus d'attention et de responsabilité.

- * Le second exemple concerne le remplacement d'un des titulaires, une jeune femme, obligée à quitter son travail en raison de la maternité.
La société qui s'appelle **Geneconsult** se trouve à Padoue, en Vénétie, est spécialisée dans la formation.
Le projet comporte le remplacement par une des personnes les plus responsables de la gestion de l'entreprise dans tous les secteurs d'activités, pour une période de cinq mois.
La personne choisie pour le remplacement avait des caractéristiques de premier plan dans l'entreprise et a pu exercer son activité avec les mêmes pouvoirs de la titulaire en congé de maternité.
L'entrée d'un professionnel a donc assuré avec compétence et efficacité des tâches normalement effectuées par la personne absente en gérant la continuité dans la société de production.

En conclusion, je voudrais ajouter quelques commentaires sur ce que devraient faire les associations des femmes, afin d'identifier les questions non résolues impliquant une transformation profonde de la vie civile des hommes et des femmes et à la sauvegarde de la famille. En particulier, il est de la responsabilité des associations de :

1. se concentrer sur le développement de la culture de la conciliation à tous les niveaux (individus, écoles, travail) et donc de faciliter les comparaisons, analyser des données à différentes échelles spatiales afin de mieux comprendre le phénomène et en particulier les effets des différentes solutions.

2. surveiller attentivement la redistribution des rôles dans la famille. En particulier, il serait utile d'examiner comment l'identité masculine peut récupérer des aspects liés aux tâches familiales. À cet égard, le fait que l'institution du congé parental n'a pas été largement utilisée par les hommes montre qu'il y a un problème culturel et qu'il faut donc changer de mentalité.

3. enfin, nous ne devons pas cacher qu'il y a un problème fondamental qui est le suivant : le meilleur âge pour utiliser et développer les compétences professionnelles correspond aux années pendant lesquelles les femmes doivent s'occuper de l'éducation de leurs enfants.

Rester à la maison avec son enfant signifie soit perdre des occasions qui, peut-être, ne se représenteront plus soit « manquer d'expérience » professionnelle. Il s'agit d'une réflexion qui vaut autant pour les femmes que pour les hommes.

En conclusion toutes les formes de conciliation possibles valent, mais il y a de toute façon un élément de choix de valeurs dont il faut être conscient. Un discours sur la conciliation pratiqué par le monde associatif ne doit pas se limiter à un panorama sur les techniques des différentes solutions adoptées (pourtant il faut le faire), ni à une casuistique, mais nous amène à considérer une période pas encore révolue qui touche à une transformation profonde de la vie civile des femmes et des hommes et de la sauvegarde de l'institution familiale.

Anna-Maria CASTELFRANCHI GALLEANI
Déléguée du Consiglio Nazionale Donne Italiane (CNDI)

POLITIQUES ET EXEMPLES DE CONCILIATION

VIE PROFESSIONNELLE, VIE FAMILIALE ET ÉGALITÉ DES CHANCES EN CATALOGNE ET EN ESPAGNE

PRESENTATION

La conciliation n'est pas uniquement le problème des femmes, il affecte l'ensemble de la société, hommes et femmes. Dans ce sens il faut souligner que les politiques de conciliation ne seront pas effectives si elles ne sont pas accompagnées d'autres politiques, qui considèrent la nécessité d'avancer vers un changement de rôles sociaux et vers une réorganisation des espaces et des temps pour les activités publiques et privées.

Il faut tenir compte, aussi, que les domaines du travail et de la famille ne sont pas deux mondes séparés, mais qu'ils doivent marcher unis, pour garantir la pérennité, l'évolution et la transformation de la société.

Concilier est un processus qui implique la recherche de l'équilibre et de la coexistence des trois temps : celui de la vie professionnelle, celui de la vie familiale et celui de la vie personnelle.

Dans ce sens, les politiques de conciliation exigent l'implication de tous les agents institutionnels, patronaux, syndicaux et sociaux pour réussir à avancer vers une nouvelle culture dans l'organisation de la société.

LES NOUVELLES RÉALITÉS - VERS UN NOUVEAU CONTRAT SOCIAL GLOBAL

Cette situation nous a amené à considérer la nécessité de concilier vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale comme l'un des grands défis de « co-responsabilité sociale » pour les entreprises ainsi que pour les administrations publiques.

Les organismes internationaux accordent beaucoup d'importance à cette réalité, spécialement l'Union Européenne et l'Organisation Internationale du Travail. Ses réglementations et recommandations en faveur des politiques de conciliation sont une voie efficace pour préserver l'équilibre social et pour avancer vers un changement dans les concepts et dans les valeurs culturelles qui déterminent les bases de l'organisation du travail. Ici deux cultures différenciées coexistent, la culture traditionnelle et la nouvelle culture.

La nouvelle culture réclame des réponses rapides à de nouvelles questions :

- ☞ Comment réussir à bénéficier d'un plus grand équilibre dans la distribution des temps sociaux qui interviennent dans la vie des personnes ?
- ☞ Comment rendre compatibles les temps/horaires des personnes qui travaillent avec l'organisation des temps/horaires de la vie quotidienne, des administrations, des services, de l'économie, du commerce et des loisirs... ?
- ☞ Comment définir et gérer des politiques de conciliation qui tiennent compte de la diversité et des différentes réalités des personnes qui font partie des équipes de travail dans une entreprise ?
- ☞ Comment sensibiliser les agents sociaux à la nécessité de déterminer et d'appliquer des politiques de conciliation, à partir de la volonté conjointe, des caractéristiques et responsabilités de chacun d'eux.
- ☞ Comment réussir à gérer les temps de la vie quotidienne, c'est-à-dire, comment réussir à gérer le temps personnel de chaque personne.

Il s'agit de sélectionner des solutions créatives afin que chacun puisse harmoniser son temps et atteindre une meilleure qualité de vie. Proposer des changements dans l'organisation du travail, dans l'organisation des temps et dans l'organisation des services et des environnements territoriaux, aboutit à une **nouvelle culture sociale** qui permet d'harmoniser et d'équilibrer la vie professionnelle, avec la vie personnelle et la vie familiale.

Cette **NOUVELLE CULTURE SOCIALE** propose :

- ☞ De « partager » le temps « travail » et le temps « vie quotidienne » ;
- ☞ D'équilibrer les trois temps de vie ;
- ☞ D'améliorer et de garantir la compétence et la qualité des services proposés ;
- ☞ De faciliter la mobilité et l'usage des espaces publics.

La Société demande aux entreprises et aux institutions publiques de partager une co-responsabilité sociale pour la gestion et l'organisation du territoire.

Par conséquent, **CONCILIER** et **ÉQUILIBRER** les temps professionnel/familial/personnel impliquent un changement structurel, qui requiert la création de nouvelles stratégies dans l'organisation du travail et dans la planification des territoires, des services, des temps et des horaires établis. Les espaces et les temps sont deux dimensions étroitement liées et dépendantes les unes des autres.

Le concept du **TEMPS** devient un élément clef dans la vie des personnes, en effet

**CHAQUE PERSONNE DISPOSE D'UN TEMPS LIMITÉ
QU'ELLE DISTRIBUE PARMIS LES DIFFÉRENTS TEMPS DE VIE :
TRAVAIL, FAMILLE ET TEMPS PERSONNEL.**

La nouvelle organisation des temps doit être le centre d'un nouveau modèle social.

Le « temps social » se définit comme le temps consacré à chacun des 3 espaces de vie.

Il est l'axe central d'un nouveau modèle social centré sur la conciliation de la vie professionnelle, personnelle et familiale.

POLITIQUES DE CONCILIATION ET NOUVEAUX USAGES DU TEMPS

Les entreprises et les institutions publiques intègrent dans leur stratégie de nouveaux modèles d'organisation du travail et des services, prenant en compte les contraintes familiales et personnelles des salariés et usagers, avec pour objectif de garantir l'équilibre des trois temps de vie.

LES BÉNÉFICES DES POLITIQUES DE CONCILIATION

Pour la personne

L'augmentation de la qualité de vie. L'harmonisation des temps de vie professionnelle/ familiale / personnelle. La diminution du stress personnel. L'augmentation du rendement productif. L'augmentation de la confiance et du compromis vis-à-vis de l'entreprise. La diminution de l'exclusion sociale. La réalisation de la carrière professionnelle. L'augmentation de l'efficacité de l'organisation au sein de l'entreprise. Le temps pour l'enrichissement personnel.
--

Pour l'entreprise

L'augmentation de la compétitivité de l'entreprise. L'amélioration de la qualité du travail. Des bénéfices fiscaux. Plus de facilité pour l'organisation par objectifs et résultats permettant le contrôle. Une meilleure communication. La diminution de l'absentéisme professionnel et de la rotation. Plus de facilité pour planifier l'organisation et la gestion du temps. L'implication des personnes par rapport aux objectifs corporatifs de l'entreprise.

Une meilleure intégration des salariés dans l'entreprise et une culture d'entreprise renforcée.

Une image publique comme entreprise socialement responsable.

Plus de facilité pour négocier avec les interlocuteurs sociaux.

Un facteur d'amélioration de l'environnement social.

Pour l'environnement local

La création de services qualifiés et compétents d'appui au soin des personnes dépendantes.

La promotion de la création de réseaux favorisant la vie « citoyenne » en tenant compte de l'équilibre entre les temps professionnel/familial/personnel.

L'adéquation des horaires et des services municipaux aux nécessités des administrés.

Des politiques de communication adaptées aux spécificités des usagers/administrés.

L'apport de propositions pour l'organisation du travail, l'organisation du temps et la répartition des responsabilités publiques, familiales et privées des personnes dans une optique de co-responsabilité sociale.

Pour la société

La réduction des inégalités entre hommes et femmes.

Un partage plus équilibré des tâches de la vie quotidienne entre les hommes et les femmes.

La reconnaissance de la valeur économique des services à la personne.

Des politiques de planification du territoire plus efficaces et une meilleure qualité de vie des administrés/usagers/salariés.

Le développement de nouveaux secteurs économiques sur le territoire.

Une population mieux informée, conseillée, accompagnée.

CADRE D'ACTION

Les politiques de conciliation et les nouveaux usages du temps peuvent être promus et mis en œuvre à l'initiative :

- *d'une institution : locale, autonome ou de l'État ;*
- *des entreprises et/ou des syndicats ;*
- *des hommes et des femmes, en qualité d'usagers, d'administrés, de salariés...*

Elles doivent être instaurées par des **ACCORDS SOCIAUX** entre les différents agents institutionnels, économiques et sociaux, en fonction des responsabilités et de la disponibilité économique de chacun d'entre eux.

Elles doivent être appliquées dans un **INTERET COMMUN** pour aboutir à :

- *une amélioration de l'organisation du travail ;*
- *une amélioration de la qualité et la productivité du service public ;*
- *une amélioration du dessin et de la planification du territoire, des peuples et des villes qui facilite un plus grand équilibre entre les temps de vie ;*
- *une amélioration de la qualité et de l'offre des services d'appui aux personnes ;*
- *une amélioration de la qualité de vie des administrés.*

Les conflits dans le travail et la société résultant du déséquilibre entre le travail et la vie quotidienne rendent nécessaire un **CADRE D'ACTION** qui définisse les axes principaux à prendre en compte pour l'implantation de politiques de conciliation et de nouveaux usages du temps.

DANS LE CADRE DES ENTREPRISES

Le cadre d'action doit inclure les **critères fondamentaux** suivants à prendre en compte dans chacune des politiques :

- ✧ *donner la priorité à l'organisation par des objectifs et des résultats ;*
- ✧ *arriver au consensus et à l'accord grâce à une négociation collective des propositions d'application ;*
- ✧ *partager et coordonner la responsabilité avec les institutions publiques implantées sur le territoire.*

Le cadre d'action doit déterminer la méthodologie à suivre pour détecter les problématiques existantes par rapport à la conciliation et aux usages du temps, et il doit déterminer les mécanismes et les propositions de solution.

Dans ce sens, il faut rappeler que les axes fondamentaux de définition du cadre d'application d'un programme de politiques de conciliation dépendent des caractéristiques des différentes entreprises, des catégories professionnelles, et de la typologie de la représentation syndicale.

À partir de ce cadre référentiel, dans lequel chaque entreprise doit évaluer ses nécessités, des politiques globales sont spécifiées pour favoriser la conciliation des trois temps de vie.

Comment les fixer ?

- ❖ En cherchant un **équilibre** entre les nécessités professionnelles/productives de l'entreprise et les nécessités de qualité de vie personnelle et familiale des hommes et des femmes.
- ❖ En s'adressant à l'**ensemble** de la population, hommes et femmes.
- ❖ En tenant compte des **caractéristiques** de chaque entreprise.
- ❖ En établissant les **stratégies**, les **mesures d'intervention** et les périodes de **temps** nécessaires pour leur application.
- ❖ En les faisant adopter dans le cadre d'une **négociation collective** et non individuel.

À l'aide de quels processus ?

- ❖ En créant une **commission** constituée de représentants de la direction et des personnels salariés.
- ❖ En utilisant les conseils et l'expertise de structures spécialisées.
- ❖ En établissant un bilan de la situation : **objectifs**, **mesures** à mettre en application, **ressources économiques**, **techniques** et **personnelles à évaluer**, suivi et **évaluation** de la mise en pratique des mesures.

Comment les diffuser ?

- ❖ En informant et en faisant connaître les mesures adoptées aux bénéficiaires, aux institutions publiques, aux médias.
- ❖ En utilisant les moyens de communication disponibles : publications, technologie, information...

MODALITÉS DES POLITIQUES DE CONCILIATION

Politiques de flexibilité

La flexibilité est l'élément fondamental pour appliquer des mesures qui favorisent la conciliation. Les exigences du travail professionnel et les exigences du travail dans la vie personnelle et familiale fluctuent en fonction des moments et des situations déterminées tout au long de la vie de la personne.

CRITÈRES FONDAMENTAUX

- ✚ impact dans l'environnement ;
- ✚ applicabilité ;
- ✚ autonomie et responsabilité ;
- ✚ diversité de mesures ;
- ✚ gestion du temps ;
- ✚ coopération ;
- ✚ intégration ;
- ✚ processus à suivre ;
- ✚ formation.

Politiques de négociation collective

La négociation collective est l'instrument essentiel de régulation des conditions de travail et de garantie des droits fondamentaux des personnes qui travaillent.

La négociation collective est indispensable à la réalisation des objectifs de qualité, de transversalité et à l'effectivité des politiques de conciliation.

Il faut qu'il existe une communication constante et une perméabilité réciproque.

Politiques de services

Ce sont des politiques destinées à la prestation de services pour les personnes qui travaillent et pour leurs familles, selon les nécessités personnelles et familiales quotidiennes manifestées.

L'environnement des entreprises et l'environnement local doivent se coordonner pour rendre possible une meilleure articulation des différents temps de vie des personnes, en évitant des conflits dérivés des déplacements, des horaires ou d'un manque de services de qualité.

La mise en œuvre de ces politiques peut être *interne ou externe à l'entreprise (concertation possible avec d'autres organismes)*.

Mesure et évaluation des politiques de conciliation

Les entreprises leader du marché mesurent les frais et les bénéfices résultant de la mise en œuvre des politiques de conciliation et de nouveaux usages du temps : *ils considèrent celles-ci comme une clé pour une planification stratégique d'avenir.*

Les politiques de conciliation et de nouveaux usages du temps sont adoptées pour des raisons économiques (bénéfices), légales (application de la réglementation) et sociales (image de responsabilité sociale).

La mesure et l'évaluation n'est pas une pratique habituelle dans notre pays.

Par conséquent, l'évaluation de ces politiques implique :

- ❖ *D'évaluer économiquement et socialement chaque programme mis en application par rapport à l'entreprise et la qualité de vie des personnes.*
- ❖ *De Mesurer l'impact de la mise en œuvre des politiques de conciliation et de nouveaux usages du temps dans le rendement productif de l'environnement des entreprises.*
- ❖ *De sélectionner quelques indicateurs de mesure et d'évaluation depuis le commencement du programme.*

DES BONNES PRATIQUES EN CONCILIATION

Ci-après, quelques exemples de plans de conciliation que les entreprises réalisent pour faciliter l'adaptation des politiques contractuelles aux diverses nécessités de la vie des personnes, pour adapter le temps de travail au cycle de vie des personnes, pour améliorer l'articulation des horaires à la réalité sociale et promouvoir les services de support aux personnes.

PME DU SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

- ❖ Réunions mensuelles internes de tous les personnels salariés pour communiquer sur les questions liées à l'organisation.
- ❖ Flexibilité des horaires accordée pour motif personnel sans que cela rejaillisse sur les vacances. Journée continue l'été et les veilles de fête. Le vendredi on sort une heure avant (à 17 h et non à 18 h).
- ❖ Aide de 120€ par mois pour les frais de crèche pour le personnel avec des enfants de 4 mois à 3 ans.
- ❖ Création d'une crèche dans la zone industrielle où se trouve l'entreprise pour les enfants du personnel.
- ❖ Cadeau en cas de mariage pour les femmes et les hommes de 300 €.
- ❖ *Baby livret* : 60€ dans un livret bancaire en cas de maternité / paternité.
- ❖ 15 jours de vacances en cas de naissance d'un fils pour le père (non comptabilisés comme des vacances).
- ❖ Service de restaurant dans la même entreprise pour 2€.
- ❖ Couverture de santé (mutuelle) avec quelques prestations gratuites.
- ❖ Politique de formation : les cours liés au poste de travail sont subventionnés à hauteur de 90 %, les cours sans lien avec le poste de travail, à hauteur de 60 %.

ENTREPRISE DU SECTEUR PHARMACEUTIQUE

- ❖ Réunions après 9.30 h et avant 17.30 h.
- ❖ Vendredis après-midi non travaillés. Horaire continu.
- ❖ Possibilité de s'habiller en tenue décontractée le vendredi.
- ❖ Temps de planification de 8 à 9.30 h (on ne répond pas au téléphone, ...) : amélioration de l'efficacité.
- ❖ Formation *on-line* et vidéoconférences pour éviter les déplacements.
- ❖ Amélioration du milieu travail grâce à des politiques interactives et des collaborations externes.
- ❖ Existence de ressources et de services d'aide : assistance sociale et sanitaire, plats cuisinés à emporter, cours de yoga,...
- ❖ Mini-cours proposés (comment réaliser des réunions plus effectives, apprendre à déconnecter, à être maître de soi, à affronter les conflits, à avoir des pensées positives,...).
- ❖ Reconnaissance du partenariat non matrimonial.
- ❖ Promotion du télétravail.

ENTREPRISE DU SECTEUR DE L'ALIMENTATION

- ❖ Réduction de la journée de travail à la carte en fonction des nécessités horaires personnelles.
- ❖ Flexibilité pour les horaires d'arrivée et de départ, pour la pause-déjeuner.
- ❖ Journée comprimée les vendredis : sortie à 15h.
- ❖ Aide économique pour les parents d'enfants de moins de 4 ans (crèche....). Aide sur les questions de nutrition pour les parents d'enfants de moins d'1 an.
- ❖ Aide aux familles d'expatriées : écoles, logement,...
- ❖ Facilité pour les congés de maternité et réduction du temps de travail pour les soins aux enfants. Possibilité de travailler à temps partiel.
- ❖ Vacances fractionnées.
- ❖ Vidéoconférences.
- ❖ Formation pendant le temps de travail.

- ❖ Services disponibles sur le lieu de travail : restaurant, supermarché avec des réductions, banques...
- ❖ Dans les usines, les mères d'enfants en bas âge peuvent demander à être dispensées de travail de nuit.

ENTREPRISE DU SECTEUR DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

- ❖ Programme d'activités pendant les vacances des enfants des salariés.
- ❖ Tickets-restaurant, supermarché, restaurant, agence de voyages dans l'entreprise.
- ❖ Promotions, réductions pour voyages, achat de livres, billets,...
- ❖ Plan *mobility* : télétravail, vidéoconférence.
- ❖ Flexibilité horaire, réduction du temps de travail.
- ❖ Semaine comprimée.
- ❖ *E-learning*.
- ❖ Année sabbatique : congé d'1 an pour des activités personnelles avec 25% du salaire.

Rosa Maria DUMENJO I MARTI
Directrice de la Fondation Maria Aurèlia Capmany

MOBILITÉ ET CONCILIATION

La mobilité internationale est un facteur de désorganisation des familles : travail du conjoint, études des enfants. Beaucoup de groupes prennent des dispositions pour faciliter ces transitions. Elles sont de plusieurs ordres :

- indemnité de perte de revenu du conjoint ;
- aide à l'élaboration du projet professionnel du conjoint ;
- cotisations retraites financées par l'entreprise pour le conjoint.

Les dispositifs financiers atteignent vite leurs limites, les services sont à privilégier et à adapter à chaque situation familiale.

Quoi qu'il en soit, deux questions se posent de façon lancinante :

- dans quelle mesure l'entreprise est légitime pour interférer avec la sphère familiale ?
- jusqu'où aller dans l'aide, sachant que le coût peut devenir rapidement prohibitif ?

Les réponses ne sont pas toujours appropriées parce que le problème est mal posé. La conciliation vie professionnelle vie familiale n'est l'affaire, ni du salarié seul, ni de son conjoint ; c'est une question à examiner en famille.

Dans la préparation d'une expatriation, j'insiste toujours sur la nécessité de transformer un projet professionnel en un projet familial où chaque membre de la famille est gagnant. En effet, au delà des aides qui peuvent être accordées, il est très dangereux de se situer dans un schéma gagnant-perdant. La logique d'une famille qui se sacrifie pour la carrière d'un de ses membres conduit à l'impasse lorsque les problèmes surviennent. Les problèmes sont inévitables, notamment au début du séjour. L'expatrié est absorbé par les nouveaux challenges de sa mission : métier, langue, culture. Parallèlement, sa famille se sent isolée et désœuvrée dans un pays dont elle ne maîtrise, ni la langue, ni la culture.

L'élaboration du projet familial suppose une communication authentique non polluée par les jeux psychologiques et de l'imagination pour que chacun puisse tirer profit du nouveau contexte.

Au delà des incitations mentionnées en introduction, c'est d'un véritable coaching de vie dont les familles ont besoin avant le départ.

Jean PAUTROT
Directeur Mobilité Groupe Services EDF,
Président du Cercle Magellan France
Coach certifié

CHARTRE DE LA PARENTALITÉ ET BONNES PRATIQUES EN ENTREPRISE

J'interviens aujourd'hui en tant que Président de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise, dont l'objectif est d'inciter les employeurs à aider leurs collaborateurs à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

Par ailleurs, j'ai été nommé en juin dernier par le Premier Ministre membre du Haut Conseil de la Famille qui réunit des dirigeants syndicaux, des hauts fonctionnaires, des parlementaires et des experts pour préparer les réformes des politiques familiales comme, prochainement, le congé parental.

J'ai lancé en 2008 la Charte de la Parentalité, qui a été signée à ce jour par 120 employeurs, soit un million et demi de salariés français concernés.

Parmi les 120 signataires de la Charte de la Parentalité, la moitié sont des grandes entreprises, comme La Poste avec 310 000 collaborateurs dans l'Hexagone, ou encore Carrefour, le premier employeur français du secteur privé avec 140 000 salariés. Mais l'autre moitié des signataires est composée d'entreprises de moins de 1000 salariés. La Charte de la Parentalité s'adresse ainsi à des employeurs de toutes tailles, de tous secteurs d'activité et de toutes les régions françaises. A ce jour, le plus petit signataire est un commerce de Saint-Germain-en-Laye, qui emploie une salariée à 4/5^{ème}.

Au-delà des enjeux d'attractivité et de fidélisation des collaborateurs, tous ces employeurs ont compris qu'il existe un véritable cercle vertueux entre le bien-être des salariés et la performance économique.

Pour aider les signataires à traduire leurs engagements en actions concrètes, l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise a identifié quatre grandes catégories d'actions concrètes que les employeurs peuvent mettre en œuvre.

Premièrement, les services facilitant le quotidien des salariés parents, comme des places de crèches (Areva, L'Oréal, Générale de Santé, Ministère de l'intérieur), des conciergeries (Deloitte, Carrefour) ou des places en centre aéré pour le mercredi et les vacances scolaires.

Les crèches de L'Oréal accueillent par exemple une soixantaine d'enfants de salariés – dont 20% sont des hommes -, à travers trois sites de la région parisienne (Levallois-Perret, Clichy et Gennevilliers) et un site près d'Orléans.

Autre exemple de pratique innovante, le coaching parental mis en place par la société d'audit et de conseil Ernst & Young. Un médecin pédiatre tient des permanences hebdomadaires à la disposition des futures ou jeunes mères collaboratrices de la société. Le rôle de ce médecin-conseil est de répondre aux questions liées à la parentalité, que peuvent se poser les parents et futurs parents. Des questions d'ordre médical, psychologique, organisationnel ou logistique sont abordées.

Deuxièmement, le soutien financier aux salariés parents, catégorie la plus plébiscitée par les salariés français d'après le volet « Salariés » de notre Baromètre 2009. C'est normal à une époque où l'on parle beaucoup du pouvoir d'achat et où la crise sévit. Le soutien financier peut prendre des formes diverses : mutuelles avantageuses pour les familles (Danone, Crédit agricole), maintien du salaire durant le congé paternité (BNP Paribas), primes de naissance, aide au financement de la scolarité et des études ainsi qu'aux activités culturelles ou sportives des enfants (Klépierre), CESU – Chèque Emploi Service Universel - pour du babysitting ou autre (BNP, Areva, CNRS), rémunération des absences liées aux examens prénataux (Schneider Electric).

Pour prendre l'exemple du CESU, le CNRS qui emploie 30 000 personnes en France, dont 27 000 fonctionnaires, a mis en place une politique avantageuse en la matière. Des CESU sont distribués en fonction de certains critères et des revenus des collaborateurs.

Financés à 80% par le CNRS, ces CESU représentent plusieurs milliers d'euros de soutien financier par an pour un grand nombre de collaborateurs. Schneider Electric rémunère les absences liées aux examens prénataux et aux séances de préparation de l'accouchement.

Troisièmement, l'organisation du travail, avec des actions comme l'aménagement des horaires le jour de la rentrée scolaire ou pour les femmes enceintes ; l'accès au temps partiel sans impact négatif sur l'évolution professionnelle ; des règles simples de vie quotidienne, du type « éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir » ; ou encore le télétravail.

Le système d'horaires en îlots, de Carrefour, concerne ainsi les 20 000 caissières d'hypermarchés en France. Chaque caissière peut indiquer, six semaines à l'avance, les demi-journées où elle souhaite amener son fils chez le médecin, assister à une compétition sportive à laquelle participe sa fille, ou acheter des vêtements à ses enfants.

Autre exemple, la campagne contre les horaires excessifs menée par General Electric (10 000 salariés en France) : 160 personnes en moyenne par jour partaient après 21 heures début 2007, elles ne sont plus que 16 début 2009, via notamment l'interdiction des réunions après 18H30 et l'encadrement des horaires des conférences téléphoniques avec les Etats-Unis et l'Asie.

En matière d'aménagement du travail pour la femme enceinte, la chaîne de cafés Starbucks Coffee permet à ces salariées enceintes qui sont habituellement affectées à des emplois d'accueil en boutiques, d'être orientées, dans la deuxième partie de leur grossesse, vers des emplois administratifs où la station debout sera limitée. Au retour de congé maternité, ces mêmes personnes seront affectées dans des boutiques dont les horaires d'ouverture – notamment en fin d'après-midi – coïncident au mieux avec les horaires de sorties de crèche.

La souplesse de l'organisation pour aider les salariés parents n'est pas l'exclusivité des grands groupes.

Ainsi, le dirigeant du cabinet de recrutement Taste RH, qui emploie 15 personnes dont 8 salariées femmes, avoue que lorsque la première collaboratrice a fait sa demande de temps partiel fin 2004, il a failli tomber de sa chaise. Or, aujourd'hui, cela fonctionne bien. Chaque année, il arrive que des collaboratrices à temps partiel soient mieux rémunérées que des collègues à temps plein, car elles ont décroché de très beaux contrats. Taste RH accorde ainsi à un tiers de son effectif la possibilité de travailler à quatre cinquième et de « chômer » le mercredi ou le vendredi après-midi pour s'occuper de ses enfants.

Enfin, le télétravail représente une réelle avancée. Alcatel-Lucent a par exemple conclu en janvier 2008 un accord ambitieux avec ses partenaires sociaux. Mi-2009, 1100 salariés d'Alcatel-Lucent avaient opté pour le télétravail un à deux jours par semaine, sur un effectif total en France de 7000 personnes. Cela leur évite entre deux et trois heures de transport aller-retour par jour pour se rendre dans les locaux de l'entreprise. Le télétravail leur permet également de moduler leurs horaires de temps de travail effectif pour, par exemple, aller chercher leurs enfants à la sortie de l'école ou leur faire faire leurs devoirs en fin d'après-midi.

Quatrième et dernière grande catégorie d'actions, la prise en compte des enjeux de conciliation par les DRH et les managers d'équipe.

C'est la catégorie d'actions qui nous semble la moins explorée par les employeurs français. Je la considère comme la « nouvelle frontière » de la conciliation, tant elle est fondamentale. En effet, si les responsables hiérarchiques ne mettent pas en œuvre au quotidien, avec leurs équipes, les belles décisions prises par les dirigeants et les DRH, ces décisions ne seront jamais traduites dans les faits et resteront lettre morte.

A une époque qui se veut civilisée, il n'est pas normal, comme l'a montré l'enquête déjà citée plus haut que SOS Prema a menée en février 2007, que quatre femmes sur dix se déclarent angoissées à l'idée d'aller annoncer leur grossesse à leur responsable hiérarchique. De même, nommer un père d'enfants en bas âge sur une fonction où il sera en mission à l'étranger trois jours par semaine relève de l'ineptie.

C'est pourtant un cas que l'on rencontre encore fréquemment. Aussi les DRH et les managers doivent-ils veiller à préserver l'équilibre familial de leurs collaborateurs, que ce soit lors de décisions de gestion de carrière, de planification des horaires de travail ou de répartition des projets à mener au sein d'une équipe.

Au titre des entreprises pionnières, Areva a diffusé à l'ensemble de ses managers un guide sur comment conduire un entretien pré et post-congé maternité. Ce type de guide et de formation permet de créer un référentiel commun à l'ensemble des personnels encadrants.

Les processus de gestion des ressources humaines (recrutement, gestion de carrière, rémunération, etc.) peuvent être audités, et si besoin adaptés, pour s'assurer de leur caractère non discriminant pour les salariés parents. Un système de veille peut ainsi être mis en place et piloté par les responsables RH, afin d'éviter que les parents ne soient pas discriminés en terme d'évolution de carrière, comme cela se fait par exemple chez Total.

Cette catégorie d'actions liée à l'accompagnement RH et managérial des salariés parents amorce une véritable révolution socio-culturelle que l'on sent poindre et qui permettra de passer en France d'une culture du temps de présence à une culture de l'efficacité. Une révolution managériale conduisant à l'exemplarité des dirigeants ou encore à une humanisation du management par objectifs. Une révolution, enfin, qui amène les managers à respecter l'ensemble des sphères d'épanouissement de leurs collaborateurs.

La mise en œuvre des 4 catégories d'actions que je viens de présenter sera suivie à travers un Baromètre annuel. Les résultats du Baromètre 2009 sont d'ailleurs déjà en ligne sur notre site www.observatoire-parentalite.com.

Pour conclure, l'engagement que je porte avec mon équipe est loin d'être anodin. Il touche aux enjeux sociétaux les plus importants du moment : conciliation entre vies professionnelle et personnelle, prévention du stress au travail, éducation des enfants, et, bien sûr, égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ce sont en effet des enjeux de développement durable sur le plan humain.

Jérôme BALLARIN
Président de l'Observatoire de la parentalité

DÉVELOPPEMENT DES SERVICES A LA PERSONNE EN FRANCE

Nous assistons aujourd'hui à de nombreuses évolutions qui bouleversent le quotidien de chacun.

Nous avons, d'une part, les évolutions démographiques avec le vieillissement de la population et la croissance du taux de natalité, qui, à côté d'une urbanisation grandissante, d'un allongement de la durée de travail, de la féminisation du travail et du développement des familles monoparentales, impliquent des bouleversements de la vie quotidienne.

Nous avons, d'autre part, un développement du stress professionnel comme l'un des risques majeurs auquel les organisations et les entreprises doivent faire face, pour éviter des conséquences désastreuses sur la santé des collaborateurs et sur la bonne gestion économique de leur structure.

L'ensemble de ces facteurs a notamment pour résultat l'aspiration à un meilleur équilibre entre les vies professionnelle et privée.

Les moyens d'y répondre sont nombreux. Les services à la personne en font partie.

Le vieillissement de la population rend incontournable le recours aux aides à domicile. Dans ce cadre, les services à la personne représentent une vraie réponse aux questions de gestion de la dépendance, de maintien à domicile et plus généralement de cinquième risque.

Le fort de taux de natalité ainsi que le travail des femmes représentent aussi un facteur de développement pour l'ensemble des services à la famille et notamment de la garde d'enfants.

Par ailleurs, les problématiques de stress au travail ou même d'aspiration à une forme d'hédonisme, font que les services à la personne répondent à des besoins de plus en plus prégnants. Les services d'entretien de la maison, d'assistance informatique ou administrative, de petit bricolage ou de jardinage,... permettent de se libérer du temps libre, de se faire accompagner ou de déléguer des tâches que l'on ne sait pas ou que l'on n'a pas envie de faire.

Les services à la personne occupent une place importante dans le quotidien des Français.

Ils correspondent parfaitement aux évolutions des mentalités, des modes de vie et de la démographie.

On constate en effet des signes avant-coureurs de l'émergence de nouveaux modes de consommation, avec, par exemple, le choix de certains salariés d'augmenter leur pouvoir d'achat de services en prenant du Cesu préfinancé.

Les services à la personne constituent ainsi un enjeu de politique RH pour les organisations et entreprises.

Les questions de fidélisation des talents, de motivation des salariés représentent des impératifs financiers et concurrentiels importants. Les classements des entreprises investissant dans le bien-être des salariés prouvent l'importance que revêt le marketing social aux yeux des salariés mais aussi des consommateurs, très sensibles à la responsabilité sociale des entreprises. Par ailleurs, en termes d'attractivité, les entreprises bien classées attirent deux fois plus de candidatures spontanées.

Les attentes des salariés ont évoluées. Leur faciliter la vie permet d'une part de réduire leur stress, à l'origine de temps perdu et facteur de risque, et d'autre part de recentrer sur la création de valeur pour l'entreprise.

Autre donnée clé pour l'entreprise : mieux répondre aux attentes des femmes qui, selon un rapport du Conseil d'Analyse Economique, « sont sans doute le facteur le plus dynamique de la croissance dans les modes de production contemporains ».

Pour compenser les difficultés quotidiennes que rencontrent les salariés, recruter les talents les plus prometteurs et servir au mieux ses clients, l'entreprise doit séduire ses salariés. Le Cesu est un outil RH qui permet en démocratisant l'accès aux services à la personne, de faciliter la vie quotidienne des salariés et de les rendre plus disponibles sur leur lieu de travail.

Faciliter le quotidien, le maître mot des services à la personne, qui aujourd'hui, comme vous le savez, connaissent un dynamisme important.

Depuis 2005, plus de 390 000 emplois ont été créés dans ce secteur. Mais ce qu'il me semble être important de souligner aujourd'hui est que c'est l'un des seuls secteurs à créer des emplois non délocalisables, y compris dans la période difficile que nous traversons.

L'année dernière, en pleine crise financière, économique et sociale, les services à la personne auront créé 35 000 emplois physiques, soit 16 000 emplois en équivalent temps plein, alors que l'économie nationale assistait à la destruction de dix fois plus d'emplois.

Cette résistance s'explique notamment par la réponse que les services à la personne apportent aux besoins sociaux profonds et aux tendances de vie et de consommation de notre société.

Nous l'avons vu ensemble, les services aux personnes dépendantes comme ceux apportés au quotidien des familles, garde d'enfants, soutien scolaire, ménage, repassage, petit bricolage, assistance informatique,... continuent de se développer tout en contribuant à la construction d'une société plus solidaire et plus respectueuse d'autrui et de l'environnement.

Plus qu'une simple réponse anti-crise, les services à la personne dessinent un projet de société où chacun a la possibilité d'évoluer professionnellement, en mettant son savoir-faire et un savoir-être au service de nouveaux besoins durables de la société.

Des enjeux clés qui nous concernent tous !

Bruno ARBOUET

Directeur Général Agence Nationale des services à la personne

SERVICES DE MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL ET D'AIDE A L'ÉQUILIBRE DE VIE

- Chaque année en France, environ 380.000 personnes (en quasi-totalité des femmes) cessent de travailler pour s'occuper de leur enfant de moins de 3 ans et bénéficient d'une compensation financière. Près de la moitié d'entre elles auraient préféré continuer à travailler...
- Ce choix de l'alternance plutôt que celui de la conciliation est réalisé faute de conditions de travail adéquates.
- Par ailleurs, la progression du taux d'activité des femmes se ralentit, et sa hausse s'effectue uniquement grâce à la montée de l'emploi à temps partiel.
- La conciliation est encore fortement sexuée, du fait de l'inégale répartition des rôles au quotidien, les tâches domestiques et parentales incombant majoritairement et de manière prépondérante à la femme.
- Face à ce constat, 75% des employeurs pensent devoir s'impliquer dans la conciliation.

(Synthèse des résultats de l'étude INED réalisées en 2005 et parue en 2009 « Entre famille et travail - des arrangements de couples aux pratiques des employeurs »)

Cet investissement des entreprises en faveur de leurs salariés est de plus en plus reconnu par ces derniers comme fondamentaux pour garantir leur implication et leur satisfaction. Ainsi, à l'occasion de l'enquête menée par Opinion Way pour « J'aime ma boîte – Primagaz » en septembre 2009, 76% des salariés interrogés pensent que la mise en place dans leur entreprise de nouveaux services facilitant leur vie personnelle renforcerait leur lien à leur entreprise.

Cette donnée fait l'unanimité : 78% des cadres, 75% des non cadres, 80% des salariés du public, 73% des salariés du privé, 76% des hommes, 76% des femmes répondent par l'affirmative à la question posée.

C'est en anticipant cette volonté des employeurs français (une quinzaine d'années plus tard que les employeurs anglo-saxons) et les nouvelles attentes des salariés que se sont créées en France depuis 10 ans, des sociétés de services aux salariés, proposant aux entreprises des programmes concrets d'aide à l'équilibre de vie et de mieux-être au travail.

La notion de gain de temps et de conciliation des temps personnel et professionnel a longtemps été au cœur de ce développement.

De plus en plus d'entreprises vont aujourd'hui plus loin en orientant leurs programmes de services vers la prévention du stress, la santé... Car l'équilibre passe certes par une meilleure gestion du temps, mais aussi par une hygiène de vie individuelle qui a plus de chance de s'exercer, pour les femmes actives, entre midi et 14h sur le lieu de travail, que le soir ou le week-end, périodes naturellement réservées à la vie familiale.

A terme, comme dans les entreprises anglo-saxonnes, l'assistance pourra prendre une dimension plus « psychologique » en tant que de besoin, en lien avec les caisses de prévoyance et acteurs de la Santé en entreprise. Mais nous n'en sommes en France qu'aux balbutiements.

Ainsi, à ce jour, on trouve parmi les programmes les plus fréquemment mis en place par les entreprises :

- **La Conciergerie d'entreprise**, centre de services installé sur le lieu de travail, animé par une équipe dédiée, dont l'objectif est de faire gagner du temps à tous les salariés, en prenant en charge leurs corvées du quotidien, chronophages et compliquées à inscrire dans un calendrier toujours plus chargé : pressing, cordonnerie, démarches administratives, recherche de garde d'enfants, courses ...

- **Les Espaces Bien-être et Santé** : coiffure, esthétique, massage, sieste, relaxation, fitness, livraison quotidienne de produits alimentaires frais, coaching nutrition/sommeil/etc.
- La **crèche ou halte garderie d'entreprise** réservée aux enfants de moins de 3 ans, qui peut être complétée par l'accès à des lieux de garde et d'éveil pour les 3 ans – 10 ans.
- La facilitation de l'accès aux services à domicile par le biais de **la mise en place du CESU** (chèque emploi service universel) abondé par l'entreprise ou le comité d'entreprise et complété par des plateformes téléphoniques permettant d'accéder à des prestataires agréés de services à la personne (garde d'enfant, soutien scolaire, ménage, repassage, aide aux personnes âgées...)

Comment définir les services aux salariés ?

Contrairement aux services à la personne exercés au domicile du bénéficiaire et de sa famille, les services aux salariés s'exercent généralement sur le lieu de travail ou à proximité de celui-ci.

Plus qu'une définition consistant à inventorier de façon limitative une liste de prestations relevant de cette catégorie, on entend généralement par services aux salariés les prestations exercées dans un cadre « Business to Business to Consumer ». Il y a donc trois, et non plus deux parties prenantes : le bénéficiaire, le prestataire, mais également l'entreprise qui coordonne pour les bénéficiaires les modalités d'accès aux services qu'elle aura préalablement définis avec le ou les prestataires retenus.

De même, contrairement aux services à la personne au domicile, il n'existe pas de cadre réglementaire unifié définissant de façon finie le champ des SAS. Il faut chercher dans différentes sources du droit, de la Loi ou du règlement pour commencer d'entrevoir la reconnaissance (récente) par le législateur de l'appartenance de ces services au champ plus vaste des services à la personne.

A quelles attentes les services aux salariés répondent-ils ?

Les services aux salariés sont le point de rencontre entre trois tendances de fond :

- **D'abord, la personne active passe une majorité de son temps hors du domicile, mais continue à le gérer à distance.**

Dès lors, qu'elle soit salariée ou indépendante (artisan, commerçant, profession libérale, travailleur indépendant...), la personne quitte son domicile le matin pour n'y rentrer que le soir, après l'heure de fermeture des administrations et commerces, et consacre donc nécessairement une partie de sa journée de travail à organiser, pendant son temps professionnel, sa vie personnelle (pour elle et sa famille). On estime d'ailleurs, en fonction des différentes études menées en France depuis quelques années, que 20 à 37% du temps passé au travail est consacré à des tâches personnelles.

Réduire la liste des services dont une personne a besoin au quotidien aux seuls services exercés à son domicile est impossible, car ces services sont par nature infinis, chaque famille ayant des besoins propres en fonction de sa composition et de son organisation. Surtout, comment oublier le temps nécessaire à l'organisation même de ces services qui, une fois encore, ne peut se traiter que pendant les heures ouvrables, donc simultanément aux horaires de travail ?

On commence là à toucher du doigt l'une des composantes fondamentales des services aux salariés : ce n'est pas tant la liste des services disponibles qui conditionne le besoin des personnes, mais leur accessibilité, qui doit être rapide, simple et sécurisée.

Ce sont bien les modes d'organisation des services aux salariés qui sont le cœur du sujet, et non l'inventaire des services qui n'aura comme limite que « l'imagination » de chaque personne. Le rôle de l'employeur, coordinateur du programme de services en lien avec le prestataire professionnel exploitant les services, est donc clé pour le succès du dispositif.

Cette lame de fond des services aux salariés est servie par une tendance sociologique lourde, en France et dans le monde : la forte croissance du taux d'activité des femmes, traditionnellement chargées de l'organisation de la cellule familiale.

Ainsi, en servant les femmes mais aussi les hommes (et donc indirectement leurs épouses...), **les services aux salariés contribuent à faciliter la gestion de l'intendance quotidienne, en gommant notamment l'impact des horaires traditionnels des services et commerces sur l'emploi du temps** de ces femmes et de ces hommes.

La structuration d'un programme de services aux salariés permet par ailleurs, par le recours à des prestataires professionnels, de **répondre à l'attente fondamentale du salarié et de sa famille : une garantie de sécurité.**

Déléguer l'organisation de son quotidien « intime » à des tiers, exercer une activité physique sur le lieu de travail, confier ses enfants à des structures proches du lieu de travail vs. du domicile sont autant de démarches qui peuvent inquiéter (voire culpabiliser !) les femmes en particulier, très sensibles à la relation de confiance présidant à toute démarche de délégation.

Le recours à des prestataires professionnels, inscrits dans des référentiels **Qualité** stricts (ISO et/ou Qualicert), impliqués dans la **formation** continue et le contrôle de leurs collaborateurs et assumant les **responsabilités** civile, pénale, sociale, liées au service est l'un des critères fondamentaux pour que ces programmes soient utilisés par le plus grand nombre en toute sérénité et donc perçus comme positifs, tant pour les salariés que pour leurs employeurs.

- **Ensuite, l'entreprise a découvert que les modes de travail et la relation qui la lie à ses collaborateurs ont changé.**

D'abord, l'entreprise doit se réinventer pour faire face à des tendances sociologiques et démographiques qui constituent une révolution de son système de valeurs antérieur. Les « chocs » successifs sont venus bouleverser les approches RH traditionnelles.

Choc démographique d'abord : depuis 2006, la génération du baby-boom atteint l'âge de la retraite et ce sont donc des centaines de milliers de salariés formés, compétents, porteurs de la mémoire de l'entreprise qui la quitte. Or, pour les remplacer, il faut attirer les plus jeunes qui, moins nombreux et suivant des études plus longues, ne sont pas suffisants en nombre pour remplacer les partants. Le recrutement change donc de visage, même en période de crise : l'entreprise qui construit l'avenir doit, pour attirer, répondre aux attentes de ces nouveaux salariés, issues de générations aux valeurs et l'appréciation du monde du travail très différentes de celles de leurs aînés.

Choc sociologique ensuite : si le salaire demeure le premier critère de choix d'un nouvel emploi, l'équilibre de vie, les opportunités de carrière, la formation, l'image de l'entreprise, sont devenus tout aussi importants pour des jeunes qui savent désormais que leur carrière ne sera pas aussi linéaire que celle des générations précédentes.

Ces nouveaux salariés ont vu, pendant leurs années d'études, les crises économiques successives modifier profondément les structures traditionnelles, mettre leurs proches au chômage de longue durée, quelles que soient leur activité et leur ancienneté dans leur poste. Elles sont nées également sous l'ère du « travailler moins en gagnant la même chose » et en ont vite compris les limites.

Le travail des femmes, la hausse du nombre de familles mono parentales ou recomposées, (et donc l'émergence des « nouveaux pères ») créent un terreau plus que favorable au développement d'une nouvelle attente : un meilleur équilibre vie privée – vie professionnelle.

Le rapport au travail et à l'entreprise a donc changé. La loyauté à l'entreprise passe nécessairement par un nouveau rapport « gagnant – gagnant » : travailler beaucoup oui, mais en échange de nouvelles opportunités, d'un contrat « individualisé » avec l'entreprise. Individualisé... le mot est lancé et les services aux salariés doivent s'en inspirer à chaque étape de leur développement.

Choc structurel enfin : les services se confirment comme les grands relais de croissance dans le monde. L'humain est donc au cœur de la stratégie des acteurs du service, quel qu'il soit, puisque c'est par la mise en musique de la « matière grise » de ses collaborateurs que l'entreprise innove, développe, conseille, acquiert de nouveaux clients, bref, construit sa valeur sur son marché. Si la conjoncture s'en mêle en sus, l'enjeu devient de taille : concentrer des équipes inquiètes du présent et de l'avenir sur le service client, alors même que le client devient plus exigeant et que les rémunérations ou les promotions ne sont plus disponibles pour assurer, à elles seules, la motivation et pousser à l'efficacité.

Dès lors, l'entreprise comprend l'importance du « **capital humain** » pour atteindre ses objectifs stratégiques et financiers.

La gestion du capital humain peut être définie comme une approche « sur mesure » de la gestion des ressources humaines, pour aboutir à une différenciation de l'entreprise sur son marché.

Le capital humain (définition d'Alfred Schultz) est la somme des compétences, expériences et connaissances des différentes personnes présentes dans l'entreprise. Le défi est d'optimiser cette somme d'individualité, en créant une cohésion, une motivation et une efficacité accrues au sein d'équipes réduites mais chargées de poser les bases de la reprise...

Pour aborder cette nouvelle phase des ressources humaines, les programmes lancés par les entreprises sont certes transversaux, mais avec la capacité de se concentrer sur chaque individu. Diversité, parité, redéploiement des compétences, formation, services d'aide à l'équilibre vie privée – vie professionnelle...

Les services aux salariés sont donc au cœur de ce nouveau schéma « gagnant – gagnant », en ce qu'ils répondent aux attentes des personnes, tout en s'intégrant naturellement aux politiques RH des entreprises. Les grandes entreprises naturellement, mobilisées pour se créer une « marque employeur » forte et reconnue par l'ensemble des acteurs économiques. Mais également les petites entreprises, qui disposent de moins de moyens pour parvenir à leurs fins et doivent donc trouver des « contreparties » aux difficultés quotidiennes vécues par leurs collaborateurs (lieux de travail éloignés des centres urbains, rémunérations et potentiels d'évolution plus limités...).

- **Enfin, les collectivités locales ont compris l'importance que revêtent les services aux entreprises et à leurs salariés pour garantir l'attractivité de leur territoire.**

Cette prise de conscience est liée à deux phénomènes concomitants :

- Les déménagements d'entreprises se multiplient depuis quelques années. Elles sont de plus en plus nombreuses à quitter les quartiers centraux des affaires pour la première ou deuxième couronne des grandes villes. Ces mouvements sont justifiés par l'obsolescence des immeubles de bureaux anciens, le coût du m2 en centre ville et le manque relatif de grandes surfaces de bureaux performants en centre ville.

Or, le déménagement créera des difficultés quotidiennes pour les collaborateurs dont le temps de trajet pourra se trouver allongé et devra modifier ses habitudes (courses, accessibilité des services administratifs – mairies, préfectures... et sociaux – crèches, garderies..., absence de commerces de proximité...).

L'entreprise va donc chercher à compenser ces inconvénients par la recherche d'un immeuble et/ou d'une zone dotés de services permettant de pallier l'absence de commerces de proximité.

De même, elles sont nombreuses à se regrouper dans des zones d'activité au sein desquelles un certain nombre de services pourront être mutualisés.

Ainsi, les communes sur lesquelles s'implantent ces entreprises ont intérêt à proposer, en sus des traditionnels avantages économiques ou fiscaux, un certain nombre de services mutualisés et soutenus par la collectivité, au bénéfice de ses futurs administrés.

- Les problématiques de l'emploi et du développement des commerces de proximité dans ces nouvelles zones d'activité sont au cœur des politiques publiques.

En effet, ces « zones en devenir » comme elles sont pudiquement qualifiées, subissent une transformation accélérée, à laquelle le développement des services peut contribuer de façon active.

Ainsi, la création de services aux entreprises et à leurs salariés permet de créer des emplois directs et indirects, par le biais du volume d'affaires que ces services peuvent apporter aux commerçants de proximité.

De plus en plus de collectivités (agglos, mairies, CCI...) mettent donc en œuvre des « centres de vie » multi services, dont elles assurent la coordination en amont avec les aménageurs et investisseurs immobiliers qu'elles attirent sur leur territoire.

Les services aux salariés constituent donc un facteur de revitalisation et de réaménagement de ces territoires rénovés.

Un dernier frein à lever...

Depuis quelques années, la France, comme souvent en matière d'innovations, tente de rattraper son retard en accélérant les réalisations. Comme souvent, les grandes entreprises ont amorcé la tendance et tirent le marché. Or, la majorité des actifs travaillent dans les TPE/PME. Faciliter l'accès de ces petites et moyennes entreprises aux services est donc clé pour contribuer plus largement à la conciliation que nous appelons de nos vœux.

Parmi les services aux salariés, seuls ceux liés à la garde d'enfants et au CESU (Crédit Impôt Famille ; article 244 quater F-4 du Code Général des Impôts) bénéficient de mesures fiscales incitatives pour l'employeur. Est-ce à dire que les TPE/PME doivent se résigner à ne pouvoir offrir d'avantages à leurs salariés ? Tel n'était pas l'esprit du législateur lorsqu'il a créé le Crédit d'Impôt Famille. Il s'agit donc de confirmer l'éligibilité au CIF de tous les services aux familles mis en place par l'entreprise, en laissant à chacune, dans le cadre de l'enveloppe fixée par la loi fiscale, le choix de la nature des services qui correspondront le mieux aux attentes de ses salariés.

Conclusion

Bien loin de constituer un « effet de mode » importé des pays anglo-saxons ou comme d'autres cassandres ont voulu le faire entendre, permettre un retour insidieux du paternalisme à la française dans les entreprises, les services aux salariés constituent donc :

- un outil d'amélioration du bien-être au quotidien des actifs et de leur famille ;
- un outil au service de la stratégie des entreprises, quelles que soient leur taille, leur activité, leur localisation;
- un outil d'attractivité du territoire pour les collectivités ;
- un formidable gisement d'emplois stables et qualifiants.

Stéphanie CARDOT

Associé Fondateur et Directeur général de TO DO TODAY

NOUVELLES TECHNOLOGIES AU SERVICE DE LA CONCILIATION

Je m'appelle Dominique Dupuis et je suis directrice de la recherche au CXP. Le CXP est une entreprise dont l'activité est d'aider les entreprises à choisir des progiciels de gestion. Dans ce cadre, j'observe et j'analyse ce qui est proposé sur le marché pour les entreprises. Aujourd'hui, je vais évoquer avec vous ce que ces **nouvelles technologies** peuvent apporter pour favoriser la conciliation de la vie familiale avec la vie professionnelle, notamment au travers de **l'extension du télétravail**.

Les nouvelles technologies sont comprises par le plus grand nombre au travers de ce que l'on voit : un foisonnement de nouveaux appareils, des téléphones, des ordinateurs, des baladeurs de toute nature. Ces appareils permettent des usages variés : téléphoner bien sûr, mais aussi prendre des photos, écouter de la musique, consulter ses mails, rechercher de l'information, consommer...

Derrière ce que l'on voit se sont développés de nouveaux modes de connexion, appelés des Web services, qui relient intelligemment des applications gérées par des entreprises différentes. Ces nouveaux modes de connexion permettent des usages combinés sans multiplier les points d'accès. Par exemple, je peux commander pour un voyage mon billet de train ou d'avion, ma chambre d'hôtel, mes billets de métro pour la ville où je compte passer quelques jours et même des billets d'accès aux musées dans cette ville sur un site Web unique. Sur ce site et grâce aux Web services, les informations de disponibilité dans le train, dans les hôtels etc. sont connues en temps réel. Ce type de fonctionnement est également utilisé pour des applications de gestion de conciergerie d'entreprise qui peuvent alors proposer un bouquet de services qui seront pris en charge par des entreprises partenaires ayant leur propre système d'information, leurs propres outils de gestion.

Ces usages du Web sont aujourd'hui familiers au plus grand nombre. Pourtant dans les milieux professionnels, les applications de gestion ne sont pas toutes accessibles via le Web. Les versions les plus récentes permettent un accès à distance, mais il faudra encore quelques années avant que toutes les entreprises en soient équipées.

Cette modernisation du système d'information des entreprises est importante puisqu'elle permet à un utilisateur qui travaille hors de l'entreprise d'avoir accès à son outil de travail « comme s'il était présent à son bureau ». Cette possibilité existe déjà, mais elle est souvent réservée à certains types de postes, notamment des cadres, des commerciaux ou des techniciens itinérants. La généralisation de l'accès Web au système d'information de l'entreprise ouvre donc des **opportunités** élargies de mise en place de télétravail.

Le télétravail, aujourd'hui, est souvent confondu avec **travail à domicile**. Ainsi, sur le site télétravail.fr, il est précisé qu'il suffit d'un domicile et d'un minimum d'équipement informatique pour devenir télétravailleur. De la même façon la société Renault qui pratique le télétravail depuis début 2007 indique que 6% des salariés ont opté pour travailler à domicile quatre jours sur cinq.

Une définition intéressante est celle d'un **télé-centre** ou **centres de télétravail** (voir le site du réseau des télé-centres par exemple). Un télé-centre est un espace équipé permettant de disposer d'un bureau privatif et de lieux communs. Des équipements connectés sont proposés pour accéder à distance aux applications de l'entreprise et/ou participer à des réunions. Ces lieux de travail peuvent être des lieux permanents ou occasionnels, un bureau de passage voir un lieu de rencontre. Ils peuvent être loués à la journée, à la semaine ou au mois, par des télétravailleurs, salariés ou indépendants. Ces derniers peuvent habiter à proximité du télé centre alors que leur entreprise est éloignée, ils peuvent être nomades ou fréquemment en déplacement, ils peuvent enfin être indépendants.

Des télé-centres, appelée « smart Work Centers », sont en cours de construction à Amsterdam. Sponsorisé par CISCO et lancé en septembre 2008, ce projet, concerne l'une des zones urbaines les plus congestionnées au monde. Outre un lieu de travail partagé et proche du domicile, ces Work Centers proposent des services sur place : crèche, cafétéria et restaurants, services juridiques et bancaires, agence d'emploi.

À Paris, un centre de télétravail existe depuis début 2008. Il s'agit de « la cantine » située au centre de Paris. Il se présente comme un lieu collaboratif pour les acteurs numériques, un espace de co-Working avec des objectifs de production, tests et diffusions de projets innovants.

Le télétravail peut donc revêtir différentes formes et son développement représente **des enjeux importants**. Ainsi l'adjointe à l'environnement de la municipalité d'Amsterdam espère que la mise en place des neufs Work Centers permettra une réduction de l'espace de bureaux en centre-ville de 30% !

La situation en France est moins avancée, mais l'évolution est rapide. Ainsi, 16% des entreprises utilisaient le travail à distance début 2007 et elles étaient 22% début 2008. Globalement, 7% des salariés français seraient des télétravailleurs. Un chiffre qu'il faut comparer avec la moyenne européenne qui s'établit à 13% ou avec les pays les plus télétravailleurs : 25% aux Pays-Bas, 23% en Allemagne, en Finlande et au Danemark mais aussi plus de 15% en Italie et au Royaume-Uni.

En France, dans les années 90, le télétravail ou les téléactivités ont été soutenues pour développer les **zones rurales**. On trouve ainsi un article dans un numéro de l'Express en 1996 qui évoque la vogue du télétravail : « Assurer un **secrétariat** ou un **standard** à distance, c'est possible depuis que les fax, modems et autres outils de communication ont gommé les distances. » Et encore : « Le développement des télé-services fait aussi rêver les maires des communes rurales ».

Aujourd'hui, pour répondre à des **enjeux financiers**, compte tenu des prix élevés des bureaux en centre-ville et du coût croissant du transport pour les salariés, à des enjeux **d'urbanisme**, à des enjeux **environnementaux**, mais aussi à des enjeux liés à nos modes de vie et notamment notre désir de **concilier notre vie familiale et notre vie professionnelle**, le télétravail est un sujet de réflexion intéressant. Il faut pour cela que l'opportunité présentée par le développement du Web permette le télétravail au plus grand nombre et pas seulement aux cadres, aux commerciaux, aux techniciens itinérants ou aux secrétaires qui désirent travailler à la campagne.

Cette extension possible du télétravail n'est pas sans réticences « a priori » et le sujet n'est effectivement pas simple, présentant certainement **des freins et des risques**.

Ainsi l'éloignement de l'entreprise peut entraîner une rupture du lien social direct avec ses collègues et avec son ou ses responsables. L'éloignement peut amener également la crainte de passer à côté d'opportunités d'avancement en se trouvant éloigné des points de décision de l'entreprise. Un deuxième risque est la confusion entre le temps de travail et le temps à soi, surtout si le télétravail est réalisé à domicile.

Du côté des managers, la crainte de perdre le contrôle est souvent évoquée. Et plus globalement, la généralisation du télétravail peut amener des changements de statuts poussant les salariés à devenir des travailleurs en libéral, des consultants ou des auto-entrepreneurs et amenant les employeurs à devenir des clients ou des donneurs d'ordre.

Ainsi Serge Leroux, vice président de l'association française du télétravail et des téléactivités, expliquait : « *C'est une innovation sociale touchant à l'organisation du travail, qui doit évoluer vers une obligation de résultats et non de moyens : le terrain est potentiellement conflictuel pour les entreprises !* ». De même Eric Couté, responsable du travail mobile chez Renault reconnaissait : « *Ce type d'organisation demande une maturité du management, qui doit apprendre à gérer ses équipes autrement, mais aussi une maturité des individus qui ont peut-être encore aujourd'hui une réticence à s'éloigner* ».

Pour **dépasser ces freins**, voire ces résistances tenaces, il faut innover, inventer une nouvelle organisation du travail. Bien sûr, un lien physique régulier doit être préservé avec l'entreprise. Le respect du temps de travail est un sujet important qui doit être clarifié entre l'entreprise et ses télétravailleurs et éventuellement assuré techniquement, par exemple sur le modèle du chrono tachygraphe du conducteur routier. Enfin un accompagnement doit être proposé pour les salariés comme pour les managers lors de la mise en place du télétravail.

Concernant **l'éloignement de l'entreprise**, nous pouvons noter que les projets dans de nombreuses entreprises sont gérés avec des salariés qui travaillent sur des sites, voire des pays différents, et éventuellement avec des consultants qui ne viendront que très ponctuellement dans l'entreprise. L'éloignement n'est donc pas un obstacle au projet. Concernant le risque de rupture du lien social, la construction de télécentres ou centres de télétravail permet d'aborder ce point d'une autre façon, permettant la création de lien social au sein d'un groupe de personnes qui ne travaillent pas pour les mêmes entreprises mais qui partagent un lieu de travail, habitent, si ce n'est dans le même quartier, au moins dans la même zone géographique, peuvent partager un moyen de transport...

Par ailleurs, on constate aujourd'hui que **la fonction de management** se centre sur les performances et les résultats, tandis que la fonction ressources humaines, gestion des relations sociales se désagrège derrière des concepts tels que gestion des carrières, des emplois et des compétences etc. qui concernent les cadres à potentiel ou les projets de reclassement du personnel. En parallèle, la nécessité de mobilité non seulement sur les métiers mais aussi sur les entreprises entraîne une nécessité de management, de coaching de la personne tout au long de sa vie professionnelle, ce qui suppose proximité, continuité dans le temps et vision transversale des compétences professionnelles et extra professionnelles, développées par exemple dans une association. L'innovation pour inventer une nouvelle organisation du travail qui propose une nouvelle définition du « lieu de travail » est sans doute une opportunité pour nous adapter aux contraintes du XXI^e siècle et pour répondre aux enjeux de ce début de siècle.

En conclusion, je voudrais dire que les nouvelles technologies ouvrent un champ de possibles pour rapprocher le lieu de travail du lieu de vie familiale et pour assouplir le temps de travail. Ce champ doit être investi pour **proposer des organisations de travail innovantes** qui ne soient pas réservées aux seuls travailleurs qualifiés et autonomes, qui préservent le lien social et qui gardent une distinction entre les espaces et le temps, privés et professionnels.

Je vous remercie

Mme Dominique Dupuis

dominique.dupuis2@gmail.com

Mon profil est consultable sur LinkedIn

[Une présentation powerpoint](#) sur ce sujet est accessible sur le Web.

Dominique DUPUIS
*Directrice de la Recherche Le Centre d'Expertise
des Progiciels (Le CXP)*

OFFRE D'ACCUEIL DES ENFANTS DE 0 A 13 ANS : EMPLOI, ENFANCE, TERRITOIRE

Optimômes est une entreprise basée à Vannes dans le Morbihan. Elle est née du constat que la garde des enfants est un problème récurrent pour les parents qui travaillent et pour lesquels concilier vie familiale et vie professionnelle ressemble à un casse-tête chinois. **Optimômes** se concentre sur cette problématique, effectue des recherches sur l'enfance, et propose des solutions, telles que modes de garde en horaires décalés, mini-crèches inter-entreprises, animation de tables locales de concertation, mise en place d'outils sur la lisibilité de l'offre d'accueil.

Optimômes, par ses projets d'innovation sociale, permet l'organisation d'un dialogue entre les familles, les opérateurs, les institutions, les élus et les entreprises.

Un des dispositifs que nous avons développé s'appelle **GEPETTO** : il s'agit d'une intervention au domicile des enfants jusqu'à 13 ans, tôt le matin, tard le soir, le week-end et les jours fériés. Les parents sont facturés en fonction de leurs revenus (www.gepetto.net).

Un autre dispositif, « Les Minuscules », est une crèche d'appartement pouvant accueillir 12 enfants de 0 à 4 ans. Un lieu de petite taille permettant le mélange des âges. Un lieu tout simple imprégné du conte Les Minuscules de Roal Dahl. Les enfants sont encadrés par des professionnels qui se portent garants de la culture du lieu et sont sensibilisés aux travaux du pédagogue et psychologue italien, Loris Malaguzzi.

Les places sont réservées par des entreprises et des collectivités, certaines places sont inscrites dans le plan Espoir Banlieues (www.optimomes.org / Les minuscules).

Avec mon équipe, lorsque nous parlons d'accueil ou de garde d'enfants, nous parlons finalement d'éducation et surtout de co-éducation avec les parents qui sont les premiers éducateurs de leurs enfants.

Depuis plusieurs années, nous travaillons sur 3 axes qui résument les valeurs et les principes qui rassemblent à la fois les personnels qui travaillent auprès des enfants dans nos structures, mais aussi les partenaires d'Optimômes.

Le premier axe c'est l'enfance.

L'enfance est une période allant de 0 à 13 ans environ, au cours de laquelle un individu se développe et tisse des liens avec ses parents, avec sa fratrie (qui est un des premiers espaces de socialisation pour l'enfant), puis à l'extérieur de la cellule familiale, avec d'autres enfants et d'autres adultes.

Aujourd'hui, nous faisons le constat que beaucoup d'enfants restent seuls à la maison, pendant que leur parents travaillent en horaires décalés et qu'un grand nombre de ces enfants portent sur leurs épaules des contraintes et des soucis d'adultes. Cet aspect est préoccupant, car il questionne sur le droit à l'enfance. En effet, le droit à l'enfance c'est aussi le droit à l'insouciance. Et il faut avoir reçu une certaine dose d'insouciance au cours de son enfance pour devenir un adulte en mesure de faire face aux péripéties de son existence. Nous savons que les parents font ce qu'ils peuvent pour élever leurs enfants, mais lorsque l'on travaille sur des horaires décalés, il faut un relais de qualité pour quitter la maison en toute sérénité.

Lorsque GEPETTO intervient au domicile des enfants avec sa valise rouge pleine de jeux et de matériel éducatif, il restaure l'insouciance des enfants.

Le second axe c'est l'emploi.

Je parle ici des emplois tenus par les adultes qui sont chargés de l'accueil des enfants.

La qualification est un pré-requis que nous posons dans nos structures pour recruter des personnels qui soient en mesure d'observer les enfants et d'interroger leurs pratiques professionnelles, afin de réfléchir et d'anticiper des organisations futures en matière d'accueil des enfants.

Nous avons fait le constat que, dans ce secteur, les qualifications, les brevets, les diplômes sont multiples, les emplois sont morcelés, peu attractifs en matière de rémunération, provoquant une forte volatilité et un taux d'absentéisme avoisinant les 7% ! Finalement un secteur qui présente assez peu de perspectives professionnelles pour ces salariés pourtant fortement motivés au départ, et qui sont majoritairement des femmes.

Sur ce point, je me permets d'affirmer qu'une mixité Hommes/femmes serait bénéfique au sein des structures d'accueil. Si nous acceptons de dire que les femmes sont souvent bien plus organisées que les hommes, ne gagnerait-on pas à être un peu moins organisé dans les crèches ? Un petit zeste d'imprévu ne nuirait sans doute pas à la qualité des échanges entre professionnels et à la perception de notre rapport au temps que nous transmettons aux enfants...

Aujourd'hui, les professionnels de l'enfance et de la jeunesse sont pris dans des logiques de structures dans lesquelles disparaissent les valeurs fondamentales pour lesquelles ces professionnels ont choisi ces métiers.

Passer d'une logique de structure à une logique de territoire permet de revisiter le projet social et éducatif de chaque structure va permettre d'identifier des passerelles avec d'autres structures, afin de passer au travers des modalités singulières de chacune à un projet commun et partagé à l'échelle d'un territoire.

Le territoire, c'est le troisième axe.

Comme vous le savez, l'accueil des enfants c'est très concret. Cela se passe dans un lieu de proximité, à côté de la maison ou à côté de son entreprise, dans une commune, dans une communauté de communes, dans une agglomération, bref, sur un territoire qui est à la fois un espace de vie et un espace économique. Ce territoire a aussi son histoire et sa culture.

Les formules d'accueil sont multiples. L'enfant est accueilli, selon son âge et selon l'heure de la journée dans des espaces distincts.

Ces espaces sont régis par des législations différentes, avec notamment des taux d'encadrement qui ne sont pas les mêmes, selon qu'il s'agit d'une crèche, d'un centre de loisirs ou d'une cantine.

Ici résident pas mal de contradictions et de discordances qui mettent en lumière un véritable problème de cohérence éducative dans les territoires.

Pour y remédier, il est nécessaire de travailler en concertation avec les opérateurs chargés de l'accueil des enfants, avec les institutions -CAF, Conseil général et Direction du travail et les élus qui sont habilités à dessiner leur territoire.

Cette cohérence éducative représente aujourd'hui un véritable enjeu de développement des territoires.

Pour conclure, nous proposons que cette concertation autour de ce triangle indissociable **Emploi-Enfance-Territoire** soit entendue comme un préalable, afin que la place des enfants soit au cœur du développement de nos territoires.

Anne-Karine STOCCHETTI
Chef d'entreprise OPTIMOMES

AIDANTS FAMILIAUX EN EUROPE

La question des aidants familiaux et de la conciliation vie personnelle, familiale et professionnelle est aujourd'hui une question cruciale, étant donné l'évolution des données démographiques et des orientations des politiques de solidarité nationale qui s'appuient de plus en plus sur des solidarités familiales et intergénérationnelles.

On s'accorde aujourd'hui à définir l'aidant familial comme « la personne non professionnelle qui vient en aide à titre principal, pour partie ou totalement, à une personne dépendante de son entourage, pour les activités de la vie quotidienne ». Cette aide régulière peut être prodiguée de façon permanente ou non et peut prendre plusieurs formes, notamment : nursing, soins, accompagnement à l'éducation et à la vie sociale, démarches administratives, coordination, vigilance permanente, soutien psychologique, communication, activités domestiques...

Participer à l'accompagnement au domicile d'une personne en situation de handicap ou de dépendance (personne malade ou personne âgée) est un engagement important pour un proche aidant.

Les conséquences de cet engagement sont nombreuses tant en ce qui concerne l'état de santé, la vie personnelle, que la formation professionnelle, le parcours professionnel, les relations sociales et les temps de loisirs et de vacances.

L'accompagnement peut aller jusqu'à des difficultés importantes d'accès ou une impossibilité à une vie professionnelle, ou une interruption momentanée, voire définitive, avec ses répercussions financières immédiates et futures.

Des enquêtes de la Drees (Direction de recherche des études, de l'évaluation et des statistiques) ont montré également les conséquences sur l'état de santé des aidants.

Cette question ne concerne évidemment pas que la France. Voilà pourquoi ici ou là, en Europe, se sont créées différentes organisations d'aidants qui se sont regroupées au sein d'Organisations Non Gouvernementales. L'organisation Eurocarers et la Coface handicap ont ainsi posé quelques grands principes permettant de contribuer à une conciliation de la vie familiale et professionnelle ; une Charte européenne de l'aidant familial a ainsi été rédigée en référence aux grands textes internationaux des Nations Unies, du Conseil de l'Europe, de l'Union Européenne, du Forum Européen pour les Personnes Handicapées, ayant directement trait à la vie, à la dignité, aux droits et à la pleine citoyenneté des personnes handicapées et de leurs familles.

Actuellement, dans la plupart des pays européens, les réponses des autorités publiques à la question de la dépendance (quelle que soit la cause : handicaps, maladies, âge, accidents, ...) sont absentes ou insuffisantes. En conséquence, de nombreux proches, et, en particulier, les femmes, doivent pallier ce manque.

Les solidarités familiales ne peuvent en aucun cas exonérer un Etat ou les autorités publiques de leur devoir de répondre adéquatement à l'aide nécessaire pour la vie des personnes qui dépendent d'un tiers pour les actes de la vie quotidienne.

Ces organisations européennes estiment que la reconnaissance et le soutien des proches aidants permettrait un maintien et/ou une amélioration de la qualité de vie tant des aidants que des personnes aidées. Par cette reconnaissance, il s'agit donc avant tout de préserver la qualité de vie des familles : veiller à la santé physique et psychique des aidants, conserver des liens familiaux habituels entre parents et enfants et à l'intérieur du couple, prévenir un appauvrissement, permettre la conciliation vie professionnelle / vie familiale et maintenir les droits de chacun de ses membres.

Tout en revendiquant un accroissement des aides pour les personnes dépendantes (logement, mobilité, enseignement et formation, emploi, ressources, services adéquats, etc.), il a semblé à ces organisations que les proches aidants, qui fournissent une disponibilité (parfois contrainte) et une aide gratuite, devaient bénéficier impérativement d'une reconnaissance à travers un certain nombre de droits. Ces droits doivent, en outre, leur permettre un choix éclairé de devenir ou non aidant, en accord avec la personne aidée.

Cette Charte Européenne a pour objet non seulement de reconnaître des droits aux proches aidants, mais également de leur donner une visibilité sociale dans cette aide qu'ils accordent souvent au détriment de leur vie personnelle, familiale et / ou professionnelle.

La finalité de cette Charte est d'obtenir que les aidants familiaux soient à égalité de droits et de chance au même titre que n'importe quel citoyen.

Jacques LODOMEZ
Vice Président de Coface Handicap

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN FRANCE

- Le temps partiel en France ne doit pas être un frein à l'avancement des femmes. Le temps partiel choisi devient vite, trop vite, un temps partiel subi à cause des mentalités et des stéréotypes qui perdurent. Salaires inférieurs à ceux des hommes, promotions rares et retraites très fortement amputés. N'oublions pas que 84% des personnes qui prennent un temps partiel sont des femmes. Les 3/4 de ces femmes ont une réduction d'horaire de 10 à 20%, sans que pour autant la charge de travail soit allégée !
- Le temps complet en France pour les femmes n'est pas toujours un synonyme de réussite. On trouve la majorité des femmes dans les emplois du tertiaire, du commerce et des services à la personne. Et, comme par hasard, c'est dans ces secteurs que l'on trouve une majorité d'emplois précaires et sous-payés ! Là encore, la CFE-CGC s'insurge contre la méconnaissance de l'éducation nationale sur les filières dont la France a besoin. Orientons bien nos jeunes filles et elles auront une carrière décente. Dirigeons-les vers les métiers techniques et scientifiques, plutôt que vers des filières bouchées.
- Les femmes, qu'elles soient à temps partiel ou à temps complet, ont encore une double journée et ce n'est pas qu'un mot. En 20 ans, le partage des tâches ménagères entre les hommes et les femmes n'a été réduit que de quelques misérables petites minutes. C'est la preuve que les mentalités n'ont pas changé, et que c'est encore toujours l'homme qui fait carrière et la femme qui délaisse son métier pour élever ses enfants. La CFE-CGC ne cautionne pas cela et souhaiterait que les tâches ménagères et l'éducation des enfants soient partagées. Tout le monde se sentirait mieux et serait plus investi dans chacun de ses rôles.
- Le congé parental doit être réformé. Pourquoi encore une fois, ce sont les femmes qui prennent un congé parental et pas les hommes à part égale. Fractionnons les congés parentaux, rémunérons le mieux. Prenons exemple sur des pays tels que la Norvège, la Suède ou la Finlande où l'éducation des enfants est partagée, où les horaires sont des horaires normaux et décents pour assumer les charges professionnelles et les charges de la vie familiale. Eux, ils y arrivent : pourquoi pas nous ? Arrêtons le présentéisme masculin à outrance pour partager le temps. La CFE-CGC préconise cela.
- Les femmes et les postes à responsabilité, les femmes dans les conseils d'administration. Cherchez les bien, vous aurez du mal à les voir tellement elles sont rares. Pour que cela change, ce n'est pas trop difficile. Dès le collège, il nous faut bien informer les jeunes filles et leurs parents de l'orientation en général mais surtout de tous les métiers dans toutes les branches professionnelles qui sont ouverts aux garçons comme aux filles. Intégrons des jeunes filles cadres dans l'entreprise. Suivons-les, préparons un plan de carrière pour elles, formons-les si nécessaire. Mais surtout ce que la CFE-CGC appelle les hauts potentiels, il faut effectuer un suivi rigoureux de ces personnels que ce soit pour les femmes comme les hommes. La CFE-CGC pense qu'avec une méthode précise de suivi, nous verrons émerger des femmes à tous les niveaux hiérarchiques et naturellement il y aura des candidates aux postes de décision tels que les conseils d'administration.

Enfin pour réussir vie professionnelle et vie personnelle, la CFE-CGC a rappelé qu'il était important que les entreprises, les DRH's et/ou les comités d'entreprise mettent en oeuvre des prestations visant à alléger les contraintes liées au monde de travail pour la famille. Quelques exemples :

- aménager des plages horaires mini-maxi pour entrer et sortir de l'entreprise (horaire variable),
- dans les PME créer des conciergeries (linge à repasser, service postaux, etc...),

- donner aux salariés des CESU abondés pour que les familles puissent avoir une réduction pour la garde de leurs enfants ainsi que pour le quotidien pour employer un/une employé (e) de maison,
- créer du lien dans l'entreprise avec par exemple un arbre de Noël annuel, pour les TPE et PME ?
- mettre à disposition des salariés des installations qui permettent de simplifier leur (exemple : cuisine sur place pour déjeuner sur place) pour les TPE et les PME,
- donner entre 3 et 5 jours par an et par parent, pour enfants malades et les faire rémunérer à 100%,
- paiement à 100% du congé paternité.

Pour toute question supplémentaire, contactez un membre du Réseau Equilibre proche de votre lieu de travail.

www.cfecgc.org rubrique réseau équilibre

Marie-Line BRUGIDOU

01.55.30.69.29.

Marie-Line BRUGIDOU
Déléguée Nationale CFE-CGC Emploi Formation,
Responsable du Réseau Equilibre

CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE, VIE FAMILIALE : PERSPECTIVES

1. UNE PARENTALITÉ BANCALE

La place des femmes sur le marché du travail : des avancées paradoxales : un fort taux d'activité (mais si on calcule en équivalent temps plein, alors pas d'augmentation de l'activité féminine) et un taux de fécondité de 2,02 (taux de renouvellement est de 2,07).

- **Un taux d'activité des femmes** qui décroche avec l'arrivée des enfants : **73%** pour un enfant de moins de 12 ans, **64%** pour deux enfants et **40%** pour trois et plus.
- **Une asymétrie des transitions professionnelles des hommes et des femmes après les naissances** : **6%** des hommes et **40%** des femmes vivent un changement dans leur situation professionnelle à la naissance d'un enfant (enquête familles et employeurs de l'INED ou CEREQ 2007 (génération 98).
- **Une grande différence entre hommes et femmes dans la temporalité** : constance et durabilité pour l'implication féminine, investissement plus souvent occasionnel pour les hommes : entre 1986 et 1999, la proportion du travail domestique effectué par les hommes n'est passée que de 32% à 35% (enquête emploi du temps INSEE).
- **Un baromètre de confiance des femmes cadres qui est le plus souvent un baromètre de défiance** (55% des femmes estiment que le congé maternité a eu un impact négatif sur leur carrière).

2. PROPOSITIONS

- Un constat : le retard de la société face à la montée de l'activité féminine avec une question de fond : quelle place veut-on donner à l'enfant dans notre société mais aussi quelle place pour les salariés-parents en entreprise ? Quelle est cette société qui sous paye et sous valorise les personnes qui s'occupent de nos enfants et qui surpaye et survalorise les personnes qui s'occupent de notre argent ?
- Une logique d'acteurs avec 3 acteurs : les pouvoirs publics, les entreprises et les couples eux-mêmes (comportements des ménages).
- Un triple levier :
 - jouer sur la fourniture de services
 - jouer sur le temps et l'espace : c'est bien là, pour ces deux facteurs, la profonde différence avec les politiques menées pour prendre en compte les catégories rassemblées sous le vocable « diversité »
 - jouer sur la lutte contre les stéréotypes.

2.1. Les pouvoirs publics

- **Fourniture de services aux familles, notamment les modes d'accueil** (bonne diversification des modes de garde et notamment des établissements multi accueil ; congé de paternité en 2002, le CESU en 2005 pour payer les services à la personne et le crédit d'impôt famille en 2004).

Mais les modes de garde sont encore insuffisants en 2008, sur les 2,4 millions d'enfants de moins de 3 ans, 63% d'entre eux passent la majeure partie de la semaine gardés par leurs parents.

- **La voie législative** (rappel de la loi de 2006 sur l'égalité salariale pour la prise en compte des augmentations individuelles et collectives pendant le congé maternité) :
 - notamment *sur la question du congé parental* (530 000 congés parentaux dont 1,8% pris par les hommes ; Importance de l'accord cadre européen de juin 2009 qui préconise 4 mois au moins dont un mois pour le père),
 - et sur la question de *l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes* (voir rapport GRESY préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux du 7 juillet 2009).

2.2. Les organisations de travail

L'accord national interprofessionnel sur l'égalité professionnelle de 2004 a intégré le mot parentalité

- **Fourniture de services aux familles**

Un constat en demi teinte : aides financières ou services aux familles, notamment dans les grandes entreprises (enquête de 2005 sur 2800 entreprises de tous les secteurs d'activité : 55% accordent une prime de naissance mais 18% seulement une aide aux frais de garde) et des possibilités de souplesse inégales dans l'organisation et la gestion du temps, de même qu'une forte hétérogénéité pour aider à l'articulation des temps de vie : plus de la moitié des établissements n'offrent aucune mesure d'articulation.

- **Mais surtout, jouer sur la temporalité et sur l'espace**

- Dans une logique de justice et de motivation des salariés, donc de performance, revisiter les critères d'évaluation qui aujourd'hui reposent sur des critères apparemment neutres mais de fait masculins : critère de « présentisme » et non de résultats, le temps est menteur ; les 3 maux féminins : disponibilité, flexibilité, mobilité temps et espace à revoir (cf petit Traité contre le sexisme ordinaire WWW.sexismeordinaire.com).
 - Idem pour la détection des hauts potentiels entre 25 et 35 ans. Il convient d'enlever le critère d'âge.
 - Accompagner les retours de maternité : entretien mais surtout flexibilité des horaires pendant un temps déterminé et télétravail. Jouer sur le télétravail pour les hommes et les femmes.
- **Et donc renouveler la négociation collective sur l'égalité professionnelle** dans la ligne du rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux, en intégrant des leviers d'action obligatoires et des sanctions.

2.3. La lutte contre les stéréotypes

- Enjeu essentiel **dans les médias** (voir rapport GRESY sur l'image des femmes dans les médias de la commission Reiser, septembre 2008).
- Mais aussi **dans la vie au travail**, car il y a déni de souffrance chez beaucoup de femmes et des parcours silencieux. Il existe un gâchis relationnel fort entre les hommes et les femmes dans le monde du travail.

Au-delà de la discrimination et harcèlement avérés, il convient de dénoncer l'infiniment sournois de l'infériorisation des femmes sur le marché du travail, précisément parce que l'on veut toujours les assimiler au monde du dedans, à ce travail domestique dévalorisé, et qu'on naturalise leurs compétences au lieu de les objectiver et de les valoriser. C'est ce qui est appelé le sexisme ordinaire. Il faut débusquer les stéréotypes qui glacent l'autre, qui le figent et qui cassent le dialogue. Boîte à outils de résistance. (voir Petit traité contre le sexisme ordinaire sept.2009 chez Albin Michel. B. Gresy).

Rôle des réseaux de femmes dans les entreprises, rôle des partenaires sociaux :

Conclusion : pour un double réenchantement des sphères privées et publiques.

Brigitte GRESY

*Inspectrice générale des affaires sociales, auteure du rapport
sur l'égalité professionnelle en France et du « Petit traité
contre le sexisme ordinaire »*

FISCALITÉ ET POLITIQUE FAMILIALE

Introduction

Pour répondre aux enjeux démographiques, sociaux et économiques, la fiscalité doit s'adapter, se moderniser et permettre aux mentalités d'évoluer.

La fiscalité en France a favorisé l'emploi de l'aide à la personne et a permis aux familles de déduire des charges correspondant aux tâches ménagères et gardes d'enfants de moins de 7 ans.

Réduction d'impôt

50% des sommes versées pour le service à la personne, soit 6000 EUROS par an ce qui équivaut à une dépense de 12000 euros par an. La déduction est augmentée de 750 euros pour un enfant à charge et 1500 euros pour deux enfants ou plus. Soit une dépense maximum de 15000 euros.

La traduction en heures de la déductibilité d'aide à la personne, à un prix moyen de l'heure chargée à 20 euros, correspond à 300 heures d'aides familiales par an ; à rapprocher du temps domestique des femmes constaté en France soit 4h36 par jour ce qui correspond à 1591 heures par an. La déduction correspond donc à 20% du temps moyen des femmes consacrées aux tâches domestiques. Je ne rendrais pas plus complexe le calcul, sachant que ce temps est calculé avec la participation des hommes aux tâches domestiques de 2h14 par jour.

Si l'on tient compte de la déduction supplémentaire pour un enfant elle est de 37,5 heures par an et le double pour deux enfants ou plus. Soit une réduction d'impôt correspondant à un temps d'aide à domicile de 6mn par jour pour un enfant et 12 mn pour 2 enfants au-delà de deux enfants il n'y a plus de réduction d'impôts.

Cependant il y a lieu de déduire des montants déclarés toutes les aides reçues pour financer les services à la personne à savoir :

- part payée par l'employeur au comité d'entreprises sur des CESU préfinancés ;
- les aides versées par la CAF (AGED, AFEAMA, PAJE) ;
- les aides versées par le Conseil général (APA, PCH etc).

Les personnes âgées de plus de 65 ans, peuvent bénéficier d'une réduction d'impôt allant jusqu'à 7500 euros par an.

Pour les personnes invalides ou les parents d'enfants handicapés, la réduction peut aller jusqu'à 10 000 euros de déduction fiscale en fonction du degré de l'handicap.

Ces déductions fiscales ou réductions d'impôt ont été un progrès dans l'aide aux familles.

Crédit d'impôt

Concernant la garde d'enfants hors du domicile pour les enfants à charge de moins de 7 ans, le crédit d'impôt est de 50% dans la limite de 2300 euros par an. Les frais de garde correspondant concernent les crèches, les garderies, centre de loisirs sans hébergement, la garderie périscolaire.

Conclusion

Le programme d'action de Pékin a été établi à partir d'indicateurs concernant la conciliation vie professionnelle/ vie familiale datant de 2000 et pour certains revus et corrigés en 2003 et 2006.

Le Conseil Européen extraordinaire sur l'emploi de novembre 1997 (au Sommet de Luxembourg) a affirmé sa volonté d'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Les objectifs quantifiés pour 2010 sont d'atteindre un taux d'emploi féminin de 60% et que les infrastructures soient opérantes pour 90% des enfants de 3 ans à 16 ans et d'au moins 33% pour les enfants de moins de 3 ans.

Pour permettre à la France d'augmenter son PIB, il est impératif que les femmes travaillent et participent à la progression économique du Pays. Si l'on veut plus de création d'entreprise par les femmes qui représentent aujourd'hui 25% des chefs d'entreprises, il y a lieu de mettre en place une véritable politique organisationnelle pour atteindre ces objectifs.

On sait que les comportements et les usages évoluent très lentement. Si l'on veut une France compétitive pour les 10 prochaines années, il est indispensable que les femmes puissent valoriser leur niveau de formation (le % de femmes diplômées est supérieur aux hommes), qu'elles ne soient pas contraintes d'arrêter de travailler jusqu'à la scolarité des enfants et de perdre ainsi une partie de leur compétitivité.

Le manque de structure d'accueil des enfants de moins de 3 ans oblige certaines femmes à arrêter leur activité professionnelle, en prenant des congés parentaux, ce qui a pour conséquence une perte de compétitivité dans le monde du travail, une diminution de la retraite et voire même des grandes difficultés pour se réinsérer dans le monde du travail.

Il y a lieu de considérer que le particulier est un employeur comme les autres, et qu'en conséquence les salaires et charges sociales des services à domicile doivent être déductibles en totalité du revenu. Un crédit d'impôt remboursable pour les familles non imposable.

Cette question ne se pose pas pour les entreprises et les services publics, il paraît normal que les services de ménage soient déductibles des bénéfices des entreprises ou pris sur le budget de l'Etat pour le bien-être des salariés ou des fonctionnaires.

La collectivité dépense beaucoup d'argent pour la formation secondaire et supérieure des jeunes filles, ces dépenses doivent être productives.

La création de richesse est plus importante pour un Pays que d'essayer d'éduquer les hommes à un partage des tâches domestiques. C'est une opinion qui n'engage que moi.

On peut éduquer et former les hommes à un meilleur partage des tâches mais il est vraisemblable que les indicateurs de partage mettront plusieurs dizaines d'années pour évoluer vers la cible d'un partage égalitaire des tâches domestiques entre les hommes et les femmes.

Recommandations

- Investir dans la création des crèches et des structures d'accueil par la collectivité pour rentabiliser la formation initiale secondaire et universitaire des jeunes en France ;
- Pérenniser une fiscalité incitative au travail des Femmes ;
- Prendre en compte la formation tout au long de la vie dans les indicateurs, pour permettre aux femmes une évolution harmonieuse dans le monde du travail et éviter ainsi de rendre obsolète des connaissances dans un cursus universitaire ou scolaire.

Martine MARANDEL-JOLY
*Chef d'Entreprise, Présidente d'Honneur
de l'Association des Femmes Chefs d'Entreprise*

PROPOSITIONS DU CNFF

Il s'agit de pouvoir concilier une activité professionnelle, sans être pénalisé(e) dans son déroulement de carrière, et, par conséquent, au niveau des taux de rémunération et de pension de retraite, tout en assumant l'éducation des enfants ou l'assistance à des proches handicapés par l'âge ou la maladie (enfant, conjoint, ascendant).

Il n'existe pas de solution unique et miraculeuse à la question ; en fait, c'est la multiplication des solutions et leur flexibilité qui permettra de répondre au mieux à la diversité des situations.

Ces solutions relèvent d'une implication de toute la société : l'individu, le couple, la famille, l'entreprise, les collectivités locales et l'Etat.

En conséquence, les propositions du CNFF sont les suivantes :

- éliminer les stéréotypes de genre dans les manuels scolaires et introduire, dans le déroulement de la scolarité, des modules de formation adaptés à chaque niveau, pour que les garçons et les filles prennent conscience que la parentalité doit être assumée également par le père et par la mère dans tous ses aspects ;
- améliorer quantitativement et qualitativement, en les diversifiant, les modes de garde des enfants, individuels et collectifs, en milieu urbain et en milieu rural, et préserver, voire améliorer, les mesures fiscales destinées à alléger le coût de la garde des enfants ;
- mettre en pratique le « droit opposable à la garde d'enfant », en s'inspirant d'exemples comme celui de la Suède ;
- améliorer et assouplir le congé parental en :
 - ♦ le transformant en « capital congé », avec des modalités plus intéressantes de durée et d'indemnisation, s'il est partagé entre le père et la mère, avec la possibilité de le prendre par fractions à différents âges de l'enfant,
 - ♦ ne suspendant pas le lien entre le (la) salarié(e) et son entreprise pendant le congé parental,
 - ♦ incitant à l'utilisation du DIF (Droit Individuel à la Formation) ;
- instituer un congé de paternité d'un mois, incompressible ;
- instaurer une réflexion Pouvoirs Publics/entreprises sur les temps de travail (amplitudes excessives et réunions tardives) ;
- encourager l'utilisation des nouvelles technologies, facteur réel de progrès pour la conciliation des temps ;
- prévoir des mesures visant à aider les personnes appelées à prendre en charge un handicapé ou un parent âgé, en multipliant et améliorant les structures adaptées, ainsi que l'accès pour tous aux services d'aide à domicile ;
- reconnaître un statut et des droits aux aidants familiaux (cf., Charte européenne des aidants familiaux) ;
- évaluer l'impact de chaque réforme envisagée (travail du dimanche, familles monoparentales) sur la conciliation vie professionnelle/vie familiale.

DISCOURS DE CLÔTURE

Mesdames, Messieurs,

Madame la vice présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes,

Madame la présidente du Conseil National des Femmes Françaises. Tout d'abord, Madame la ministre vous prie de bien vouloir l'excuser de son absence.

Elle vous remercie de l'avoir invitée à ce colloque sur le thème **de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. (en déplacement avec le Président de la République).**

Je la remplace donc pour vous lire le discours qu'elle avait prévu de faire en clôture de ce colloque.

C'est avec un **grand plaisir** que je prends la parole à la fin de vos travaux qui, je le sais, ont été particulièrement **riches et fructueux** sur un sujet que la ministre porte et qui lui tient particulièrement à cœur.

Vous avez évoqué durant cette journée **les difficultés spécifiques auxquelles les femmes sont confrontées pour arriver à poursuivre leur carrière professionnelle tout en étant mère.**

De nombreux exemples ont été présentés tant en France qu'en Europe sur les bonnes pratiques initiées pour permettre **un meilleur équilibre des temps.**

Je vais donc conclure ce colloque qui a abouti à une série de **propositions concrètes** pour **améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.**

Ce sujet est **au centre de deux des champs de compétences de la ministre** : La politique familiale et l'égalité entre les femmes et les hommes.

Et pour parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes toutes les problématiques sont liées

C'est la raison pour laquelle mon action **se veut résolument globale**, c'est **la clé de voûte de l'efficacité** en matière d'égalité.

Seul un engagement soutenu dans tous les domaines pour induire un véritable changement social.

Tout d'abord il faut agir pour favoriser l'égalité professionnelle : On ne peut plus accepter que les femmes, pourtant plus diplômées que les hommes, **ne représentent que 10, 5% des Conseil d'Administration ou que leur rémunération soit inférieure de 27 % à celle des hommes.**

Affirmons que **l'égalité professionnelle, c'est maintenant.**

La performance économique des entreprises en dépend et l'égalité devra être prise en compte dans le cadre de la négociation collective avec les partenaires sociaux.

Sur la base de l'excellent rapport de Brigitte Grésy, je vais donc engager des actions pour porter le débat, notamment **sur les écarts de rémunération, sur la place des femmes dans les lieux de décisions et pour promouvoir la qualité des emplois et lutter contre la précarité.**

Mais une politique active en matière d'égalité professionnelle implique **en parallèle** de construire **une politique familiale offensive** accessible à la fois aux hommes et aux femmes et qui a pour ambition de donner aux **femmes** toute leur **place dans le monde du travail**, y compris aux **plus hauts niveaux décisionnels**.

Dans les années récentes, l'**enjeu** de l'articulation est devenu **majeur**.

Car les femmes ne **sont plus au foyer**.

De plus, le vieillissement de la population ajoute aux difficultés que connaissent nombre de parents, puisqu'il faut souvent ajouter au temps parental le temps nécessaire pour les soins à dispenser à des parents âgés ou malades.

Dans ce paysage, la **France** fait figure d'**exception** puisque l'augmentation de la part des femmes dans la population active n'a pas eu d'**impact négatif** sur l'indice de fécondité.

Avec un taux record de près de **2,07 enfants par femme**, la France assure le renouvellement de ses générations comme jamais depuis trente ans et **conforte sa première place au rang européen**.

L'un des **facteurs clés** de cette spécificité française est une **politique familiale efficace**, alliée à un **niveau plutôt élevé** de prestations et à un **large éventail** de structures d'accueil pour les enfants de moins de 6 ans.

Ce sont **ces différents facteurs** qui permettent aux femmes d'articuler des temps de vie différents.

Mais ce n'est pas suffisant.

Force est de constater que le **taux d'emploi** des femmes **diminue** avec le nombre d'enfants. Il est de 65 % avec un enfant et de **41 % avec trois enfants**.

40 % des femmes vivent un **changement de leur situation** professionnelle à la naissance d'un enfant et alors que cela concerne seulement **6 %** des hommes.

Autre donnée : le **congé parental** est pris à **98 %** par les mères.

Par conséquent, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale **reste** donc aujourd'hui une **question qui pèse surtout** sur les femmes.

Il faut **poursuivre** la mise en place d'une offre de mode de garde **innovante** et **diversifiée**. Car, comme vous l'avez constaté aujourd'hui, il n'y a pas qu'une solution pour la garde des enfants.

Au contraire, c'est la **pluralité des initiatives locales** qui permet à chacun de trouver la solution la plus **adaptée à sa situation**.

La France à cet égard, est active. Depuis plusieurs années, nous nous sommes engagés, sous l'impulsion des stratégies communautaires, à faire **de la conciliation des temps de vie un axe majeur de nos politiques d'égalité** et de **promouvoir la parentalité au sein des entreprises**.

Monsieur Ballarin, président de l'Observatoire de la parentalité, est venu vous présenter la charte de la parentalité et les bonnes pratiques en entreprises. Cette Charte montre l'engagement fort des entreprises pour initier une meilleure gestion de la **parentalité**. Cette prise en compte est **un des facteurs de performance économique**.

Initiative que j'ai soutenue en 2008 avec Xavier Bertrand pour encourager les entreprises à **penser autrement leur organisation de travail.**

Pour cela, le label égalité, **décerné à toutes entreprises, association ou administration s'inscrit également dans cette démarche en encourageant à la fois la promotion professionnelle des femmes en entreprise et une meilleure organisation du travail.**

Depuis 2005, date de la première labellisation, un nombre croissant d'organismes, issus de secteurs aussi variés que l'électronique, les transports, les assurances, la communication se sont ainsi employés à obtenir le label.

Aujourd'hui, près de 750 000 salarié(es) sont concernés et bénéficient de cette démarche d'égalité.

Enfin, un axe qui me semble essentiel et incontournable, c'est **la lutte contre les stéréotypes** dans tous les domaines et notamment médiatique. Il faut s'engager vers de **nouveaux modèles de genre.**

Avez-vous remarqué l'image des pères dans la publicité : ils sont représentés comme maladroit, ne connaissant rien à la vie domestique.

Même si les hommes qui travaillent ne consacrent que **1H53 au temps domestique** par jour, alors que les femmes qui travaillent **y consacrent 3h40, comment faire évoluer les rôles sociaux** si les images véhiculées sont aussi stéréotypées ?

Je vais donc **suivre et soutenir les travaux** qui vont débiter de la commission **de l'image des femmes dans les médias**, présidée par Michelle REISER, et qui a été pérennisée en juin 2009.

Promotion de l'égalité professionnelle, une politique familiale active qui s'adresse aux hommes et aux femmes et une démarche visant à changer les mentalités, voici ce qu'il convient de mener de front pour améliorer la conciliation des temps.

Nous constaterons **l'évolution des mentalités** lorsque les **femmes feront des enfants tôt**. Ce changement de comportement signifiera simplement que d'avoir des enfants est **une opportunité pour une femme** et non pas **un obstacle** pour sa carrière.

Nadine MORANO
Secrétaire d'Etat chargée de la Famille et de la Solidarité

Annexe

Conseil National des Femmes Françaises



*Fondé le 18 avril 1901
Reconnu d'utilité publique*

INVITATION

COLLOQUE EUROPEEN

Conciliation vie professionnelle, vie familiale

Sous la Présidence effective de

Michèle ANDRE
Sénatrice du Puy-de-Dôme
Présidente de la Délégation sénatoriale aux droits des femmes
et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

le 8 octobre 2009

de 8h30 à 17h30

Palais du Luxembourg
Salle Gaston Monnerville
15 ter, rue de Vaugirard – 75006 Paris

- 8 h 30 – 9 h** **Accueil des participants**
- 9 h** **Introduction par Marie-Jeanne VIDAILLET-PERETTI**
Présidente du Conseil National des Femmes Françaises (CNFF)
- 9 h 10** **Allocution de Michèle ANDRE**
Sénatrice du Puy de Dôme (région Auvergne)
Présidente de la Délégation sénatoriale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes
- 9 h 30** **Intervention d'Isabelle GERMAIN ***
Vice Présidente de l'Association des Femmes journalistes
auteure de « Si elles avaient le pouvoir... »
et fondatrice du site d'info « LESNOUVELLESnews.fr »
- 10 h – 12 h** **Le constat**

Animation : **Claudie CORVOL**, *Vice Présidente du CNFF*

Données démographiques, statistiques de l'emploi et des activités comparées des femmes et des hommes en France

Ariane PAILHE

Chargée de recherche à l'Institut National d'Études Démographiques,
Responsable de l'unité Démographie économique

Santé et activité professionnelle

Cécile RENSON

Médecin du travail, Présidente de l'Association Française des Femmes Médecins (AFFM)

Pratiques de conciliation vie professionnelle, vie familiale en Europe

Agnès PARENT-THIRION

Chef du Département de recherche « Enquêtes et Observatoires »
Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Irlande)

Politiques et exemples de conciliation vie professionnelle, vie familiale et égalité des chances

- en France, en Suède et au Royaume-Uni
Nathalie MOREL
Docteure en sociologie et Chercheuse à l'Institute for Futures Studies, Stockholm (Suède)
- en Italie
Anna-Maria CASTELFRANCHI GALLEANI
Déléguée du Consiglio Nazionale Donne Italiane (CNDI)
- en Catalogne et en Espagne
Rosa Maria DUMENJO I MARTI
Directrice de la Fondation Maria Aurèlia Capmany

12 h **Questions-réponses avec la salle**

12 h 30 – 14 h **Déjeuner libre**

* : interventions écrites non transmises au CNFF

- 14 h – 17 h** **Thème : Les solutions**
 Animation : **Colette COUSINIE**, *Membre du Comité du CNFF*
1^{er} partie
- 14 h – 15 h** **Table ronde : Actions dans des entreprises en France et en Europe**
 Politique de conciliation dans un grand groupe européen : EADS *
Sabine HAMAN
Vice President Head of HR Airbus Programmes AIRBUS S.A.S.
 Mobilité et conciliation
Jean PAUTROT
Directeur Mobilité Groupe EDF
 Charte de la parentalité et bonnes pratiques en Entreprise
Jérôme BALLARIN
Président de l'Observatoire de la parentalité
 Comment une jeune femme chef d'entreprise gère les problèmes de conciliation pour elle-même et les autres ? *
Virginie CALMELS
Président Directeur Général d'ENDEMOL France
Questions-réponses avec la salle
2^{ème} partie
- 15 h – 16 h** **Table ronde : Nouveaux métiers**
 Développement des services à la personne en France
Bruno ARBOUET
Directeur Général Agence Nationale des services à la personne
 Services de Mieux Etre au travail et d'Aide à l'équilibre de vie
Stéphanie CARDOT
Directeur Général Fondateur TO DO TODAY
 Nouvelles technologies au service de la conciliation
Dominique DUPUIS
Directrice de la Recherche Le Centre d'eXpertise des Progiciels (Le CXP)
 Offre d'accueil des enfants de 0 à 13 ans : emploi, enfance, Territoire
Anne-Karine STOCCHETTI
Chef d'entreprise OPTIMOMES
 Aidants familiaux en Europe
Jacques LODOMEZ
Vice Président de Coface Handicap
Questions-réponses avec la salle
- 16 h – 17 h** **Table ronde : Perspectives en matière de conciliation**
Marie Line BRUGIDOU
Déléguée Nationale CFE-CGC Emploi Formation, Responsable du Réseau Equilibre
Brigitte GRESY
Inspectrice générale des affaires sociales, auteure du rapport sur l'égalité professionnelle en France et du « Petit traité contre le sexisme ordinaire »
 Fiscalité et politique familiale
Martine MARANDEL-JOLY
Chef d'Entreprise, Présidente d'Honneur de l'Association des femmes Chefs d'Entreprise
 Pourquoi les médias conjuguent toujours le verbe « concilier » au féminin ? *
Isabelle GERMAIN
Vice Présidente de l'Association des Femmes journalistes, auteure de « Si elles avaient le pouvoir... » et fondatrice du site d'info « LESNOUVELLESnews.fr »
Questions-réponses avec la salle
- 17 h – 17 h 15** **Les propositions : Marie-Jeanne VIDAILLET-PERETTI**
Présidente du Conseil National des Femmes Française (CNFF)
- 17 h 15 – 17 h 30** **DISCOURS DE CLOTURE par Nadine MORANO**
Secrétaire d'Etat chargée de la Famille et de la Solidarité

* : interventions écrites non transmises au CNFF