

Concilier la vie au travail et hors travail

Un enjeu majeur afin de pérenniser une croissance durable
en Europe et sauvegarder le modèle social européen

Asbl Pour la Solidarité, janvier 2010

ISBN : 978-2-930530-07-9

Dépôt légal : D/2010/11.262/1

Concilier la vie au travail et hors travail

Un enjeu majeur afin de pérenniser
une croissance durable en Europe
et sauvegarder le modèle social européen

Table des matières

Préface	9
Executive summary	11
Introduction générale	19
Partie 1 : La conciliation comme outil pour la croissance et la compétitivité	25
I) Améliorer l'attractivité des entreprises	27
II) S'adapter aux changements dans la société	30
III) Des instruments pour une plus grande flexibilité du temps de travail	34
Quels outils sont employés ?	34
Au niveau européen	34
Les mises en œuvre à l'échelon national ou local	38
L'apport des technologies de l'information et de la communication	38
IV) La création de nouveaux domaines d'activité, porteurs de croissance : le secteur des services à la personne	40
Les disparités au niveau européen	40
Prendre les services à la personne en compte dans le débat européen	42
La professionnalisation du secteur	43
Partie 2 : L'emploi et l'égalité des chances comme facteur de cohésion sociale	45
I) L'égalité des hommes et des femmes dans la vie professionnelle et privée	47
Des inégalités qui persistent	47
Pourtant l'emploi des femmes est primordial aujourd'hui en Europe	48
Quels outils fournit l'Union en termes d'égalité hommes / femmes ?	50
Quelles mesures de conciliation en pratique au service de l'égalité hommes / femmes ?	51

II) L'égalité des générations au sein de l'entreprise	55
Quels apports de ces politiques de conciliation ?	55
Quels outils et quelles actions pour favoriser l'égalité entre les générations ?	57
III) La question de la protection sociale et des politiques familiales et fiscales	62
Les limites posées par les politiques de prestations sociales	62
Moderniser les politiques familiales et les systèmes de prestations sociales	63
IV) La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale	64
Partie 3 : Le rôle des différents acteurs en matière de conciliation	67
I) Les acteurs européens	69
Les institutions de l'Union européenne	69
Les politiques de conciliation dans les décisions communautaires	69
Pourquoi l'action de l'Union se justifie-t-elle auprès des autres acteurs de la conciliation ?	70
Les autres acteurs à l'échelle européenne	72
Les organismes et réseaux à l'échelle européenne	72
Les partenaires sociaux européens	73
II) Au niveau de l'Etat	75
De grandes différences suivant les Etats au niveau légal	75
La question des services	77
La promotion des politiques de conciliation au sein des entreprises	80
III) Au niveau des entreprises	82
Un paysage très contrasté	82
Des mesures de conciliation très variées	82
Conclusion générale	85
Ressources	87

Préface

Préface par PIERRE HENRY

Pour la Solidarité (PLS) livre une analyse particulièrement pertinente des enjeux économiques et sociaux posés par la question de « l'équilibre des vies » au niveau européen.

En tant qu'entreprise, Sodexo a un rôle central à jouer pour actionner ce levier de performance et de bien-être, avec notamment la promotion de politiques de ressources humaines à l'échelle globale, dans les 80 pays du monde – dont de nombreux pays européens – où le Groupe est présent.

Par son activité et son positionnement stratégique, Sodexo est par ailleurs au centre des réflexions et des pistes d'actions visant à accroître la Qualité de Vie au Quotidien des individus, qu'il s'agisse des salariés d'entreprises ou des millions de personnes auxquels s'adressent chaque jour les solutions de services proposés par notre Groupe.

Sodexo a en effet développé une offre unique de solutions de services visant à améliorer la Qualité de Vie dans plus de 33 000 sites à travers le monde, que ce soit des entreprises, des hôpitaux, des écoles et universités, des établissements pénitentiaires ou encore des Bases-Vie du bout du monde. Sur les huit segments de clientèle où nous sommes présents, nos 380 000 collaborateurs proposent en effet à nos clients des Solutions de Services sur Site et des Solutions de Motivation qui permettent d'accroître le bien-être des 50 millions d'individus auxquels s'adressent ces solutions et d'améliorer la performance des entreprises et organisations qui y ont recours.

Ce positionnement traduit une conviction qui est la nôtre depuis notre création en 1966 par Pierre Bellon : celle que la Qualité de Vie participe au progrès et au bien-être des individus et à la performance des organisations.

Aujourd'hui, la situation économique impose de nouveaux réflexes à l'ensemble des acteurs économiques. Au tout premier rang de ces mutations à

opérer figure, à mon sens, la recherche constante de l'innovation. Si les objectifs fixés dans le cadre du Traité de Lisbonne semblent difficilement atteignables dans le temps imparti, les enjeux de conciliation « vie/travail » constituent, comme le souligne cette étude, une formidable opportunité de définir un nouvel agenda social européen. Encore faut-il aux différents acteurs (entreprises, institutions, partenaires sociaux, ...) considérer cet enjeu sous un angle nouveau, celui de la création de valeur.

C'est justement ce que propose PLS, en montrant avec des bonnes pratiques et des cas concrets, dans quelle mesure la conciliation est un outil de croissance et de compétitivité à l'échelle micro et macro-économique ainsi qu'un réel facteur de cohésion sociale. Sur ce dernier volet, il ressort que le développement du service à la personne est en train de s'imposer comme un atout essentiel pour dynamiser l'économie de l'Union. C'est en prenant part au débat public que les entreprises de ce secteur, telles que Sodexo, pourront développer des services qui apparaîtront comme l'instrument essentiel d'une véritable « culture » de la conciliation vie/travail à l'échelle européenne ; une culture qui fait de la Qualité de Vie un nouvel indicateur de la richesse de nos pays.

Pierre Henry

Sodexo, Directeur général adjoint groupe, Directeur Général Solutions de Motivation et Directeur Général Amérique du Sud et Europe Continentale, Solutions de Services sur Site

Executive summary

L'Union européenne est actuellement confrontée à plusieurs difficultés : faiblesse de la natalité, vieillissement de la population, faible participation des femmes au marché du travail, changement des modèles familiaux, ralentissement de la croissance. Afin de trouver des solutions pour surmonter ces obstacles, les gouvernements, partenaires sociaux et entreprises ont développé des solutions innovantes pour repenser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée et ainsi mieux concilier la vie au travail et la vie hors travail. La Commission européenne indique que « *la possibilité de concilier vie professionnelle et vie privée dépend tant d'une organisation du travail moderne, combinant flexibilité et sécurité dans une perspective de genre, que de la disponibilité de services accessibles, abordables et de qualité* »¹.

De telles mesures :

- contribuent à la croissance économique, à la compétitivité intérieure de l'Union en augmentant la participation des femmes et des seniors au marché du travail mais aussi en créant de nouveaux potentiels d'emplois et de valorisation des territoires ;
- aident à résoudre les problèmes démographiques en Europe.² La Commission rappelle qu'il existe un écart entre le nombre d'enfants souhaités qui est de 2,3 et le taux de fécondité qui est de 1,5 enfant par femme en Europe. Les femmes et hommes peuvent, grâce à la conciliation, avoir autant d'enfants qu'ils le souhaitent ;
- concernent les questions d'égalité, qu'elle soit intergénérationnelle ou de genre. Elles concernent plus généralement la problématique de la cohésion sociale. La conciliation de la vie au travail et de la vie hors travail est un facteur de bien-être social et lutte de façon efficace contre l'exclusion sociale.

1. Commission européenne, 2008, Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

2. L'avenir démographique de l'Europe, transformer un défi en opportunité COM (2006) 571.

La conciliation comme outil pour la croissance et la compétitivité

Le développement de mesures en faveur d'une meilleure conciliation entre vie au travail et vie hors travail concerne l'ensemble des agents économiques (État, entreprises et consommateurs) et peut être considéré comme un outil pour la croissance et la compétitivité à trois niveaux, en cela qu'elle permet :

- d'améliorer l'attractivité des entreprises,
- de s'adapter aux changements dans la société,
- de créer de nouveaux domaines économiques porteurs.

Concernant l'attractivité des entreprises, le développement d'outils de management permettant une plus grande flexibilité du travail et une meilleure conciliation entre vie au travail et vie hors travail a des effets bénéfiques sur le bien-être des travailleurs, notamment en réduisant le stress et les perturbations entre vie au travail et vie en-dehors. Cela contribue à une plus grande fidélisation des travailleurs, réduisant de fait les coûts liés à un « turnover » trop important.

A titre d'exemple, en Irlande du Nord, le journal « Irish news » a constaté une réduction de 20% du « turnover » depuis la mise en place de toute une gamme de politiques de conciliation, comme par exemple un congé d'urgence payé, la semaine de travail à horaire compressé ou encore l'augmentation des indemnités versées lors d'un congé paternité ou maternité.

De plus, face aux évolutions démographiques (vieillesse de la population, allongement de la durée de la vie) et de société (augmentation du travail féminin, partage des tâches plus important au sein des ménages, augmentation du nombre de familles monoparentales, implication des citoyens dans la société civile...), il est important, pour les entreprises, d'adapter leur fonctionnement aux nouvelles réalités. Cela permettra notamment aux employés âgés de travailler plus longtemps, en adaptant le travail en fonction de l'âge, ce qui contribuera à maintenir une main d'œuvre suffisante pour garantir la croissance économique. Comme présenté précédemment, ce type d'approche a également un impact en termes de productivité et d'attractivité des entreprises.

Parmi les outils existants pour améliorer la conciliation, le développement d'une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail est un des outils les

plus efficaces car il possède une large palette de possibilités qui ont l'avantage, entre autres, de réduire le recours aux heures supplémentaires, l'absentéisme au travail ou encore les retards liés aux transports. A l'heure actuelle, différents outils existent, mis en œuvre à l'échelle nationale ou européenne :

- à l'échelle européenne, la directive sur le temps de travail de 1993, qui devrait être révisée prochainement, définit les exigences minimales en matière de temps de travail, de santé et de sécurité sur le lieu de l'emploi, avec quelques exceptions possibles cependant. Elle garantit une certaine harmonisation du temps de travail au sein de l'UE. Par ailleurs, une directive de 1997 sur le travail à temps partiel, dont l'un des objectifs consistait à encourager le travail féminin en permettant une meilleure articulation entre famille et travail, permet également de répondre aux besoins organisationnels des entreprises. L'emploi à temps partiel peut cependant être une arme à double tranchant, dans la mesure où certaines entreprises l'utilisent pour créer des horaires atypiques sans possibilité d'aménagement ou sans laisser le choix à leurs employés. Dans ce cas, il n'agit plus comme un outil de conciliation mais uniquement comme un élément de flexibilité interne à l'entreprise.
- à l'échelle nationale, les mesures de flexibilité qui peuvent être mises en place dépendent, outre du droit du travail (dont le cadre général peut être en partie défini au niveau européen), de la volonté des entreprises et des accords passés entre partenaires sociaux. Ainsi, différentes options peuvent être proposées, allant de la modulation des heures d'arrivée et de départ aux comptes épargne-temps (qui permettent aux salariés d'épargner des temps de repos et des sommes d'argent en vue d'une utilisation ultérieure), en passant par la compensation d'heures accumulées ou des formes de semaines de travail comprimées. De plus, le boom des Technologies de l'information et de la communication (TIC) de ces dernières années ouvre de nouvelles perspectives en matière de conciliation, notamment concernant la possibilité de télétravail. Cependant, si l'ensemble de ces mesures existe, elles sont encore peu utilisées en Europe, avec d'importantes disparités d'un pays à l'autre.

Enfin, les évolutions sociales et démographiques impliquent l'apparition de nouveaux besoins de la part d'une clientèle plus active. Il faut mieux prendre en compte ces évolutions dans des domaines tels que l'aménagement du territoire et l'accès aux TIC. Cela nécessite de développer de nouveaux services largement créateurs d'emploi. Ces évolutions génèrent également une demande nouvelle en termes de services à la personne. Ces derniers concernent

« des services qui, sur la base d'une proximité territoriale et/ou relationnelle, répondent à des besoins, collectifs ou individuels, nouveaux ou insuffisamment rencontrés. »³ Ils se sont largement développés ces dernières années en Europe et sont un élément important pour la conciliation, facilitant le quotidien des travailleurs. Si l'on observe une grande disparité des services à la personne en Europe, que ce soit au niveau du type de prestataire (public, privé, associations/troisième secteur), de l'implication des pouvoirs publics ou encore de l'impact de certains éléments culturels sur leur développement, on constate un certain nombre d'enjeux communs à l'heure actuelle : l'impact de la libéralisation européenne des services d'une part et la nécessaire professionnalisation du secteur, d'autre part.

L'emploi et l'égalité des chances comme facteurs de cohésion sociale

Outre sa contribution à la croissance et la compétitivité européennes, la conciliation entre vie au travail et vie hors travail a un impact sur la cohésion sociale, deuxième volet majeur de la stratégie européenne depuis le début des années 2000. Elle est en effet un outil en matière de :

- égalité homme-femme,
- égalité des générations,
- protection sociale, lutte contre la pauvreté et exclusion sociale.

Malgré de nombreuses initiatives, notamment européennes, en faveur d'une plus grande égalité entre hommes et femmes, en particulier en matière d'emploi, des inégalités importantes persistent, à tous les niveaux.

Dans la sphère professionnelle, les emplois à temps partiel sont majoritairement occupés par des femmes, qui en termes de carrière, de salaire ou de retraite sont désavantagées, voire discriminées par rapport aux hommes. De la même manière, dans la sphère privée, la répartition des tâches est déséquilibrée. Pourtant, l'augmentation du travail féminin est à la fois un enjeu de croissance économique et de cohésion sociale pour l'avenir : entre 2000 et 2007, sur 14,6 millions d'emplois créés dans l'UE, 9,2 millions ont été occupés par

³. Les législations nationales en matière de services à la personne - Vers une approche européenne, Réseau européen des services à la personne, 2009, étude coordonnée par le Think tank européen *Pour la Solidarité*.

des femmes. Le taux d'emploi des femmes reste cependant nettement inférieur à celui des hommes (58,8% contre 73,2% en 2007, pour la tranche d'âge 15 à 64 ans). De plus, il apparaît clairement que dans les pays favorisant un équilibre entre vie au travail et vie hors travail, davantage de femmes ayant des enfants travaillent, ce qui témoigne bien de la nécessité de telles politiques. En particulier, la mise en place de congés spécifiques favorise cet équilibre, notamment au moment de la naissance d'enfants : outre le congé parental de trois mois et le congé maternité de 14 semaines minimum décidés au niveau européen par les partenaires sociaux dans les années 1990, certains pays européens proposent un congé paternité (périodes de congé parental exclusivement pour les pères), un congé d'adoption ainsi qu'un congé filial (pour d'autres membres de la famille à charge). Si ces congés favorisent le travail féminin, ils ne peuvent être réellement sources d'égalité que s'ils sont pris de façon plus égale par les hommes et les femmes. Ces dernières en sont actuellement les principales bénéficiaires. Par ailleurs, le développement des services à la personne peut également être source d'une meilleure conciliation et faciliter l'accès des femmes à l'emploi.

L'égalité des générations au sein de l'entreprise, également, aura de plus en plus d'intérêt au fur et à mesure que la population européenne vieillira. Elle a déjà tout son sens par rapport à l'allongement de la durée de la vie, qui peut s'accompagner d'un allongement de la vie au travail. D'une part, maintenir les travailleurs de plus de 50 ans au travail plus longtemps permet de soutenir la croissance tout en prévenant les risques de pauvreté. D'autre part, cette catégorie de travailleurs doit de plus en plus faire face à une double dépendance : celle de leurs parents plus âgés et celle de leurs enfants. Ainsi, des mesures d'aide à la conciliation sont nécessaires pour cette catégorie de travailleurs également. Sur ce point, l'UE, qui n'est pas directement compétente, a proposé un certain nombre de mesures, à travers des communications comme par l'intermédiaire de programmes européens et d'expérimentations.

Si, comme on l'a dit, une part importante des mesures en faveur d'une meilleure conciliation entre vie au travail et vie hors travail passe par une attitude volontariste des entreprises, les pouvoirs publics ont également un rôle crucial à jouer, en particulier en garantissant une protection sociale adaptée et accessible à tous. Or, dans un certain nombre de pays, les congés ne donnent pas droit à des prestations sociales suffisantes pour être utilisés, et la protection contre le licenciement en cas de congé n'est pas suffisante partout. Surtout,

c'est par l'intermédiaire de politiques spécifiques que les pouvoirs publics peuvent agir en faveur d'un changement ou d'un maintien des schémas traditionnels. Ces politiques reposent sur la mise en place de financements adéquats, soit sous forme de subventions, soit en permettant la solvabilisation de la demande.

Le rôle des différents acteurs en matière de conciliation

La mise en place de mesures en faveur d'une meilleure conciliation entre les temps de vie ne relève pas de la responsabilité d'un seul acteur. Au contraire, il s'agit d'une responsabilité partagée entre les acteurs européens, nationaux et les entreprises.

Au niveau européen, les institutions européennes peuvent donner un cadre d'action global et proposer des mesures spécifiques. Cela présente l'avantage de proposer un nivellement par le haut des règles en la matière dans les différents États membres, limitant ainsi les risques de dumping social qui pourraient émerger de différences trop importantes. Par exemple, la Commission a présenté en octobre 2008 un « paquet conciliation » proposant différentes mesures en faveur d'une meilleure conciliation. Ce paquet comprend notamment une communication générale et deux projets de directive spécifiques, qui n'ont pas encore été adoptées par le Parlement européen. Elle peut également fixer des objectifs à atteindre, concernant le taux d'emploi des femmes ou les gardes d'enfants par exemple.

Outre les institutions européennes, les partenaires sociaux européens peuvent jouer un rôle important dans la mesure où, lorsque les représentants des travailleurs et du patronat se mettent d'accord sur certaines mesures, elles sont directement transposées en directives européennes et appliquées dans les États membres. Ce fut le cas notamment pour les directives sur le congé parental ou le travail à temps partiel.

Si les institutions européennes et les partenaires sociaux européens peuvent avoir un rôle important en matière de conciliation, la responsabilité des États est la plus importante en matière législative, notamment au niveau du droit du travail et des politiques familiales et fiscales. De même, le levier des financements est à surtout activable au niveau des pouvoirs publics nationaux. A l'heure actuelle, les différences d'un pays à l'autre sont importantes, les objectifs n'étant pas toujours les mêmes (relèvement de la fécondité, partage

équilibré des tâches entre hommes et femmes, lutte contre la pauvreté...). Le poids des modèles sociaux est, dans ce cas, particulièrement important. En Europe, il en existe 4 : le modèle nordique (soutien en faveur des jeunes enfants), le modèle anglo-saxon (flexibilité du marché de l'emploi permettant une mobilité professionnelle), le modèle des pays du Sud (déficit de politiques) et les autres (aides publiques importantes et choix du travail ou de la suspension d'activité laissé aux familles). De la même manière, l'implication des pouvoirs publics dans l'accès aux services joue un rôle non négligeable dans l'accès des femmes au marché de l'emploi.

Enfin, au bout de la chaîne on retrouve les entreprises, chargées de mettre en œuvre les règles édictées au niveau national et européen. D'une manière globale, elles développent des actions très différentes, en fonction du pays dans lequel elles évoluent, du contexte institutionnel, des conventions collectives, de leur taille, de la volonté interne... De plus, une partie des mesures proposées par les pouvoirs publics, notamment au niveau fiscal, ont un caractère incitatif et non obligatoire. Ainsi, certaines entreprises choisissent de proposer à leurs employés des avantages en nature, comme une crèche d'entreprise, des services de garderie, de conciergerie ou encore la mise en place d'un restaurant d'entreprise. Concernant l'aménagement du temps de travail, là encore les possibilités sont étendues et dépendent dans une large mesure des choix de gestion internes.

Plusieurs questions se posent, qui ne trouveront de réponse qu'au cours des prochaines années et sont de la responsabilité de la nouvelle Commission européenne et du nouveau Parlement européen. En particulier, un certain nombre de textes bloqués lors de la législature précédente devront trouver une solution, comme la directive sur le temps de travail ou l'allongement de la durée du congé maternité. De la même manière, l'application de la directive sur la libéralisation des services, transposée en Europe à la fin 2009 ou début 2010 selon les pays, risque de soulever un certain nombre de problèmes à plusieurs d'entre eux. Enfin, de nouvelles orientations pour les 10 prochaines années devront être prises, à travers une nouvelle stratégie de Lisbonne, mais aussi une nouvelle feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'un nouvel Agenda social européen. Les différents enjeux liés à la conciliation ne devront pas être oubliés, du fait de leur importance, tant pour la compétitivité des entreprises que pour le bien-être des citoyens européens.

Introduction générale

L'Union européenne est actuellement confrontée à plusieurs difficultés : faiblesse de la natalité, vieillissement de la population, faible participation des femmes au marché du travail, changement des modèles familiaux, ralentissement de la croissance. Afin de trouver des solutions pour surmonter ces obstacles, les gouvernements, partenaires sociaux et entreprises ont développé des solutions innovantes pour repenser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée et ainsi mieux concilier la vie au travail et la vie hors travail.

Ces mesures :

- contribuent à la croissance économique, à la compétitivité intérieure de l'Union en augmentant la participation des femmes et des seniors au marché du travail mais aussi en créant de nouveaux potentiels d'emplois et de valorisation des territoires ;
- aident à résoudre les problèmes démographiques en Europe⁴. La Commission rappelle qu'il existe un écart entre le nombre d'enfants souhaités qui est de 2,3 et le taux de fécondité qui est de 1,5 enfant par femme en Europe. Les femmes et hommes peuvent, grâce à la conciliation, avoir autant d'enfants qu'ils le souhaitent ;
- concernent les questions d'égalité, qu'elle soit intergénérationnelle ou de genre. Elles concernent plus généralement la problématique de la cohésion sociale. La conciliation de la vie au travail et de la vie hors travail est un facteur de bien-être social et lutte de façon efficace contre l'exclusion sociale.

Tout au long de cette étude nous allons nous intéresser à montrer quels sont les apports de ces mesures qui facilitent l'articulation des temps de vie des sa-

4. L'avenir démographique de l'Europe, transformer un défi en opportunité COM (2006) 571.

lariés. Nous présenterons également des bonnes pratiques mises en place dans le domaine de la conciliation. Mais avant d'aller plus loin dans notre analyse, il est intéressant de nous attarder sur les expressions qui servent à décrire ces mesures. Chacune étant connotée différemment, elles montrent l'aspect sur lequel on choisit d'insister. Ainsi, en français, on peut retrouver des expressions telles que « conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée », « conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale », ou encore « conciliation vie au travail / vie hors travail ». Cette dernière expression étant la plus neutre, elle sera privilégiée tout au long de l'étude.

Il est également intéressant d'examiner la traduction de ce terme dans différents pays de l'Union :

- l'anglais utilise l'expression « work-life balance ». L'opposition du terme « vie » et « travail » semble indiquer que la vie se passe en dehors du travail ;
- en Allemagne, on utilisera plutôt le terme de « Vereinbarkeit von Familie und Beruf » (compatibilité de la famille et du travail) bien que l'expression « Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben » (compatibilité de la vie au travail, vie privée et vie familiale) existe également. Cela montre que les politiques de conciliation vont davantage concerner des mesures relatives à la vie familiale ;
- dans beaucoup d'autres pays européens, on trouvera un terme similaire à l'usage français d' « équilibre entre vie au travail et vie privée », comme en Espagne où l'on emploie le terme de « equilibrio entre trabajo y vida personal » ou en Italie où l'on parle de « equilibrio tra lavoro e vita privata ».

Comment les politiques de conciliation produisent-elles ces résultats ?

La Commission européenne indique que « *la possibilité de concilier vie professionnelle et vie privée dépend tant d'une organisation du travail moderne, combinant flexibilité et sécurité dans une perspective de genre, que de la disponibilité de services accessibles, abordables et de qualité* ».⁵ Le gouvernement britannique a souligné que : « *Work-life balance isn't only about families and childcare; nor is it about working less; it's about working 'smart'; about being fresh enough to give all you need to both work and home, without jeopardizing one for the other; and it's a necessity for everyone, at whatever your stage in life.* »⁶

5. Commission européenne, 2008, Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

6. Department of Trade and Industry, 2001, *The Essential Guide to Work-Life Balance*.

Comme le souligne donc la Commission, il s'agit donc d' « une organisation du travail moderne, combinant flexibilité et sécurité », ce qui n'est pas sans rappeler le débat actuel autour de la notion de flexisécurité.⁷ « *La flexisécurité peut être définie comme une stratégie intégrée visant à améliorer simultanément la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail.*

*La flexibilité, d'une part, c'est réussir les changements (les « transitions » dans la vie: entre le système éducatif et le monde du travail, entre les emplois, entre le chômage ou l'inactivité et le travail, entre le travail et la retraite. [...] La flexibilité, c'est également celle de l'organisation du travail qui permet, avec rapidité et efficacité, de répondre à de nouveaux besoins en termes de production et de maîtriser les nouvelles compétences nécessaires, et de **faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et privées.***

La sécurité, d'autre part, représente bien plus que l'assurance de garder son emploi. Il s'agit de donner aux individus les compétences qui leur permettent de progresser dans leur vie professionnelle et de les aider à trouver un nouvel emploi. Il s'agit aussi de leur donner des indemnités de chômage adaptées pour faciliter les transitions. Enfin, cela inclut aussi des possibilités de formation pour tous les travailleurs (en particulier les travailleurs peu qualifiés et plus âgés). »

La flexisécurité est, de ce point de vue, le socle commun d'idées pour moderniser les marchés du travail en Europe. Elle s'attache à relier les besoins des salariés avec ceux des entreprises dans une perspective évolutive. Elle fait la promotion de :

- la souplesse et la sécurisation des dispositions contractuelles (tant du point de vue des employeurs que des travailleurs - des travailleurs en place comme des exclus) dans le cadre d'un droit du travail, de conventions collectives et d'une organisation du travail modernes ;
- stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie pour garantir une capacité d'adaptation et une aptitude à l'emploi permanentes des travailleurs, en particulier des plus vulnérables ;
- politiques actives du marché du travail permettant aux individus de faire face aux changements rapides, de réduire les périodes de chômage et de faciliter les transitions vers de nouveaux emplois ;

7. Communication de la Commission Européenne, 2008, « Vers des principes communs de flexicurité: Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité », COM (2007) XXX.

- systèmes de sécurité sociale modernes qui fournissent une aide au revenu adéquate, encouragent l'emploi et facilitent la mobilité sur le marché du travail. Cela suppose une large gamme de prestations de protection sociale (indemnités de chômage, pensions et soins de santé) permettant aux individus de concilier leur travail et leurs responsabilités privées et familiales telles que la garde d'enfants.

Les apports des politiques de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée en matière de modernisation du travail sont également à relier à la Stratégie de Lisbonne. Lancée en 2000 par le Conseil Européen, elle souhaite apporter une réponse aux problèmes cités plus haut. Elle vise à faire de l'Union européenne l'économie la plus compétitive au monde avec pour objectif de parvenir au plein emploi avant 2010.

Cette stratégie se fonde sur trois piliers :

- économique : par la promotion des investissements dans la recherche et le développement ;
- social : avec la modernisation du modèle social européen ;
- environnemental : avec la prise en compte du développement durable dans les deux piliers précédents.

La stratégie de Lisbonne repose sur la « méthode ouverte de coordination ». Cette dernière crée un cadre de coopération entre les États-membres, en vue de faire converger les politiques nationales pour réaliser certains objectifs communs.⁸ Cela signifie que les États doivent atteindre des objectifs qu'ils ont déterminés en commun, mais sont totalement libres de choisir les instruments pour y parvenir.

Cependant, l'Union se situe actuellement dans un contexte de crise économique et les États sont loin d'avoir atteint ces objectifs. La stratégie de Lis-

8. La MOC prend place dans des domaines qui relèvent de la compétence des États-membres tels que l'emploi, la protection sociale, l'inclusion sociale, l'éducation, la jeunesse et la formation.

Elle se base principalement sur:

- l'identification et la définition en commun d'objectifs à remplir (adoptés par le Conseil) ;
- des instruments de mesure définis en commun (statistiques, indicateurs, lignes directrices) ;
- le « benchmarking », c'est-à-dire la comparaison des performances des États membres et l'échange des meilleures pratiques (surveillance effectuée par la Commission);

Selon les différents domaines, la MOC implique des mesures qui sont plus ou moins contraignantes pour les États membres, mais qui ne prennent jamais la forme de directives, de règlements ou de décisions.

bonne touche à sa fin en 2010. Les États-membres la redéfiniront à partir de janvier 2010, et ce, notamment en lien avec ces éléments nouveaux.

Dans le contexte actuel de crise économique, on aurait également pu craindre une réduction des investissements et donc une implication moindre dans les efforts de conciliation. Pourtant, les entreprises ne se désengagent pas. Cela signifie qu'elles reconnaissent que les mesures de conciliation génèrent des potentiels de croissance, de compétitivité, de cohésion sociale et représentent un atout essentiel dans le contexte actuel.

Pour bien comprendre l'apport des politiques en faveur d'une meilleure conciliation entre la vie au travail et la vie hors travail, dans le contexte actuel et dans une perspective de croissance et de cohésion sociale, il peut être intéressant d'analyser ces politiques selon 3 angles :

- la croissance et la compétitivité ;
- l'amélioration de la qualité de vie et la cohésion sociale ;
- l'influence des agents économiques sur ces problématiques.

Partie 1 : La conciliation comme outil pour la croissance et la compétitivité⁹

Les politiques de conciliation présentent de nombreux avantages tant pour les salariés que pour les employeurs. En mettant en place une organisation du travail favorisant ainsi l'émergence de nouveaux secteurs porteurs d'une croissance durable, plus moderne et plus flexible, elles permettent d'améliorer la productivité des entreprises mais aussi leur attractivité, que ce soit vis-à-vis des salariés ou des consommateurs.

De plus, pour faciliter l'articulation des différents moments de vie, les entreprises ou institutions peuvent mettre toute une gamme de services à la disposition des salariés.

9. Voir notamment le rapport de l'INED : « Comment les employeurs aident-ils leurs salariés à concilier travail et famille ? » qui détaille les raisons pour lesquelles les entrepreneurs français mettent en œuvre des politiques de conciliation.

I) Améliorer l'attractivité des entreprises

Les politiques de conciliation doivent être considérées comme un investissement utile de la part des entreprises car elles permettent d'améliorer leur attractivité et leur productivité. De quelle manière ?

En facilitant l'articulation entre les différents moments de la vie, ces politiques favorisent le bien-être des salariés, réduisent le stress et les perturbations du travail dans la vie privée et inversement. Les salariés sont donc plus engagés dans leur activité professionnelle.

Ces politiques améliorent à la fois la productivité au sein de l'entreprise mais aussi l'attractivité de cette dernière. En permettant une meilleure articulation entre vie au travail et vie privée et familiale, ainsi qu'en offrant un cadre de travail de qualité, ces entreprises ont des atouts indéniables pour leurs salariés. Elles attirent donc plus facilement une grande gamme d'employés, notamment qualifiés, et la fidélisent. Leur masse salariale subit donc moins de « turnover », ce qui entraîne une réduction des coûts de recrutement et de formation. En permettant une meilleure flexibilité du travail, elles aident également à faire baisser l'absentéisme et le retard au travail.

Mettre en place ces politiques apporte aussi un bénéfice en termes d'image auprès des clients. En développant des politiques de ressources humaines innovantes qui prennent en compte l'humain, elles améliorent la renommée de l'entreprise, ce qui peut avoir un effet positif sur les ventes. Des labels ou brevets ont d'ailleurs été créés par les pouvoirs publics pour valoriser ces efforts auprès des consommateurs. On peut citer le « career and family audit » en Allemagne ainsi que le label qualité¹⁰ ou le label égalité en France¹¹.

Une étude menée en Allemagne a aussi cherché à montrer que la mise en œuvre de politiques de conciliation peut améliorer les performances globales de l'entreprise. « *Une recherche commissionnée par le ministère de la Famille auprès de l'Institut de recherche Prognos conclut que l'introduction de mesures en faveur de l'articulation travail-famille permet aux entreprises un retour sur investissement de 125% (Prognos AG, 2003). Selon cette recherche, les mesures adoptées par les entreprises permettent d'économiser 50% des coûts induits par*

10. Pour le label qualité, l'un des trois piliers d'évaluation concerne la mise en place de politiques de conciliation.

11. Les entreprises face à la conciliation travail et vie familiale : une comparaison Allemagne et France (juin 2008).

l'absence de prise en compte des contraintes familiales des salariés »¹². Bien que ce résultat puisse être discutable, notamment du point de vue de la méthode employée (il existe une grande diversité d'entreprises suivant le secteur considéré et la taille des entreprises est un élément important à prendre en compte), elle a néanmoins attiré l'attention des entrepreneurs. C'est avant tout une façon de montrer que ces politiques de conciliation sont un facteur d'efficacité économique et génèrent des retours sur investissement non négligeables.

The Irish News, journal d'Irlande du Nord, et la réduction du « turnover »

Depuis la mise en place de toute une gamme de politiques de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, le « turnover » au sein du journal a été réduit de près de 20%. Cela représente des économies significatives en termes de publicité, de recrutement et de formation. Cette entreprise propose notamment un congé d'urgence payé, du « job-sharing » et la semaine de travail à horaires compressés. Elle a également augmenté les indemnités versées lors du congé maternité et paternité.

www.worklifebalance.ie

Moore and Smalley : les gains de productivité apportés par les mesures de conciliation (Grande-Bretagne)

Moore et Smalley est une société indépendante qui fournit des services en expertise comptable et du consulting de conseillers d'affaires.

L'entreprise a mis en place un projet-pilote relatif au temps partiel et au travail à l'extérieur des locaux de l'entreprise. Ce dernier a beaucoup amélioré le service client, la motivation du personnel et a réduit les absences.

Comment ? Le travail à temps flexible a été introduit dans le département « affaires fiscales ». Il détermine un horaire fixe de travail de 10h à 12h le matin et de 14h à 16h l'après-midi, le reste du temps pouvant être flexible. En outre, les heures supplémentaires travaillées pendant les périodes

¹². Ibid.

où l'activité est plus importante sont comptabilisées et peuvent être reportées par la suite sous forme de congés.

Les avantages apportés par ces mesures ont rapidement été observés. Le personnel est plus facilement enclin à prester des heures supplémentaires lorsque cela s'avère nécessaire. Les heures prestées se répartissent sur une plage horaire plus grande, offrant ainsi un service client en dehors des heures normales de travail. Les heures de travail perdues (pour cause de rendez-vous médicaux par exemple) se sont considérablement réduites.

Pendant la durée de ce projet-pilote, le « turnover » du personnel en termes de départs volontaires a été divisé par deux, passant de 15 à 7.5%. La proportion de jours perdus à cause d'une absence de courte durée ou de maladie a baissé de 3.5% à 2.3%.

www.worklifebalance.ie

II) S'adapter aux changements dans la société

Les politiques de conciliation constituent également des outils nécessaires pour que l'entreprise s'adapte aux changements dans la société. Cela notamment la démographie de l'Union et ses conséquences sur l'économie. Comme l'indique une communication de la Commission sur le futur démographique de l'Union, « *la population totale dans l'EU-25 se réduira légèrement, mais deviendra beaucoup plus âgée. Sur le plan économique, le changement principal concerne la population en âge de travailler (âgée de 15 à 64 ans) qui diminuera de 48 millions d'ici 2050. Le taux de dépendance (le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus relativement à celles âgées de 15 à 64 ans) devrait doubler pour atteindre 51% d'ici 2050, ce qui signifie que l'UE passera de quatre à seulement deux personnes en âge de travailler pour chaque citoyen âgé de 65 et plus.* » La Commission ajoute que le vieillissement de la population pourrait avoir un impact sur la croissance européenne : le taux de croissance économique pourrait baisser en raison de la diminution de la population en âge de travailler, de 2,4% sur la période 2004 - 2010, et de 1,2% sur la période 2030 – 2050.

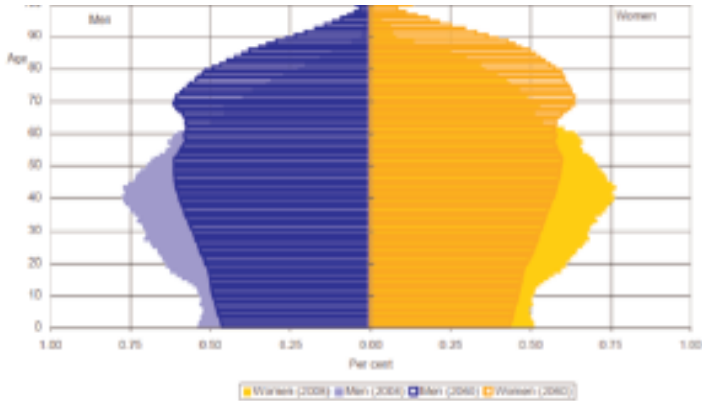
Projection des taux de dépendance à horizon 2060 dans l'UE 27¹³



Source : Eurostat, EUROPOP2008 convergence scenario

13. Ageing characterises the demographic perspectives of the European societies - Issue number 72/2008 , Konstantinos Giannakouris, Eurostat, Collection "statistiques en bref", 26/08/08 (<http://tinyurl.com/y8prkqv>).

Projection de l'évolution de la pyramide des âges dans l'UE 27 à l'horizon 2060¹⁴



Source : Eurostat, EUROPOP2008 convergence scenario

Les politiques de conciliation permettent d'adapter le travail en fonction de l'âge des travailleurs. Avec l'accroissement de la durée de vie, elles aident au maintien au travail des plus de 50 ans, ce qui permet de conserver une main d'œuvre suffisante pour soutenir de la croissance économique européenne. En outre, nous avons vu qu'en permettant aux parents d'avoir autant d'enfants qu'ils le souhaitent, elles favorisent le renouveau démographique européen.

Ces dernières années, on a également pu observer une évolution des modèles familiaux et une évolution de la répartition des tâches au sein du couple. Une plus grande proportion de femmes travaille, les hommes sont plus nombreux à demander du temps pour leur vie familiale et le nombre de familles monoparentales augmente. Les entreprises font donc face à un nombre croissant de demandes pour mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale.

Enfin, au-delà de l'aspect démographique, les entreprises doivent aussi répondre au désir croissant des citoyens de vouloir s'impliquer dans la société civile. Comme évoqué en introduction, l'Union européenne mène actuellement une réflexion sur la modernisation du marché du travail, en lien avec les principes de flexisécurité. La flexisécurité encourage les salariés à considérer

14. Ibid.

leur carrière sous un angle dynamique alliant périodes de travail et formation, tout au long de la vie.¹⁵ Or, la formation « *se rapporte à toutes les formes d'éducation¹⁶, d'enseignement et de formation professionnelle, d'éducation non formelle et d'apprentissage informel, entrepris tout au long de la vie dans une perspective personnelle, civique, sociale et/ou professionnelle et aboutissant à une amélioration des connaissances, des aptitudes et des compétences* »¹⁷. Les politiques de conciliation permettent ici de valoriser l'expérience que les salariés peuvent acquérir en dehors de la vie professionnelle ou de formations formelles.

Le chèque scolaire (Cheques Escolar) avec Le Conseil Régional de l'Éducation de la Communauté de Madrid

Pour un budget de 28 millions d'euros, le Conseil Régional de l'Éducation de la Communauté de Madrid octroie une aide à plus de 25 000 familles ayant des enfants de moins de 3 ans, pour leur scolarisation dans des écoles privées. Le réseau concerné se compose de 800 crèches privées.

Concrètement, les parents reçoivent un carnet de 11 chèques d'un montant allant de 95 et 160 € qu'il leur suffit de remettre chaque mois à la crèche agréée.

15. A ce sujet voir « La valorisation et la validation de l'expérience non formelle et informelle : une solution pour le marché de l'emploi européen ? » publié par *Pour la Solidarité*, qui met l'accent sur la reconnaissance de l'expérience professionnelle et non professionnelle dans le cadre de la dynamisation du marché du travail européen.

Dans le cadre des actions des institutions européennes, l'application de la « méthode ouverte de coordination » dans les domaines de la formation et de l'éducation a permis de définir des objectifs communs devant être atteints par les États Membres, contenus dans le programme « Éducation et formation 2010 ».

16. Il existe trois types d'éducation qui apportent de l'expérience au travailleur :

- L'éducation formelle a généralement lieu dans des écoles, des universités ou des établissements de formation et débouche sur l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat.
- L'éducation non formelle comprend une éducation pour adultes gratuite au sein de cercles d'études, de projets ou de groupes de discussion. Ceux-ci avancent à leur propre rythme et n'imposent pas d'examen en fin de parcours.
- L'éducation informelle est présente partout: dans les familles, sur le lieu de travail, dans les ONG ou dans les groupes de théâtre. Elle peut également faire référence à des activités pratiquées à la maison, comme la lecture d'un livre. Or il ne faut pas négliger ce troisième aspect, avec notamment l'amélioration de l'accès à la culture, l'augmentation du bénévolat et de la participation à la société civile.

17. http://ec.europa.eu/education/programmes/llp/guide/glossary_fr.html

Les chèques formations en Région flamande et avec le Forem (L'Office Régional de la Formation professionnelle et de l'Emploi) en Wallonie

En Belgique, les Régions wallonne et flamande ont voulu encourager les petites et moyennes entreprises ainsi que les indépendants à profiter régulièrement de programmes de formation de qualité pour augmenter leur compétitivité.

Ce sont ainsi 9 000 employés de PME et indépendants qui en bénéficient en Wallonie et 30 500 en Région flamande. Chacune de ces Régions a mis en place ces chèques formation. Chaque chèque possède une valeur de 30 euros à utiliser pour une heure de formation. 50% de la valeur du chèque est pris en charge par un financement régional, le reste est couvert par l'entreprise. Les chèques peuvent être utilisés dans tous les organismes de formation agréés par la Région, ce qui représente 280 organismes de formation en Wallonie et 1 250 en Région flamande.

III) Des instruments pour une plus grande flexibilité du temps de travail

Les mesures de conciliation ont donc pour objectif de mettre en place une organisation du travail plus moderne et plus flexible. Elles constituent un véritable outil de gestion des ressources humaines. Elles permettent notamment l'aménagement du temps de travail selon les besoins organisationnels de l'entreprise, les variations de l'activité, et / ou les cycles de vie des salariés. Ces mesures représentent donc une méthode efficace pour réduire le recours aux heures supplémentaires, l'absentéisme au travail, les retards liés aux transports, etc.

Quels outils sont employés ?¹⁸

Au niveau européen :

La législation européenne, notamment, organise la flexibilité du temps de travail. Cette législation constitue une base commune de réglementation dans tous les États-membres. Elle s'organise principalement autour de deux directives :

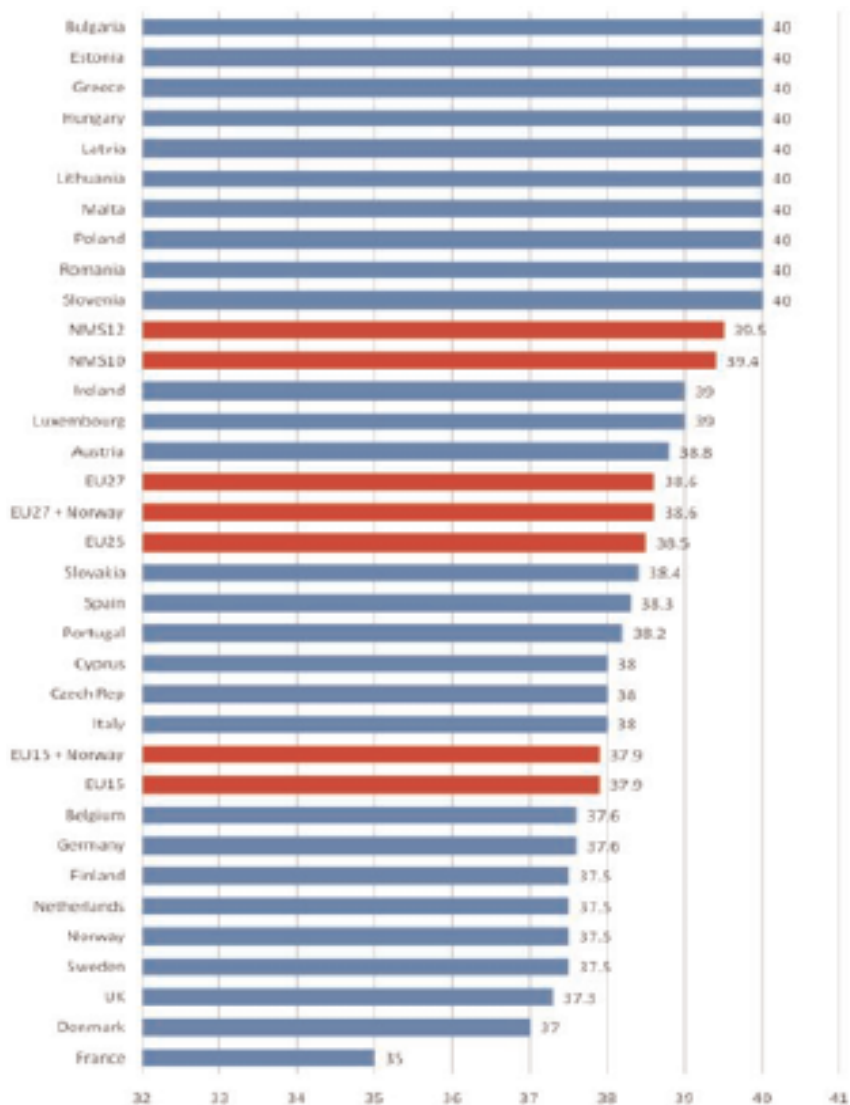
- 1) La directive sur le temps de travail de 1993¹⁹ qui fixe des exigences minimales en matière de temps de travail, de santé et de sécurité sur le lieu d'emploi. Elle détermine les périodes minimales de repos journalier (au moins 11 heures), hebdomadaire, de congés annuels, de travail de nuit (au maximum 8 heures), ainsi qu'une durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures (calculée sur une période de 4 mois). Pourtant d'importantes dérogations sont possibles comme par exemple « l'opt-out ». Cette clause permet de déroger à la règle de la durée maximale hebdomadaire de 48h avec l'accord du salarié concerné (sans plafond) et qui existe dans 15 États membres. Il y a donc de larges différences concernant le temps de travail légal et effectif suivant les pays et les secteurs, comme le rappelle une étude publiée en 2009 par l'Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) sur le temps de travail dans les États-membres.²⁰

18. Pour avoir une vue d'ensemble des directives européennes concernant les différentes modalités d'organisation du travail voir l'article « Conciliation entre vie familiale et vie professionnelle en droit social communautaire ».

19. Une proposition de modification de cette directive a échoué en avril dernier. Elle disposait notamment que les travailleurs ne devaient pas effectuer en moyenne plus de 48 heures par semaine (calculée sur une période d'un an) et ne prévoyait pas la suppression définitive de la clause d'opt-out. Directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

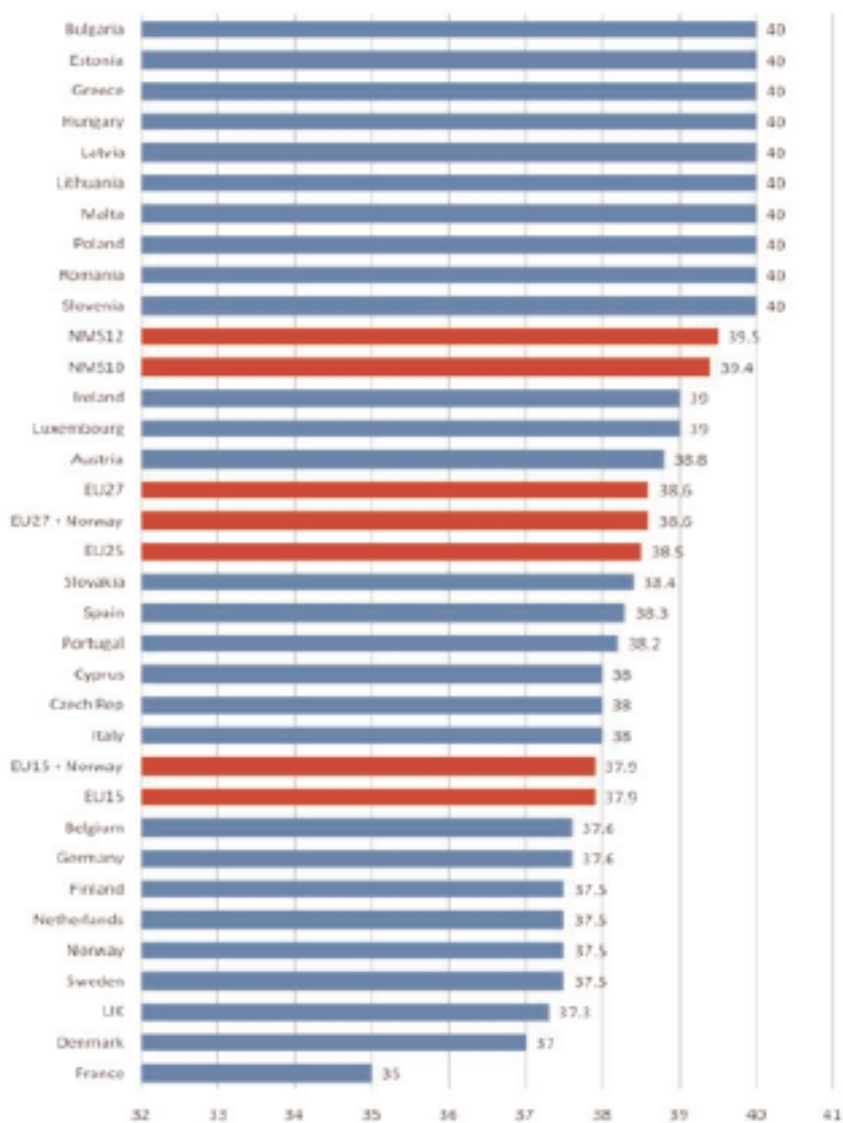
20. Carley M., 2009, « Working time developments - 2008 ».

Durée moyenne hebdomadaire du travail selon les accords collectifs, 2008²¹



21. Carley M., 2009, « Working time developments - 2008 ».

Nombre moyen d'heures réellement effectuées dans la majorité des emplois pour les salariés à temps plein, troisième trimestre 2008²²



22. Carley M., 2009, « Working time developments - 2008 ».

2) La directive sur le travail à temps partiel de 1997.²³ Le travail à temps partiel est encouragé par la Stratégie européenne de l'emploi²⁴ en tant que moyen pour articuler travail et famille. Il est également prôné comme un outil capable d'augmenter le taux d'emploi des femmes. Il s'agit également de répondre aux besoins organisationnels des entreprises. En ce sens, le travail à temps partiel peut être considéré comme un outil de flexibilité du travail.²⁵ D'après l'étude « Legal approaches to some aspects of the reconciliation of work, private and family life in thirty European Countries » : « *Selon les dirigeants, le temps partiel répond principalement aux besoins de l'établissement dans 34 % des établissements, alors que dans 39 % des cas, il répond principalement aux souhaits des salariés ; 21 % considèrent que les deux raisons sont d'égale importance.* »²⁶

Cependant cette étude ajoute également que « *Lorsque le temps partiel vise à répondre aux besoins de l'établissement, il est plus souvent corrélé avec des horaires atypiques (travail de nuit ou le week-end), du travail en équipe et des possibilités limitées d'aménagements d'horaires* ». ²⁷ Le temps partiel est donc paradoxalement à la fois un instrument de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée mais il peut aussi la gêner.

Le travail à temps partiel doit être le fruit d'une véritable concertation entre employeur et employé. Pourtant, il peut être imposé, notamment pour du travail peu qualifié, de mauvaise qualité voire précaire.²⁸ Il confirme également les stéréotypes de genre en étant généralement associé à de l'emploi féminin. Les employeurs doivent donc garantir l'égalité de traitement entre salariés à temps plein et à temps partiel, que ce soit en matière de rémunération, d'horaires, de carrière ou de formation.

23. Pour en savoir plus sur le travail à temps partiel voir « Legal approaches to some aspects of the reconciliation of work, private and family life in thirty European Countries », 2006.

24. Le traité d'Amsterdam ayant introduit dans le traité instituant la Communauté européenne un nouveau titre VIII sur l'« Emploi », la coordination des politiques de l'emploi des États membres est devenue une priorité communautaire. C'est sur la base de ces nouvelles dispositions que le Conseil européen de Luxembourg en novembre 1997 a lancé la stratégie européenne pour l'emploi (SEE), également appelée « processus de Luxembourg ». La SEE constitue un programme annuel de planification, de suivi, d'examen et d'ajustement des politiques mises en place par les États membres pour coordonner leurs instruments de lutte contre le chômage.

25. Jönsson A. et Morel N., 2006, Egalité des sexes et conciliation vie familiale - vie professionnelle en Europe. Une comparaison des politiques menées en France, en Suède et au Royaume-Uni, Politique européenne.

26. Legal approaches to some aspects of the reconciliation of work, private and family life in thirty European Countries, 2008.

27. Ibid.

28. Ibid.

Les mises en œuvre à l'échelon national ou local

Les mesures européennes délimitent un cadre commun à tous les États-membres, cependant la flexibilité du temps de travail s'organise principalement suivant des modalités propres à chaque entreprise ou suivant les accords collectifs conclus par les partenaires sociaux.

La plupart des entreprises mettent en place des mesures de compensation qui sont plus ou moins flexibles, comme :

- la possibilité pour les salariés de moduler, dans une certaine limite, leurs heures d'arrivée et de départ du travail, en s'adaptant par exemple aux horaires d'école ;
- le fait de compenser des heures accumulées en réduisant d'autant la durée du travail certains autres jours ou certaines semaines ;
- les mesures d'annualisation du temps de travail ;
- les formes de semaine de travail comprimée ;
- le compte-épargne temps qui permet au salarié d'épargner des temps de repos (congés, jours de repos, ...) et des sommes d'argent (primes conventionnelles, 13^{ème} mois, prime d'intéressement, ...) en vue d'une utilisation ultérieure. Les droits épargnés sur le compte peuvent être utilisés par le salarié sous forme monétaire ou pour compenser en tout ou partie une période de congé sans solde (congé parental, congé sabbatique, ...), une période de formation en dehors du temps de travail, un passage à temps partiel ou une cessation progressive ou totale d'activité.²⁹

Toutes ces options permettent de travailler autant mais en s'adaptant à la vie du salarié et à ses besoins. Ainsi « *sur 21 pays de l'UE, 48 % des employeurs de dix salariés et plus déclarent que de tels arrangements existent dans leur établissement. La forme la moins flexible (compenser dans la même journée les horaires décalés) est la plus répandue, avec ensuite les possibilités d'accumuler des heures, en les récupérant sur des plages longues (compte épargne temps, travail annualisé)* »³⁰. En France, l'Observatoire de la parentalité (www.observatoiredeparentalite.fr)

29. <http://tinyurl.com/yehyk6f>

30. « La prise en compte de la vie familiale des salariés par les entreprises : une comparaison européenne », Recherches et Prévisions, juin 2008 : propose aussi des chiffres plus spécifiques suivant les différents modèles adoptés par les États Membres (nordique, méditerranéen, etc.), et sur les disparités suivant les entreprises.

vatoire-parentalite.com) encourage les entreprises à adopter ce type de mesures, notamment à travers une Charte pouvant être signée par ces dernières et par la présentation de bonnes pratiques existantes.

Enfin, la flexibilité du travail peut aussi concerner l'aménagement d'un emploi sous forme de partage d'une même fonction dans l'entreprise, par deux personnes. Mais cela reste rare, sauf en Allemagne et en Italie.

Pourtant, en matière d'aménagement du travail, beaucoup reste à faire et les disparités sont encore nombreuses en Europe. Dans les États membres, *« seul environ un quart des employées âgées de 25 à 49 ans, c'est-à-dire le groupe d'âge pour lequel la prise en charge des enfants est un problème majeur, disposait d'une certaine flexibilité de leurs horaires de travail en 2004, en ce qu'elles pouvaient « épargner » du temps de travail pour disposer plus tard de temps libre (12 %) ou qu'elles pouvaient faire varier leur programme de travail (10-12 %). Une part légèrement plus faible de femmes que d'hommes (24 % contre 27 %) bénéficiait d'aménagements flexibles »* (Eurostat, 2008).

L'apport des technologies de l'information et de la communication

Les TIC offrent des solutions utiles pour l'aménagement de l'organisation du travail, sous forme de télétravail par exemple. Elles facilitent également la prise en charge administrative de la conciliation en permettant plus de réactivité. Si le salarié part en cas d'urgence, il peut prévenir rapidement ses collaborateurs. Si cette absence doit se prolonger, les TIC permettent aux ressources humaines d'avoir plus rapidement accès aux emplois du temps et disponibilités de tous, pour gérer cette absence en faisant appel par exemple à un remplaçant ou en modulant les horaires et tâches d'un autre collaborateur. Enfin ces TIC sont intéressantes d'un point de vue environnemental car elles limitent les déplacements entre le lieu de travail des salariés et leur lieu de vie. En Belgique et en Espagne par exemple, il existe des dispositifs fiscaux attrayants permettant aux entreprises de financer en partie la connexion à des lignes haut débit pour leurs employés, ce qui favorise le télétravail.

IV) La création de nouveaux domaines d'activité, porteurs de croissance : le secteur des services à la personne³¹

Tous ces changements au sein de la société et les ajustements qu'ils appellent doivent donc être considérés comme des opportunités à saisir par les entreprises. Comme nous l'avons vu, la mise en œuvre de mesures de conciliation rend les entreprises plus attractives et plus compétitives, mais pas seulement. La plus grande participation des femmes au marché du travail, le vieillissement de la population et le nombre croissant de familles monoparentales impliquent l'apparition de nouveaux besoins de la part d'une clientèle plus active. Il faut mieux prendre en compte ces évolutions dans des domaines tels que l'aménagement du territoire, l'accès aux TIC, ce qui nécessite de développer de nouveaux services largement créateurs d'emploi.

Ces évolutions génèrent également une demande nouvelle en termes de services à la personne. Ces derniers concernent « *des services qui, sur la base d'une proximité territoriale et/ou relationnelle, répondent à des besoins, collectifs ou individuels, nouveaux ou insuffisamment rencontrés.* »³² Il existe trois types de services à la personne : les services sociaux (soins, accueil des enfants, personnes dépendantes, ...), les services classiques d'entretien de la maison et les « nouveaux services » plus complexes (services de conciergerie d'entreprise, ...). Ils facilitent le quotidien des salariés et les aident à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. A l'heure actuelle, ces services sont présés par trois types d'acteurs : des acteurs publics - en particulier les collectivités territoriales - des grandes entreprises privées, des entreprises sociales et associations.

Les disparités au niveau européen

Les dénominations et les fonctions de ces services à la personne varient énormément suivant le rôle que joue l'État dans la société. On parle ainsi de services à la personne, de services de proximité, de services liés à la dépendance. Ils peuvent être plus ou moins financés par les pouvoirs publics, s'adresser spécifiquement à certaines catégories sociales ou non. « *Certains pays, comme*

31. Pour aller plus loin sur le rôle et le secteur des services à la personne en Europe voir « les services à la personne dans les politiques européennes », 2008.

32. Les législations nationales en matière de services à la personne - Vers une approche européenne, Réseau européen des services à la personne, 2009, étude coordonnée par le Think tank européen *Pour la Solidarité*.

la Suède ou le Danemark, ont privilégié l'intervention de la collectivité publique tandis que le modèle anglo-saxon met l'accent sur le secteur privé. Les pays méditerranéens (Italie, Espagne dans une moindre mesure) se basent davantage sur les solidarités familiales, tandis que le modèle continental, adopté notamment par la Belgique et la France soutient la demande ».³³ Cela influence la demande en services qui varie considérablement d'un pays à l'autre. Importante pour l'Irlande, le Portugal, la Belgique, le Danemark et la France, elle reste relativement faible pour l'Italie et est en expansion croissante en Espagne. Car au-delà de la possibilité d'avoir accès à ces services, se pose aussi la question des blocages culturels qui peuvent persister dans certains États-membres. Dans les pays latins par exemple, la solidarité familiale restant très importante, l'utilisation de tels services est peu envisagée voire mal perçue.

En outre, on observe dans presque tous les pays un manque de services de qualité et abordables, en particulier pour l'accueil des enfants, des personnes dépendantes et des personnes âgées.

Les titres-services et l'Office National de l'Emploi (ONEM) en Belgique

Le système des titres-services a été mis en place par le gouvernement belge en 2001 pour faciliter l'accès des ménages à une aide ménagère. Il poursuit trois objectifs :

- Favoriser le développement des services et des emplois de proximité en solvabilisant la demande
- Créer de nouveaux emplois
- Lutter contre le travail illégal

Le titre-service est un moyen de paiement, subventionné par l'État pour régler des prestations de proximité, au domicile ou en-dehors (nettoyage, lessive, repassage, petits travaux de couture, préparation des repas, courses ménagères, transport accompagné, ...). Celles-ci doivent être effectuées par un travailleur disposant d'un contrat de travail salarié avec une entreprise agréée titres-services par l'ONEM, responsable du dispositif.

A l'heure actuelle, un chèque est acheté 7,50 € par l'utilisateur, il donne

33. Ibidem.

droit à une heure d'aide à 20,80€, l'État remboursant la différence directement aux entreprises agréées. De plus, la participation de l'utilisateur est déductible fiscalement à hauteur de 30% du prix d'achat des chèques.

Depuis sa mise en place, ce dispositif a connu un succès tel, que la part du titre-service financée par l'utilisateur a dû être augmentée, passant de 6,20€ à 6,70€ en 2005 puis à 7€ en 2008, pour atteindre 7,50€ actuellement.

Fin juillet 2009, la direction statistique de l'ONEM recensait en effet 2369 entreprises agréées dans l'ensemble du pays, avec 16 480 nouveaux utilisateurs au cours du mois, 615 371 utilisateurs actifs au cours des 12 derniers mois et 214 112 641 chèques remboursés depuis la mise en place du système.

Prendre les services à la personne en compte dans le débat européen

Il faut rappeler que la question des services à la personne s'inscrit dans le débat plus large entamé au niveau européen sur la libéralisation et la modernisation des services, notamment des services sociaux. La communication de la Commission sur les Services d'Intérêt Général et Services Sociaux d'Intérêt Général de 2007 représente une étape importante dans la prise en compte des services sociaux³⁴ au niveau communautaire, et notamment des services à la personne. Ces services sont présentés comme des vecteurs de solidarité, de cohésion et de proximité au sein de l'Europe. Cependant, ils ne sont envisagés que sous l'angle d'offres de soin et non sous l'angle des services de confort. Cette définition ne recouvre donc pas toutes les réalités des services à la personne en Europe.

Les services à la personne répondent pourtant à des besoins nouveaux et croissants, au sein de la société, dans des domaines aussi variés que les soins, l'aide ménagère, les services de conciergerie, etc. Ce marché a donc un fort potentiel de croissance en termes d'emplois, ce qui avait été reconnu dès 1993 par la Communauté Européenne dans le livre blanc « Croissance, compétitivité,

³⁴.« *Que sont les services sociaux d'intérêt général (SSIG)? Il s'agit de services tels que la garde d'enfants, le logement social, l'aide à l'emploi et les mesures de lutte contre l'exclusion sociale, ainsi que de services d'aide aux familles et aux personnes dans le besoin, comme les soins de longue durée. Ils ont notamment pour objectif de garantir un niveau élevé de protection sociale, d'emploi et d'égalité. Ces services ne poursuivent pas de but lucratif, et le fournisseur est souvent proche du bénéficiaire.* » Communication de la Commission sur les SSIG.

emploi ». Face aux différences existant entre les différents États-membres cités plus haut, la législation européenne peut favoriser le développement d'un véritable marché des services à la personne dans tous les pays européens et donc soutenir la croissance et la création de nouveaux emplois.

Il est important d'ajouter que ces services renferment d'importants avantages en termes de cohésion et de développement territorial, en créant de nouveaux emplois non délocalisables, avec un coût d'entrée sur le marché relativement faible. De même, offrir des services à la personne variés et nombreux constitue un réel argument pour attirer de nouvelles entreprises sur un territoire. De cette façon ils aident à redynamiser un espace de façon durable.

La professionnalisation du secteur

Ce secteur a aujourd'hui besoin d'une plus grande reconnaissance pour développer tout son potentiel. Les métiers dans les services à la personne sont souvent déconsidérés et s'accompagnent parfois de conditions de travail précaires, informelles ou peu protégées. Cela signifie par exemple l'absence de protection sociale et de cotisations pour la retraite chez les travailleurs non-déclarés. Ces salariés bénéficient rarement d'une protection efficace contre les horaires atypiques, le licenciement, etc. Dans certaines associations de réinsertion, on considère également les services comme une façon de remettre au travail des personnes à la recherche d'un emploi, et ce seulement par des contrats à durée limitée.

Pour lutter contre cette précarité et ces préjugés, il est nécessaire de prendre des mesures pour favoriser la professionnalisation de ce secteur. Cela passe d'abord par une meilleure formation des travailleurs dans les services. D'ailleurs ces services sont souvent associés au soin. Or ce côté relationnel nécessite qu'ils soient prestés par des travailleurs qualifiés qui peuvent s'investir dans le temps. Il faut percevoir ces emplois sous l'angle d'une carrière et non d'un intermède.

Les pouvoirs publics ont la possibilité d'aider le développement de ce secteur. Tout d'abord en rendant visible les efforts faits sur la formation et la qualité des offres. Cela s'effectue au travers de mesures de labellisation ou d'accréditation des prestataires.

Le soutien au développement de ce secteur doit aussi être financier. Il est nécessaire de soutenir ces services afin d'assurer leur pérennité. Cela passe par

la solvabilisation de la demande (ménages) et de l'offre (prestataires) mais aussi par le financement direct par les pouvoirs publics ou les entreprises.

La professionnalisation par la certification et la labellisation en France

La labellisation

En France, les entreprises ou associations délivrant des services à la personne à leur domicile doivent être agréées. Les agréments "simple" et "qualité" (ces derniers sont obligatoires pour les services rendus aux personnes fragiles : enfants de moins de 3 ans, personnes âgées et handicapées) sont délivrés par le préfet de département, après l'examen du dossier. Pour l'agrément qualité, le dossier doit être conforme à un cahier des charges contenant des critères qualitatifs. L'obtention de l'agrément donne lieu, de la part des structures qui en bénéficient, à un rapport annuel qualitatif et quantitatif. Les structures qui souhaitent se faire référencer auprès des enseignes nationales devront être agréées. Cet agrément donne droit à des avantages fiscaux et sociaux.

La certification

La certification de service est une démarche volontaire d'un organisme, encadrée par le code de la consommation. Elle est validée par les consommateurs, les pouvoirs publics, les professionnels du secteur et des experts qualité. Elle apporte une garantie aux clients sur le niveau de service proposé. Pour obtenir cette certification, valable pour une durée de 3 ans, il faut respecter la totalité des engagements définis dans le référentiel de certification de service.

Chaque année un organisme certificateur vérifie le respect de ces engagements. Il en existe deux actuellement : la marque NF Service "Services aux

La mise en place de mesures de conciliation de la vie professionnelle et vie privée présente donc de multiples intérêts du point de vue de la croissance. Cependant ce n'est pas le seul aspect à considérer ici. Ces politiques renforcent également la cohésion sociale à travers la promotion de la solidarité entre les générations et les genres et la lutte contre l'exclusion sociale.

Partie 2 : L'emploi et l'égalité des chances comme facteurs de cohésion sociale

L'Agenda social européen exprime la volonté de l'Union de développer le modèle social européen. Il vise à construire « des sociétés harmonieuses fondées sur la cohésion et l'inclusion qui respectent les droits fondamentaux et s'inscrivent dans des économies de marché saines ». La cohésion sociale apparaît également dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne comme un complément nécessaire à l'épanouissement économique de l'Union européenne. Elle se traduit par la mise en place de politiques d'insertion par la formation et la modernisation de la protection sociale, à destination de groupes spécifiques.

En favorisant l'articulation harmonieuse des différents cycles de vie, les politiques de conciliation mettent en place des mesures encourageant la solidarité entre les générations, entre les genres et favorise la confiance entre employeurs et salariés. Elles encouragent aussi la création d'emplois de qualité pour lesquels les besoins des salariés comme des employeurs sont pris en compte. De cette façon elles participent au renforcement de la cohésion sociale au niveau européen.

l) L'égalité des hommes et des femmes dans la vie professionnelle et privée³⁵ :

Dans la perspective du renforcement de la cohésion sociale en Europe, les politiques de conciliation favorisent l'égalité entre les genres, que ce soit dans la vie professionnelle ou dans la vie privée, ce qui comporte de nombreux avantages pour l'Union.

Des inégalités qui persistent

La plus faible participation des femmes au marché du travail par rapport à celle des hommes est le signe d'inégalités qui demeurent entre les sexes, dans le milieu professionnel mais aussi dans la sphère privée.

Dans la sphère du travail les discriminations envers les femmes sont :

- à la fois verticales (plafond de verre)³⁶ : difficultés pour les femmes à accéder à de hautes responsabilités ;
- mais aussi horizontales : faible participation des femmes à certains secteurs économiques et ségrégation selon le type de contrat de travail.

Ainsi la majorité des temps partiels (et donc souvent précaires) sont exercés par des femmes (76,5% des temps partiels en 2008).³⁷ Elles se retirent aussi souvent plus tôt du marché du travail et prennent plus de congés parentaux. Tout cela a des conséquences sur leur carrière, leur rémunération et leur retraite. *« Dans l'UE prise dans son ensemble, le salaire horaire brut moyen des femmes (âgées de 16 à 64 ans et travaillant 15 heures ou plus par semaine) était, en moyenne, inférieur de 15 % à celui des hommes en 2005 ».*³⁸

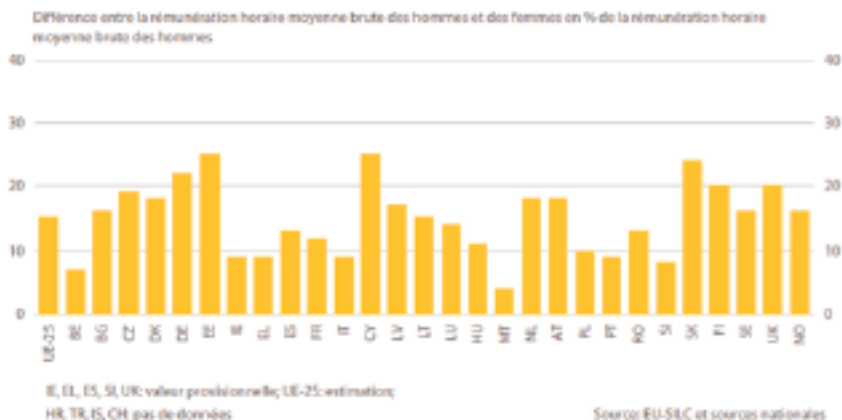
35. « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », 2006. Ce document permet de considérer la question des inégalités hommes / femmes dans ces problématiques de conciliation dans le cas de la France. D'un point de vue plus global voir : Commission européenne, 2008, Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, COM (2008) 10 : qui contient tout une partie sur la conciliation.

36. Consacré en 1986 dans un article de Wall Street Journal du 24 mars, le « *plafond de verre* » (glass ceiling en anglais), est la terminologie imagée pour désigner le phénomène qui entrave la carrière des femmes et dont la conséquence est la rareté de leur présence au sommet des entreprises, des organisations et des institutions publiques. Il constitue un ensemble de barrières invisibles, créées à la fois par des préjugés et stéréotypes et par le mode de fonctionnement des organisations.

37. Rapport sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

38. Le profil démographique des européens, étude statistique.

Écarts de rémunération entre les hommes et les femmes en 2005³⁹



Pourtant il ne suffit pas d'agir contre les discriminations à l'emploi et dans le travail. « *Les différences concernant les ségrégations sur le genre qu'elles soient horizontales ou verticales sur le marché du travail tendent à renforcer la division sur le sexe actuelle entre travail rémunéré et non rémunéré. La personne gagnant le plus haut salaire dans le ménage, majoritairement les hommes, restent souvent dans un emploi à temps plein, même si le besoin se fait sentir pour plus de soins ou d'attention à des enfants, personnes dépendantes ou personnes âgées.* »⁴⁰ Il apparaît nécessaire d'avoir une approche globale de l'égalité entre les hommes et les femmes qui lierait monde professionnel et vie privée.

Car une inégale répartition des tâches au sein du couple rend difficile aux femmes la conciliation d'une activité professionnelle avec la vie familiale « *Une étude sur 14 pays de l'Union a montré que les femmes passent en moyenne environ 2h40 minutes de plus par jour à faire des travaux domestiques que les hommes. Les femmes passent notamment plus de temps pour la cuisine, le ménage, la vaisselle tout comme s'occuper des enfants* ».

Pourtant, l'emploi des femmes est primordial aujourd'hui en Europe :

Améliorer l'égalité des hommes et des femmes présente pourtant un intérêt majeur pour l'économie européenne. Depuis 2000, l'emploi des femmes a été le

39. Rapport sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

40. « Legal approaches to some aspects of the reconciliation of work, private and family life in thirty European Countries », 2008.

principal moteur de la croissance des emplois. Entre 2000 et 2007, 14,6 millions d'emplois ont été créés, dont 9,2 millions pour les femmes. Cependant malgré ces bons résultats, ce potentiel de croissance pourrait être encore mieux exploité. Ainsi, « *dans l'UE27, au troisième trimestre 2007, le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans était de 58,8%, contre 73,2% pour les hommes. Le Danemark et la Suède (73,3% chacun), ainsi que les Pays-Bas (70,1%) enregistraient les taux d'emploi des femmes les plus élevés, et Malte (37,5%), l'Italie (46,9%) et la Grèce (48,2%), les taux plus faibles* ». ⁴¹ Les femmes représentent donc encore aujourd'hui un réservoir important de main d'œuvre disponible.

Dans la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour 2006-2010, la Commission déplore cette situation : « *la situation actuelle des femmes sur le marché du travail ne reflète pas pleinement les avancées réalisées par les femmes dans des domaines clés pour la stratégie de Lisbonne comme l'éducation et la recherche. C'est un gaspillage de capital humain que l'UE ne peut se permettre. En même temps, les faibles taux de natalité et la diminution de la main d'œuvre menacent le rôle politique et économique de l'UE* ». ⁴²

La question de l'emploi des femmes intéresse aussi l'amélioration de la natalité en Europe. On remarque notamment que le taux d'emploi des femmes varie de façon significative selon l'âge et le nombre d'enfants : il est par exemple beaucoup plus bas quand arrive un enfant. ⁴³ Suite à une naissance, plus de femmes quittent leur emploi ou réduisent leur temps de travail. Pourtant, comme l'indique la Commission : « *des éléments probants attestent aussi clairement de taux de fertilité et d'emploi féminin supérieurs dans les États membres qui disposent de politiques efficaces pour que les femmes et les hommes puissent trouver un équilibre entre responsabilités professionnelles et familiales* ». Dans ce contexte, les mesures de conciliation peuvent aider les femmes à avoir autant d'enfants qu'elles le souhaitent, tout en poursuivant leur carrière professionnelle.

Les politiques de conciliation sont donc un élément essentiel pour permettre aux femmes d'avoir un meilleur accès au marché du travail, et donc de participer au dynamisme économique européen.

41. Commission européenne, 2008, Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, COM (2008) 10.

42. Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour 2006-2010.

43. « *Parmi les femmes nées en 1955 et 1985 : L'année qui suit, 38% ne travaillent pas après la première naissance, 51% après la deuxième et 69% après la troisième. (qu'elles soient inactives, en congé parental ou au chômage)* ». « Vie professionnelle et naissances : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes (septembre 2006) ».

Quels outils fournit l'Union en termes d'égalité hommes / femmes ?

Dès 1957, l'Union européenne a été très active en matière d'égalité des hommes et des femmes, notamment dans le domaine de l'égalité de rémunération.

L'égalité des sexes est promue dans les traités européens au travers de la législation sur l'égalité de traitement. Elle concerne les articles 2⁴⁴ et 3⁴⁵ du traité de Rome de 1957. C'est aussi l'article 13 du Traité CE qui combat toutes formes de discrimination fondées sur « le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. »⁴⁶

L'Union promeut également l'égalité des sexes au travers de plusieurs décisions et processus :

- > la Stratégie de Lisbonne recommande aux États de prendre les mesures nécessaires pour que le taux d'emploi des femmes atteigne 60% d'ici 2010 ;
- > le Conseil européen de Bruxelles de 2006 a adopté un Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes qui encourage les États-membres et l'Union européenne à prendre des mesures luttant contre les inégalités professionnelles et favorisant un meilleur équilibre des temps de vie.
- > la Commission a mis au point la « feuille de route pour l'égalité entre les hommes et les femmes pour 2006–2010 » qui fixe les 6 priorités suivantes :
 - réaliser une indépendance économique égale pour les femmes et pour les hommes ;
 - améliorer la conciliation des temps de vie ;

44. « *La Communauté a pour mission, par l'établissement d'un marché commun, d'une Union économique et monétaire et par la mise en œuvre des politiques ou des actions communes visées aux articles 3 et 4, de promouvoir dans l'ensemble de la Communauté un développement harmonieux, équilibré et durable des activités économiques, un niveau d'emploi et de protection sociale élevé, l'égalité entre les hommes et les femmes, une croissance durable et non inflationniste, un haut degré de compétitivité et de convergence des performances économiques, un niveau élevé de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement, le relèvement du niveau et de la qualité de vie, la cohésion économique et sociale et la solidarité entre les États membres.* »

45. L'article 3 apporte les précisions sur les politiques menées par l'Union dans le but d'atteindre les objectifs fixés à l'article 2.

46. Il est également fait référence à l'égalité entre les hommes et les femmes dans les articles 136, 137 et 141 du Traité CE.

- promouvoir la participation égale des femmes et des hommes à la prise de décision ;
- éradiquer la violence liée au sexe et la traite des êtres humains ;
- éliminer les stéréotypes ;
- promouvoir l'égalité entre les sexes en dehors de l'Union européenne.

Enfin, l'Union agit au travers de ses programmes et initiatives communautaires avec, par exemple, le programme pour l'emploi et la solidarité sociale PROGRESS.⁴⁷ Cela concerne aussi les actions mises en œuvre bénéficiant de financements par les fonds structurels européens dans la mesure où la lutte contre les discriminations doit représenter une de leurs priorités transversales.

Quelles mesures de conciliation en pratique au service de l'égalité hommes / femmes ?

Quelles sont les mesures concrètes pour mettre en œuvre ces objectifs ? Tout d'abord plusieurs types de congés facilitent l'articulation entre les différentes sphères de vie des salariés :

- l'accord cadre conclu en 1995 (modifié par un accord de 2009)⁴⁸ par les partenaires sociaux définit les bases du congé parental au niveau européen.⁴⁹ Sa durée est d'au moins 3 mois et il contient des garanties contre le licenciement et le déclassement dans l'entreprise. Il donne le droit de s'absenter du travail pour des raisons familiales urgentes. Les conditions d'accès et les modalités

47. Il a pour but de soutenir financièrement des actions dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales pour la période 2007-2013.

48. La Commission européenne a proposé le 30 juillet dernier, suite à la modification de cet accord-cadre par les partenaires sociaux, une directive visant à définir les nouvelles modalités du congé parental au niveau européen. Elle étend le congé parental à 4 mois et son application à tous les types de travailleurs, quel que soit la nature de leur contrat. Elle augmente également les garanties apportées aux salariés lors de la prise d'un congé parental en termes de rémunération et de carrière.

49. La Commission souhaite un renforcement des droits des travailleurs indépendants et conjoints aidants. Elle a ainsi fait la proposition de rendre possible l'affiliation des conjoints aidants au régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants, sur une base volontaire. Le Parlement a amendé cette proposition au mois de mai en proposant de rendre cette affiliation obligatoire.

La Commission a également proposé un renforcement des mesures applicables en cas de maternité afin que les travailleuses indépendantes ou les conjoints aidants puissent bénéficier du même régime que les salariées.

d'application sont ensuite fixées par des conventions collectives au niveau national ;

- le congé maternité⁵⁰ est d'une durée d'au moins 14 semaines dans l'Union, dont deux semaines incompressibles⁵¹ ;
- le congé paternité, sachant que plusieurs pays européens encouragent déjà les pères à le prendre en introduisant de courtes périodes de congé parental à leur usage exclusif ;
- le congé d'adoption, comparable au congé parental ;
- le congé « filial » mis en place dans certains États pour s'occuper de membres de la famille à charge.

Les congés facilitent la conciliation de la vie professionnelle et familiale. Cependant, ils renforcent à leur manière la ségrégation des femmes au sein du monde de l'entreprise. Ce sont en effet elles qui prennent en majorité ces congés. « *En 2003, dans 15 États membres, 75% des pères ou en passe de le devenir savaient avoir droit au congé parental ; 84% ne l'ont pas pris : 40 % pour des raisons financières et 30% pour des raisons de carrière* ». ⁵² Ces chiffres montrent que les pères restent encore très réticents à s'éloigner de la sphère du travail.

Il est donc nécessaire de faire en sorte que les congés soient pris de façon plus égale par les hommes et par les femmes. De quelle façon ?

50. Les modalités minimales concernant le congé maternité sont contenues dans la « directive concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail » de 1992.

51. La Commission européenne a fait une proposition en 2008 pour modifier les dispositions de la directive 92/85/CEE. Elle proposait de porter la durée minimale du congé de 14 à 18 semaines et recommandait de verser aux femmes 100% de leur salaire (avec la possibilité cependant pour les États membres de plafonner ce paiement à hauteur de la prestation maladie). En outre, les femmes auraient eu davantage de latitude pour choisir la période à laquelle elles voulaient prendre la partie non obligatoire de leur congé (avant ou après la naissance) et n'auraient donc plus été tenues de prendre une partie spécifique de leur congé avant la naissance, ce qui est actuellement le cas en France.

Les eurodéputés avaient proposé d'amender cette proposition. Ils voulaient monter le congé à un minimum de 20 semaines et rendre obligatoire un congé paternité de deux semaines. Mais ils ont finalement renoncé en mai dernier à voter sur ce projet, critiqué par de nombreux pays européens.

Les eurodéputés ont préféré renvoyer le texte en commission, ce qui va devoir faire repartir à zéro toute la procédure législative avec des chances d'aboutir incertaines.

52. Commission européenne, 2008, Redoubler d'efforts pour mieux concilier vie professionnelle, vie privée et vie de famille.

- certains pays ont mis en place des congés non transférables ;
- d'autres ont fait des campagnes de communication pour lutter contre les stéréotypes freinant les hommes à interrompre leur travail pour raisons familiales ;
- on pourrait aussi imaginer de nouveaux types de congés, plus flexibles, sur des périodes plus courtes, qui s'adapteraient à des besoins temporaires ;

Ces congés s'adressent principalement aux familles alors que la vie hors travail concerne aussi la vie privée. Il serait donc intéressant de réfléchir à des congés facilitant l'implication dans la vie publique et au sein de la société civile.

Dans la sphère privée, la conciliation, grâce notamment aux services à la personne, permet aux femmes de mieux gérer la vie familiale. Mais cela passe aussi par une responsabilisation des hommes au sein du cadre familial en favorisant une meilleure répartition des tâches dans le couple.⁵³

Enfin, l'égalité concerne aussi l'indépendance économique des femmes avec l'individualisation des droits sociaux et des obligations fiscales. Cela signifie ne plus dépendre de son conjoint et ainsi ne plus risquer une perte de droits en cas de séparation ou de mort prématurée.

Cormurhex et l'accompagnement de la parentalité en entreprise (France)

Afin d'assurer une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle l'entreprise Cormurhex en France a mis en place des mesures liées à l'accompagnement de la parentalité en développant un partenariat entre le service des ressources humaines, les managers et les salariés. Ainsi, un guide d'entretien a été mis en place afin de faciliter leurs échanges. Ce guide est transmis de manière systématique dans les situations de congé maternité, adoption ou parental.

Cela a conduit aussi à la mise en place d'un suivi sous forme d'entretien :

- L'entretien avant le départ en congé maternité, d'adoption ou parental qui a pour objet de préparer le départ et de recueillir les attentes du salarié sur l'évolution professionnelle ;

⁵³. Legal approaches to some aspects of the reconciliation of work, private and family life in thirty European Countries, 2008.

- L'entretien après le retour de congé maternité, d'adoption ou parental qui vise à aborder les conditions de la reprise du travail et les besoins éventuels en formation.

Le ou la salarié(e) peut aussi demander de faire le point sur son traitement salarial, en lien avec la politique de rémunération menée au sein de son entité pendant son absence.

<http://www.observatoire-parentalite.com/index.html>

II) L'égalité des générations au sein de l'entreprise⁵⁴

La conciliation concerne donc l'égalité des sexes, mais aussi l'égalité et la solidarité entre les générations. En effet, la population de l'Union est vieillissante et la durée de vie s'allonge, ce qui a des conséquences sur l'emploi, l'économie et la pérennité des systèmes de protection sociale des États-membres. « *On s'attend à ce que le nombre d'individus âgés de plus de 80 ans ait triplé d'ici 2050, conséquence du baby-boom qui s'est produit après la Seconde Guerre mondiale. Ce qui signifie en pratique qu'il n'y aura plus que deux personnes en âge de travailler pour chaque citoyen de plus de 65 ans contre quatre à l'heure actuelle* ». ⁵⁵ Il faut donc s'adapter à une population qui change. Mais au lieu de considérer cette évolution comme une difficulté, il faut la considérer comme une opportunité pour l'Union. ⁵⁶

Quels apports des politiques de conciliation ?

Garder les plus de 50 ans plus longtemps en activité soutient la croissance grâce à l'augmentation de la population active disponible. De cette façon ces travailleurs bénéficient de meilleurs revenus, ce qui permet de prévenir la pauvreté chez les plus de 50 ans mais aussi d'encourager leur consommation. Depuis plusieurs années on a ainsi observé le développement de ce que l'on appelle la « silver economy ». Celle-ci envisage les seniors comme un groupe de consommateurs ayant des besoins spécifiques générant de nouveaux potentiels d'emploi (par exemple dans le domaine des services à la personne).

Les politiques de conciliation de la vie au travail et vie hors travail répondent aussi à un besoin spécifique à cette catégorie de salariés. Avec l'allongement de la durée de vie et le recul progressif de l'âge d'accès des jeunes au marché du travail on a vu apparaître la notion de génération pivot. Comme l'explique Clothilde Lemarchant : « *Elle est composée par les adultes qui doivent faire face à une double dépendance, celle de la génération de leurs parents et celle de leurs enfants. Cette génération pivot se trouve davantage sollicitée au sein des échanges familiaux compte tenu de l'allongement de l'espérance de vie des aînés,*

54. Statistiques en bref, population et conditions sociales – Transition des femmes et des hommes de la vie active vers la retraite, 2007.

55. http://ec.europa.eu/employment_social/equal/news/200711-odage_fr.cfm

56. Plusieurs communications des institutions abordent ce thème et plus spécifiquement : Commission européenne, 2006, L'avenir démographique de l'Europe, transformer un défi en opportunité, COM (2006) 571.

mais aussi de l'accroissement des difficultés d'insertion des plus jeunes sur le marché du travail. Ainsi [...] bien des parents au seuil de leur retraite se trouvent sollicités en amont par leurs vieux parents devenus dépendants et en aval par certains de leurs enfants subissant de plein fouet des difficultés d'insertion professionnelle. »⁵⁷ Ces générations pivot ont donc de nouveaux besoins nécessitant :

- plus de possibilités quant à la compensation des coûts entraînés par la dépendance ;
- une meilleure offre de services d'aide aux personnes dépendantes ;
- plus de flexibilité pour l'aménagement de l'emploi.

Or, les politiques de conciliation de la vie au travail et de la vie hors travail peuvent apporter des réponses pour ces trois nouveaux besoins.

Le Cesu « sortir plus » et la Fédération AGIRC – ARRCO (France)

AGIRC - ARRCO est un organisme qui fédère les institutions de retraite complémentaire pour les salariés et cadres assimilés. Son rôle est notamment de concevoir des programmes afin d'améliorer le quotidien des retraités. Le dispositif « Sortir Plus » a été conçu à l'attention des allocataires de ces retraites complémentaires de plus de 80 ans à mobilité réduite, ce qui représente environ 20 000 bénéficiaires. Il leur permet de se déplacer en finançant une prestation de transport accompagné.

Ce dispositif s'appuie sur le CESU (Chèque Emploi Service Universel). Les retraités contactent leur caisse de retraite. Elle leur envoie un chéquier de 150 € de CESU ainsi que les coordonnées de la plateforme « Sortir Plus ». Cette expérience a été menée en 2008 dans 40 départements métropolitains et tend à se développer dans la France entière.

57. C. Lemarchant, "Familles et inégalités entre générations", Les cahiers français, 2004, p. 39-45.

Quels outils et quelles actions pour favoriser l'égalité entre les générations ?⁵⁸

L'UE a développé un certain nombre de mesures et de programmes en vue de s'adapter à cette évolution démographique, tout d'abord en développant le **cadre légal** :

– L'article 13 du traité instituant la Communauté européenne confère à l'Union le pouvoir de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race, la religion, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Il en résulte la directive du 27 novembre 2000 relative à la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Elle interdit toute discrimination dans le travail en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.

– La Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) pour 2003-2010 engage les États membres de l'UE à « *promouvoir le vieillissement actif, notamment en encourageant les conditions de travail débouchant sur le maintien au travail, comme l'accès à la formation professionnelle, la reconnaissance de l'importance particulière de la santé et de la sécurité sur le lieu du travail et les formes novatrices et flexibles d'organisation du travail, et en éliminant les incitations à un départ prématuré du marché du travail, notamment en réformant les systèmes de retraite anticipée et en veillant à ce qu'il soit financièrement avantageux de rester actif sur le marché du travail, ainsi qu'en encourageant les employeurs à faire appel à des travailleurs plus âgés* ».

– Le Livre vert « Face aux changements démographiques : une nouvelle solidarité entre générations » (COM(2005)94) a mené à la Communication de la Commission « L'avenir démographique de l'Europe – transformer un défi en opportunité », qui propose une approche globale pour faire face aux défis d'une population européenne vieillissante.

58. « Le vieillissement démographique invite cependant à accorder une importance stratégique à l'augmentation du taux de participation des femmes et hommes de plus de 55 ans. Ceci requerra des réformes d'envergure en vue d'éliminer les incitations aux départs précoces du marché du travail et d'encourager l'emploi des seniors. Il faut aussi veiller à ce qu'il soit effectivement possible de travailler plus longtemps et que l'ensemble des politiques publiques élargissent les possibilités d'emploi des travailleurs âgés. »

Commission européenne, 2006, L'avenir démographique de l'Europe, transformer un défi en opportunité, COM (2006) 571.

- La Stratégie de Lisbonne renouvelée vise à relever les taux d'emploi de manière à compenser le déclin de la population en âge de travailler. Elle fixe comme objectif d'atteindre 50% de taux d'emploi chez les plus de 55 – 64 ans d'ici 2010.
- La méthode ouverte de coordination sur la protection sociale et l'inclusion sociale.⁵⁹

L'Union agit également au travers de **divers programmes européens**, comme par exemple :

- > L'initiative i2010⁶⁰ qui constitue le cadre stratégique de la Commission européenne définissant les larges orientations politiques pour la société de l'information et des médias. C'est dans ce cadre que le plan d'action « bien vieillir dans la société de l'information » a été mis en place. Il vise à promouvoir et à coordonner le développement des TIC liées aux services aux personnes âgées dans l'Union européenne, afin de leur permettre de :
 - prolonger leur activité professionnelle, tout en leur assurant un équilibre entre la vie active et la vie professionnelle ;
 - rester socialement actives et créatives, grâce à une communication en réseau et un accès aux services publics et commerciaux. Le but consiste à ré-

59. Les objectifs généraux de la MOC pour la protection sociale et l'inclusion sociale sont les suivants :

- a) promouvoir la cohésion sociale, l'égalité entre les hommes et les femmes et l'égalité des chances pour tous par des systèmes de protection sociale et des politiques d'inclusion sociale adéquats, accessibles, financièrement viables, adaptables et efficaces ;
- b) favoriser des interactions efficaces et mutuelles entre les objectifs de Lisbonne visant à la stimulation de la croissance économique, à l'amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et au renforcement de la cohésion sociale, ainsi qu'avec la stratégie de l'Union européenne en faveur du développement durable ;
- c) améliorer la gouvernance, la transparence et la participation des parties concernées à la conception, à l'exécution et au suivi de la politique.

Le cadre méthodologique global consiste en une liste d'indicateurs primaires et secondaires constituant un portfolio transversal et couvrant les trois grands thèmes (inclusion sociale, pension, soins de santé et de longue durée).

Pour plus d'informations : voir la communication de la Commission : « Un engagement renouvelé en faveur de l'Europe sociale: renforcement de la méthode ouverte de coordination pour la protection sociale et l'inclusion sociale », 2008, COM(2008) 418.

60. Cette politique intégrée vise notamment à encourager la connaissance et l'innovation afin de soutenir la croissance ainsi que la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité.

Cf. Communication de la Commission du 1^{er} juin 2005 au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions intitulée « i2010 - Une société de l'information pour la croissance et l'emploi », COM (2005) 229.

duire l'isolement social des personnes âgées, particulièrement dans les zones rurales ;

– bien vieillir à domicile : les TIC doivent permettre d'augmenter la qualité de vie et l'indépendance.

- > L'accroissement de l'appui aux États-membres dans la promotion d'actions en faveur de l'égalité entre les âges par un renforcement du Fond Social Européen et des programmes de formation tout au long de la vie pour la période 2007 – 2013
- > Les actions en faveur de l'amélioration de la santé publique dans les États-membres pour que les personnes âgées soient en meilleure santé plus longtemps et puissent, si elles le souhaitent, rester davantage actives. Cela se traduit à la fois par des mesures visant à améliorer l'offre de soins aux seniors mais aussi par des campagnes de communication pour la lutte contre l'obésité, le tabagisme, les maladies cardio-vasculaires, etc.

La campagne « change 4 life » en Grande-Bretagne

The national healthcare service (sécurité sociale anglaise) a mis en place une campagne de communication, change4life, pour encourager la population à adopter des styles de vie plus sains. Elle insiste sur le fait que notre comportement concernant l'activité physique ou l'alimentation (trop riche, trop copieuse) a des conséquences sur la santé et peut, s'il n'est pas adapté, entraîner des cancers, de l'obésité, des maladies cardiaques.

Cette campagne s'est développée au travers de spots télévisés, de campagnes d'affichage, dans la presse ainsi que par un site internet. Ce dernier propose tout une gamme d'outils pratiques pour aider à changer ses habitudes alimentaires ou sportives (tableaux pour noter ses repas, jeux, aide pour trouver des centres sportifs près de chez soi, etc.).

www.nhs.uk/Change4Life

Depuis 2000, la promotion de l'égalité entre les générations passe aussi par la mise en œuvre de la stratégie dite de « vieillissement actif ». ⁶¹ Pour la Commission européenne elle constitue une orientation globale et durable, devant

61. Communication de la Commission: « The demographic future of Europe - from challenge to opportunity » COM (2006) 571.

mobiliser tout un accompagnement au-delà des seules réformes légales. Pour envisager de travailler plus longtemps, il faut ne plus se heurter aux préjugés discriminants, avoir été préparé à actualiser et à valoriser les compétences acquises avec le temps, pouvoir accéder à des systèmes de retraite flexible, se trouver non seulement en bonne santé physique et mentale, mais également espérer vivre longtemps de cette manière.

La Commission européenne a donc fait **plusieurs propositions** relatives à la promotion du maintien en activité des salariés de plus de 50 ans.⁶² Elle suggère notamment :

- de repousser l'âge effectif de la retraite : le conseil européen de Barcelone de 2002 a conclu qu'« il faudrait réaliser, d'ici à 2010, une augmentation progressive d'environ 5 ans de l'âge effectif moyen auquel les gens arrêtent de travailler dans l'Union Européenne » ;
- d'améliorer la sécurité, les conditions et l'organisation du travail, par exemple avec l'adaptation du poste de travail aux seniors ;
- de voir la formation comme un processus qui s'effectue tout au long de la carrière avec une valorisation de l'expérience des travailleurs de plus de 50 ans ;
- d'adopter de meilleures pratiques en matière de gestion des âges au sein de l'entreprise, ce qui nécessite de mettre en place des stratégies globales mettant en lien toutes les tranches d'âge au sein de l'entreprise ;
- de moderniser les systèmes de protection sociale pour repousser l'âge effectif de sortie du marché du travail. Cela peut s'exprimer par le réexamen de la pondération des éléments d'ancienneté dans le cadre des rémunérations et des droits de pension plus élevés pour les personnes qui restent plus longtemps au travail⁶³ ;
- d'établir des plans de retraite flexible associant retraite progressive et travail à temps partiel ; de prendre des mesures pour modifier les représentations négatives à l'encontre des travailleurs âgés, en mettant notamment en place des actions plus contraignantes envers les entreprises pour favoriser l'embauche des travailleurs de plus de 55 ans.

63. Communication de la Commission, 2004, « Accroître l'emploi des travailleurs âgés et différer la sortie du marché du travail », COM/2004/0146 final.

La Deutsche Bank et l'approche globale de la diversité dans l'entreprise (Allemagne)

Depuis 2001, la Deutsche Bank a mis en place une nouvelle politique des âges. Celle-ci encourage une approche globale de la diversité dans l'entreprise. Une politique plus spécifique est également établie en faveur des travailleurs seniors. Elle ne concerne pour le moment que le personnel d'encadrement chargé des clients et des marchés.

L'idée est d'interdire toute stigmatisation d'un groupe en particulier et de se concentrer sur la performance en considérant l'hétérogénéité comme une force productive. La diversité est vue comme une opportunité pour renforcer la responsabilité, la performance et les capacités d'apprentissage de chacun.

L'entreprise fait ainsi la promotion de la formation tout au long de la vie, des transferts de compétences, de la mise en place de mesures de conciliation vie privée et vie professionnelle et de la diversité. On peut citer deux stratégies en particulier :

– Des « know-how tandems » sont basés sur la coopération d'un travailleur senior plus expérimenté, avec un junior, et ce plus spécifiquement dans le domaine des consultations-clients. Cela permet de rapprocher des points de vue qui peuvent être différents suivant les générations. De plus chacun profite des compétences de l'autre. La banque a remarqué que ce modèle était très apprécié des clients.

– Le modèle « x % job » : un salarié expérimenté passe une certaine partie de son temps de travail (x %, en général de deux à quatre heures par semaine) en dehors de son domaine d'activité afin d'accumuler de nouveaux savoirs et d'améliorer la coopération entre les différentes unités.

III) La question de la protection sociale et des politiques familiales et fiscales⁶⁴

Pour que les mesures de conciliation soient efficaces, il faut qu'elles répondent aux besoins des salariés et des employeurs, mais elles doivent également être accessibles en pratique. La protection sociale et les régimes de fiscalité jouent un rôle important et influencent le résultat des offres de conciliation.

Les limites posées par les politiques de prestations sociales

Citons par exemple les congés. Certains d'entre eux n'offrent pas de garanties de revenus et de droits aux prestations sociales suffisantes, ce qui rend leur accès difficile.⁶⁵ Dans beaucoup de pays, les salariés en congé bénéficient d'une protection contre les licenciements, ce qui diminue les risques de chômage (République tchèque, Grèce, Suède, etc.). Mais ce n'est pas le cas partout. En France par exemple, des protections spécifiques contre les licenciements pendant les périodes de congés manquent, sauf dans le cadre de la grossesse et du congé maternité. Il faut donc apporter des garanties suffisantes de revenu, de protection du travail, pour que la flexibilité ne soit pas perçue négativement par les travailleurs.

Ces politiques et prestations sociales peuvent également renforcer ou au contraire empêcher un changement des schémas traditionnels concernant l'égalité entre les générations et entre les sexes. Comme nous l'indique une étude de l'OCDE de 2007 concernant l'égalité hommes / femmes : *« la majorité des pays de l'OCDE ont adopté des régimes d'imposition individualisés qui permettent d'appliquer un taux plus bas au deuxième apporteur de revenu (souvent les mères), ce qui rend plus intéressant l'exercice d'une activité rémunérée. Cependant, presque tous prévoient une forme ou une autre d'allègement fiscal au titre des conjoints inactifs ou versent aux familles des aides dont le montant est calculé en fonction du revenu cumulé des deux conjoints. Ces dispositions ne fournissent guère d'incitations financières à travailler ou à travailler plus au second apporteur de revenu »*.⁶⁶ Les prestations jouent aussi sur

64. Pour une comparaison plus approfondie voir « Protection sociale : aspects relatifs à la flexi-sécurité et à l'inclusion active » de la MISSOC, 2008.

65. Pour une comparaison entre les différentes dispositions existantes au sujet des congés voir « Legal approaches to some aspects of the reconciliation of work, private and family life in thirty European Countries », 2008.

66. Bébés et employeurs - Comment réconcilier travail et vie de famille, une synthèse des résultats, 2007.

l'égalité entre générations au travers des conditions d'accès et de rémunération à la retraite par exemple.

Moderniser les politiques familiales et les systèmes de prestations sociales

Il convient donc de mettre en œuvre des régimes plus modernes qui mettent en place des mesures cohérentes soutenant la conciliation. Dans cette optique, la flexisécurité entend moderniser les marchés du travail en lien, notamment, avec la réforme des systèmes de prestations sociales, afin que ces derniers soient plus efficaces. Le principe est de garantir un minimum de revenus tout en incitant à l'emploi par la mise en œuvre de politiques de formation tout au long de la vie et d'adaptation aux différents cycles de vie des salariés.⁶⁷

L'Union a une compétence réduite dans ce domaine social. Cependant, à travers la méthode ouverte de coordination dans les domaines de la protection sociale et de l'inclusion sociale, elle détermine les grandes orientations que doivent suivre les États et permet un échange de bonnes pratiques.

67. Pour avoir plus de précisions sur la position de la Commission européenne : « Moderniser la protection sociale pour des emplois plus nombreux et de meilleure qualité une approche globale pour rendre le travail rémunérateur », 2003.

IV) La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

Les politiques de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale poussent à réfléchir à la qualité du travail, aux questions du salaire, à la sécurité de l'emploi et aux conditions de travail. De cette façon, la conciliation renforce la cohésion sociale et la solidarité entre les générations mais aussi entre les sexes.

La conciliation c'est aussi l'octroi de services en nature et de prestations financières de la part des pouvoirs publics et des entreprises pour aider les salariés à combiner les différents temps de vie. Cela concerne par exemple des aides au logement, à l'accès à des structures d'accueil des enfants, la participation au financement pour une mutuelle ou encore une aide financière pour les études des enfants.⁶⁸ Ces mesures apportent un soutien concret aux ménages les plus fragiles, et luttent de cette façon contre la précarisation des salariés.

Le chéquier équipement et la région Nord-Pas-de-Calais

La Région Nord-Pas-de-Calais a mis en place un projet visant à aider les jeunes apprentis à acheter leur équipement souvent onéreux (livres spécialisés, uniformes, équipement professionnel, etc.). 9 000 apprentis bénéficient de ces chèquiers équipement dans un réseau de 150 partenaires. La valeur du chèque varie en fonction de la formation professionnelle suivie. Les apprentis suivant une formation commerciale reçoivent 90 euros pour acheter des livres scolaires ; les autres apprentis reçoivent 150 euros pour l'achat de livres scolaires et d'outils professionnels (uniformes, équipement pour les bouchers, les coiffeurs, etc.).

La ville de Pavia en Italie et le pass assistance

La ville a mis en place les « pass assistance » pour gérer et contrôler les subventions distribuées aux personnes défavorisées afin de répondre à leurs besoins quotidiens. Ces chèques nominatifs sont fournis aux personnes défavorisées afin de satisfaire leurs besoins essentiels en matière de nourriture, santé et éducation de leurs enfants. Le type et le montant de l'aide est déterminé en fonction des besoins spécifiques du demandeur.

68. Pour avoir plus de détails sur ces aides voir la partie sur la conciliation dans les entreprises dans la partie III.

Le chèque Solidarité (Wertgutschein) dans 300 villes et 39 agences pour l'emploi en Allemagne

Les pouvoirs locaux allemands ont mis en place un chèque solidarité pour gérer les subventions accordées par les services sociaux et les Agences nationales pour l'Emploi. Ils veulent permettre aux demandeurs d'asile et aux jeunes adultes au chômage de faire face à leurs besoins essentiels (achat de nourriture, vêtements, soins de santé et hygiène).

5 chèques différents (nourriture, vêtements de travail, etc.) ont ainsi été mis en place, dont les valeurs varient en fonction de la ville, de l'État fédéral et de la situation du bénéficiaire. Ce système concerne 14 000 demandeurs d'asile et 2 400 jeunes adultes sans emploi (de 16 à 25 ans). Ils sont acceptés dans un réseau de 1 420 supermarchés, grands magasins et commerces indépendants

Sous de nombreux aspects les politiques de conciliation vont donc permettre de favoriser la cohésion sociale et la lutte contre l'exclusion en Europe participant ainsi à la mise en œuvre du modèle social européen. Ces politiques réalisent donc l'objectif européen de concilier croissance et cohésion sociale en Europe.

Partie 3 : Le rôle des différents acteurs en matière de conciliation

Comme nous avons pu le voir les mesures de conciliation concernent des politiques très variées relatives à l'accueil des enfants, aux soins, aux services à la personne ou aux prestations sociales. Les compétences dans ces domaines sont réparties entre différents niveaux de pouvoir et différents acteurs. Il est intéressant de considérer le rôle de chacun de ces acteurs pour examiner qui influence quelles décisions et à quelle échelle.

l) Les acteurs européens

Les institutions de l'Union européenne

Les politiques de conciliation dans les décisions communautaires

Il est important d'avoir une approche intégrée et globale de la problématique de la conciliation et de la relier à toutes les politiques pertinentes en la matière (emploi, services, sécurité sociale, éducation). L'Union agit de façon plus ou moins directe dans ces domaines, qui restent majoritairement soumis au principe de subsidiarité.⁶⁹ Elle permet cependant de faire converger des politiques fortement marquées par les traditions et histoires nationales.

Au niveau européen, cette question est avant tout abordée via des principes d'égalité, de non discrimination et d'organisation du travail (formation, temps de travail, congés).

L'Union a aussi abordé les politiques de conciliation de façon plus directe, en y faisant référence dans divers programmes et communications communautaires :

- > En 2005, elle a relancé la stratégie de Lisbonne en la recentrant sur la croissance et l'emploi. La Stratégie européenne pour l'emploi a intégré ces modifications et mis en évidence le rôle de la conciliation dans une nouvelle ligne directrice intégrée (n°18) qui vise à « favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail ». Parmi les moyens qu'elle énumère pour y parvenir elle cite : « permettre une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, et proposer des structures accessibles et abordables de garde des enfants et d'accueil des autres personnes à charge » ;
- > En 2006 et 2007 la Commission a lancé deux phases de consultation sur la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale.
- > Suite aux réponses qu'elle a reçues, elle a présenté, en octobre 2008, un « paquet conciliation » pour aider les parents à « mieux concilier vie professionnelle, vie privée et vie de famille ». ⁷⁰ Celui-ci comprend 4 documents :

69. Le principe de subsidiarité est défini à l'article 5 du traité instituant la Communauté européenne. Il vise à assurer une prise de décision la plus proche possible du citoyen en vérifiant que l'action à entreprendre au niveau communautaire est justifiée par rapport aux possibilités qu'offre l'échelon national, régional ou local. Concrètement, c'est un principe selon lequel l'Union n'agit - sauf pour les domaines de sa compétence exclusive - que lorsque son action est plus efficace qu'une action entreprise au niveau national, régional ou local.

70. Mémoire de la Commission européenne « De nouvelles mesures pour mieux concilier travail et vie privée » MEMO/08/603.

- une communication détaillant la stratégie à suivre,
 - une proposition de directive modifiant la protection des femmes enceintes au travail et le congé maternité (directive 92/85/CEE) mais qui n'a pas abouti,
 - une proposition de directive modifiant les droits des travailleuses indépendantes et travailleurs aidants (86/613/CEE),
 - un rapport sur la mise en œuvre du processus de Barcelone de 2002⁷¹.
- > La notion de conciliation peut aujourd'hui être considérée comme un droit fondamental en devenir. La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne y fait référence dans son article 33 § 2 : « Afin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle, toute personne a le droit d'être protégée contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ».

Pourquoi l'action de l'Union se justifie-t-elle auprès des autres acteurs de la conciliation ?

Mettre en place des mesures au niveau européen présente plusieurs avantages. Cela permet d'assurer l'égalité entre les États au niveau des coûts directs et indirects liés aux politiques de conciliation. Or, dans le cadre du marché unique et de la libre concurrence, il est indispensable de promouvoir ces politiques et non de les subir. C'est également une façon de lutter contre des « politiques d'égalité à la carte » et de dumping social.

Le débat sur les politiques de conciliation est à mettre en lien avec la réflexion actuelle sur la modernisation des marchés de l'emploi au niveau européen et avec la notion de flexisécurité. L'influence de l'Union s'exerce aussi à travers de la « soft law » c'est-à-dire des objectifs non contraignants que les États déterminent en commun. Malgré ce caractère non obligatoire cette « soft-law » les incite à prendre des mesures.⁷²

71. Pour des explications sur ce qu'est le processus de Barcelone, voir dans la partie suivante : Pourquoi l'action de l'Union se justifie-t-elle d'après les autres acteurs de la conciliation ?

72. Pour aller plus loin : « Les entreprises face à la conciliation travail et vie familiale : une comparaison Allemagne et France », juin 2008, qui retrace les différentes modifications des politiques familiales en France et en Allemagne et montre l'influence que l'UE a pu exercer sur ces évolutions.

- On peut évoquer à nouveau l'exemple de la stratégie de Lisbonne qui détermine des objectifs communs que les États doivent atteindre dans un temps donné, tout en leur laissant la liberté des moyens employés. Ces objectifs s'accompagnent de procédés de comparaison statistique ainsi que d'échanges de bonnes pratiques. Cela favorise la convergence des mesures prises dans les États européens dans les domaines concernés.
- Le Conseil Européen de Barcelone de 2002 a fixé des objectifs concernant les gardes d'enfants. Vers 2010, les États membres devraient assurer la garde des enfants à 90% au moins pour les enfants ayant entre 3 ans et la scolarisation obligatoire ; et au moins à 33% des enfants âgés de moins de 3 ans.⁷³ Il a également encouragé les États à supprimer les facteurs dissuadant les femmes d'exercer une activité professionnelle.
- Dans le cadre de la conciliation et de la flexisécurité, on peut également citer le processus de Bruges-Copenhague⁷⁴ concernant la formation tout au long de la vie qui vise à renforcer la coopération en matière d'enseignement et de formation professionnelle en Europe. La déclaration signée lors du Conseil européen de Copenhague en 2002 vise à créer une Europe de la connaissance et à garantir que le marché du travail européen soit ouvert à tous.

73. Un rapport a été remis en 2008 appelé : « Mise en œuvre des objectifs de Barcelone concernant les structures d'accueil pour les enfants en âge préscolaire » <http://tinyurl.com/y8mhwsu>

74. Le processus de Bruges-Copenhague cherche à aider les citoyens européens à répondre aux demandes du marché du travail européen en leur permettant de poursuivre les formations qu'ils désirent à différents niveaux d'enseignement et dans différents secteurs, professions et pays. Il contribuera également de manière déterminante à atteindre l'objectif fixé par la stratégie de Lisbonne: faire de l'UE l'économie basée sur la connaissance la plus dynamique du monde d'ici 2010.

Ce processus se concentre sur des domaines liés à l'assurance qualité ainsi qu'à la transparence et à la reconnaissance des qualifications. Une coopération portant sur un certain nombre de projets pratiques a été entamée:

- le développement d'un cadre unique pour la transparence des compétences et des qualifications - Europass ;
- un système de transfert de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels similaire au système européen de transfert et d'accumulation de crédits (ECTS) déjà appliqué dans l'enseignement supérieur ;
- des principes et des critères de qualité communs en matière d'EFP qui servent de base à des initiatives d'envergure européenne dans le domaine de l'assurance qualité ;
- des principes communs pour la validation des apprentissages non formel et informel afin d'assurer une plus grande compatibilité entre les approches dans différents pays ;
- l'orientation tout au long de la vie dans une dimension européenne.

Les fonds structurels et la conciliation en République Tchèque

Les fonds structurels représentent l'instrument principal de mise en œuvre de la politique économique et sociale de l'Union en matière de cohésion sociale en République Tchèque. Le programme opérationnel « compétitivité régionale et emploi » inclut un chapitre nommé « égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et équilibre entre la vie familiale et le travail ». 398.6 millions d'euros ont été prévus pour la période 2007-2013 concernant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Les entreprises publiques et privées peuvent en bénéficier en mettant en place des projets favorisant la conciliation.

Les autres acteurs à l'échelle européenne

Les organismes et réseaux à l'échelle européenne

L'échange de bonnes pratiques s'effectue également au niveau d'organismes et de réseaux qui se créent au niveau européen. Dans le cas de la conciliation on peut évoquer les agences européennes relatives à la vie au travail

- L'Union a ainsi créé en 1975 l'Eurofound⁷⁵, the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Elle a pour but de contribuer à l'élaboration de meilleures conditions de vie et de travail en Europe. Son rôle est de fournir des informations, des conseils et une expertise aux acteurs clés (employeurs, politiques européens, gouvernements, syndicats) à travers des comparaisons, recherches et analyses. Elle s'intéresse tout particulièrement aux thèmes des conditions d'emploi et de travail, de la conciliation de vie professionnelle et vie privée, des relations et partenariats industriels et enfin de la cohésion sociale.
- En 1994 a aussi été instituée l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail.⁷⁶ Cette Agence a pour mission de fournir aux instances communautaires, aux États-membres et aux milieux intéressés les informations techniques, scientifiques et économiques utiles dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.

75. www.eurofound.europa.eu

76. osha.europa.eu/fop/france/fr

Au niveau des acteurs, le développement de l'Union européenne a amené les membres de la société civile à se regrouper pour faire valoir leurs intérêts au niveau européen. Ces réseaux ont favorisé l'essor d'un dialogue au niveau européen, à travers des plateformes comme AGE (la plateforme européenne des personnes âgées) ou EWL (European's Women Lobby).

Les partenaires sociaux européens

Enfin, les actions engagées au niveau communautaire ne sont pas seulement le fait des institutions européennes. Il ne faut pas négliger l'importance des négociations menées par les partenaires sociaux européens dans le cadre du dialogue social européen, qui constitue l'un des piliers du modèle social européen. Il englobe des discussions, des consultations, des négociations et des actions communes entreprises par les organisations représentatives des partenaires sociaux, à savoir les employeurs et les travailleurs (Confédération Européenne des Syndicats, BusinessEurope, le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP) et enfin l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME) en tant que membre de la délégation de BusinessEurope).

Comme le rappelle l'Eurofound : « *By definition within the European Social Model, social partners and social dialogue in general have a key role to play in helping to improve working conditions. At the European level this notion of social dialogue positively influencing working conditions is illustrated by sectoral and cross-industry European Social Dialogue dealing with various aspects of working conditions* ». ⁷⁷ Ils ont ainsi aidé à la mise en place de divers accords-cadres et directives concernant l'organisation du travail et la promotion de l'égalité dans le domaine professionnel.

⁷⁷. Voir le projet de rapport de l'Eurofound : « Working conditions and social dialogue : National frameworks, empirical findings and experience of good practice at enterprise level in six European countries ».

Le dialogue social européen

Il s'articule en deux niveaux :

- Un dialogue bipartite entre les organisations patronales et syndicales européennes,
- Un dialogue tripartite entre les deux partenaires sociaux (organisations patronales et organisations syndicales européennes) et les autorités.

La procédure régissant ce dialogue est défini dans le Traité UE.

– **L'article 138 du Traité UE** prévoit une consultation obligatoire des partenaires sociaux, qui se compose de deux phases : 1) Avant d'introduire des propositions dans le domaine de la politique sociale, la Commission doit consulter les partenaires sociaux quant à l'orientation de l'intervention communautaire ; 2) Si la Commission estime l'intervention communautaire souhaitable, elle doit consulter les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée.

– **L'article 139 du Traité UE** stipule que le dialogue entre les partenaires sociaux au niveau communautaire peut mener à des relations contractuelles, y compris des conventions, si les partenaires sociaux le souhaitent. Ces conventions peuvent être mises en œuvre au travers de directives du Conseil ou de procédures et usages spécifiques des partenaires sociaux et des États-membres.

Le dialogue entre partenaires sociaux existe aussi bien au niveau intersectoriel que sectoriel. Les partenaires sociaux ont conclu toute une série d'accords qui ont été ratifiés par le Conseil des Ministres et qui font maintenant partie de la législation : l'accord sur le congé parental (1996) / l'accord sur le travail à temps partiel (1997) / l'accord sur les contrats à durée déterminée (1999).

Les partenaires sociaux ont également conclu des accords autonomes sur le télétravail (2002), le stress lié au travail (2004), le harcèlement et la violence au travail (2007). Ils ont également établi un cadre d'actions sur la formation tout au long de la vie (2002), et un cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes (2005).

II) Au niveau de l'État⁷⁸

Comme le rappelle la Commission européenne, « *la responsabilité de l'élaboration et de la diffusion de mesures de conciliation incombe en premier lieu aux États membres. Par conséquent, la Commission invite ceux-ci à veiller à ce que ces mesures soient appliquées de telle sorte que les femmes et les hommes puissent réellement opérer des choix* »⁷⁹. En effet, l'État joue un rôle essentiel dans la conciliation de la vie au travail et de la vie hors travail à travers différents instruments légaux. Il peut agir au travers des politiques familiales, de la fiscalité sur les ménages⁸⁰, de la législation sur le travail, etc.

De grandes différences suivant les États au niveau légal

Dans beaucoup de pays les politiques de conciliation sont encore peu développées. Les mesures qui associeraient de façon dynamique l'adaptation aux différents cycles de vie des salariés et une protection suffisante du travail et du statut social sont insuffisantes. Les États-membres n'emploient pas les mêmes méthodes et ne visent pas les mêmes publics et objectifs :

- certains veulent encourager un relèvement de la fécondité,
- d'autres l'aide à la conciliation entre travail et vie familiale,
- d'autres encore la lutte contre les inégalités économiques et la pauvreté des familles,
- enfin certains États privilégient la promotion d'un partage équilibré des tâches familiales entre hommes et femmes.

Malgré la mise en commun d'objectifs à atteindre par tous les États-membres, le fait qu'ils soient peu coercitifs et que les moyens pour les atteindre restent à la discrétion des États peut générer de grandes disparités entre eux.⁸¹ Ainsi

78. Pour voir une comparaison de l'importance et des dispositions des accords collectifs dans les différents états membres : « Legal approaches to some aspects of the reconciliation of work, private and family life in thirty European Countries », 2008.

79. Commission européenne, 2008, Redoubler d'efforts pour mieux concilier vie professionnelle, vie privée et vie de famille. A ce sujet lire l'article. « Les entreprises face à la conciliation travail et vie familiale : une comparaison Allemagne et France », juin 2008.

80. Jönsson A. et Morel N., 2006, Égalité des sexes et conciliation vie familiale - vie professionnelle en Europe. Une comparaison des politiques menées en France, en Suède et au Royaume-Uni, Politique européenne.

81. Pour aller plus loin sur les différents modèles de politiques familiales : « Les politiques familiales des pays développés : des modèles contrastés », Population et Sociétés (2008).

« parfois les législations facilitent soit le travail, soit le retrait, sans offrir des droits qui permettraient des solutions flexibles en réponses aux devoirs au travail et à la maison (Finlande, Hongrie). Il y a un manque en modèles de flexibilité à long terme comme les comptes épargne temps ou des congés sabbatiques, etc. »⁸²

On peut comparer quatre modèles de politiques familiales en Europe :

- Dans les pays nordiques on favorise un soutien important pour les jeunes enfants avec un congé plus long, de même pour les pères, et un taux important de prise en charge par les modes d'accueil formels sachant qu'à peu près la moitié des enfants de moins de 3 ans fréquentent un tel mode de garde.
- Dans les pays anglo-saxons, l'objectif est avant tout d'offrir une éducation préscolaire assurant l'égalité des chances aux enfants. Dans ce contexte, la conciliation emploi-famille repose assez largement sur l'ajustement que permet la flexibilité du marché du travail, c'est-à-dire la possibilité de changer d'emploi sans connaître une période de chômage trop longue et surtout le développement du travail des femmes à temps partiel en présence de jeunes enfants. La conciliation repose donc sur une forte asymétrie dans la position des hommes et des femmes sur le marché du travail, et implique le renoncement à certains revenus en présence de jeunes enfants non compensé par des aides publiques.
- Les pays du sud sont caractérisés par un « déficit » de politiques quel que soit le volet considéré. Le volume de prestations financières versées aux familles y est très faible. Le congé parental y est aussi particulièrement long, mais faiblement rémunéré ou pas du tout.
- Enfin dans les autres pays comme la France, la Finlande, la Norvège ou encore l'Autriche, un système d'aides dual est mis en place en aidant à la fois les parents ayant recours à un mode de garde pour conserver leur activité professionnelle, et les mères qui, au contraire, décident d'interrompre leur carrière pour s'occuper du jeune enfant. Les dépenses totales pour les familles sont élevées, le taux de couverture des services d'accueil des enfants de moins de trois ans est important. L'aide financière accordée en présence

82. « Legal approaches to some aspects of the reconciliation of work, private and family life in thirty European Countries », 2008.

d'enfants est en volume plus grande que dans les pays nordiques, dès lors que sont pris en compte les avantages fiscaux dus à la présence d'enfants ou à leur garde.

Or les politiques familiales et fiscales jouent un rôle de premier plan en ce qui concerne la conciliation.⁸³ Concernant les politiques natalistes, l'Eurofound note que « *dans certains cas les stéréotypes traditionnels associés au rôle des hommes et des femmes sont renforcés par les politiques de conciliation mises en place qui visent en priorité les femmes ou jeunes mères (ex : Bulgarie, Estonie, France, Grèce, Hongrie). Certaines politiques visent à augmenter les taux de fécondité (France, Pologne, Slovaquie). Ainsi on ne peut pas exclure le fait que certaines politiques natalistes peuvent avoir un impact négatif sur une division plus équilibrée du travail rémunéré et non rémunéré entre les hommes et les femmes.* »

Cette diversité s'accompagne de disparités légales sur l'organisation du travail. Ainsi, en matière de congés l'Union ne fixe qu'un cadre minimal commun mais elle ne prend pas en compte tous les types de congés existants dans les 27 États-membres. Il existe également des différences relatives à la rémunération, à la protection des droits sociaux et au droit au travail, à la durée du travail, aux cotisations pour la pension pendant les périodes de congé, etc.⁸⁴

La question des services

L'influence de l'État sur la mise en place de politiques de conciliation ne s'exprime pas seulement sur le plan légal, mais aussi par son action sur la mise à disposition de services aux ménages.⁸⁵ Ces services concernent l'accueil et le soin des enfants, des personnes dépendantes ou âgées ainsi que les aides ménagères. Diverses études montrent que des progrès restent à faire de la part de certains États. Par exemple, « *Les pourcentages des enfants âgés de moins de 3 ans pris en charge dans des structures d'accueil les plus élevés étaient en-*

83. Cela a aussi été abordé dans le III de la première partie.

84. Aux Pays-Bas, les salariés des entreprises d'au moins 10 salariés peuvent modifier leurs horaires de travail sans avoir à se justifier. Au Royaume-Uni, les parents ayant des enfants de moins de six ans ont le droit de demander à leur employeur des horaires de travail flexibles. Sans créer de droits directs, cette approche encourage le débat sur le lieu de travail et favorise l'adoption de mesures adaptées aussi bien à l'entreprise qu'aux salariés.

85. Pour une comparaison des différentes législations concernant les services voir l'article : « Legal approaches to some aspects of the reconciliation of work, private and family life in thirty European Countries », 2008.

registrés au Danemark (73%), aux Pays-Bas (45%) et en Suède (44%), et les plus faibles en République tchèque et en Pologne (2% chacun). S'agissant des enfants ayant entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire, les plus forts pourcentages d'enfants pris en charge étaient observés en Belgique (98%), au Danemark (96%) et en France (94%), et les plus bas en Pologne (28%), en Lituanie (56%) et à Malte (57%) ». Il y a donc de très fortes différences suivant les États, ce qui influence évidemment l'accès au marché du travail pour les femmes.

Pour véritablement répondre aux besoins des ménages ces services doivent être :

- disponibles ;
- en nombre suffisant ;
- répartis de façon égale sur le territoire ;
- accessibles à des horaires adaptés à ceux d'un parent en activité. Par exemple les heures de travail ne coïncident souvent pas avec les heures d'école. Les vacances des enfants sont souvent beaucoup plus longues que celles des parents. Cela entraîne des difficultés pour concilier garde des enfants et vie professionnelle ;
- de qualité ;
- abordables, sachant que les premières personnes à en avoir besoin sont les ménages les moins favorisés, et notamment les personnes en retour d'emploi.

Au-delà des services fournis par l'État, celui-ci peut aider les ménages à avoir recours aux services à la personne. L'État peut réduire le coût d'accès à ces services par divers moyens :

- l'action sur les prélèvements fiscaux ou sociaux (notamment en agissant sur la TVA)
- le subventionnement : c'est à dire la prise en charge partielle du coût par les finances publiques, que ce soit au titre des politiques sociales, ou de manière générale, les subventions à certaines activités (réduction fiscale aux ménages utilisateurs de services à la personne, réduction fiscale aux entreprises offrant des services à leurs salariés).

Le gouvernement français et l'aide aux services à la personne

En 2005 le gouvernement français a lancé un plan de développement des services à la personne. Il s'agissait à la fois d'accroître le bien-être des citoyens grâce à un accès simplifié et à moindre coût aux services à la personne, de coordonner et de simplifier l'action administrative gestionnaire de ces activités de service, et de professionnaliser et structurer le secteur en favorisant le développement d'emplois non délocalisables. Pour cela il a notamment créé le Cesu (Chèque emploi service universel).

Le Cesu se présente sous deux formes :

- le Cesu bancaire permet au particulier employeur de déclarer la rémunération de son salarié sur Internet ou au moyen d'un volet social contenu dans un carnet ou dans un chéquier emploi service universel ;
- le Cesu préfinancé est un titre de paiement à montant prédéfini. Il est financé en tout ou partie par une entreprise, un comité d'entreprise, une mutuelle, une caisse de retraite, une collectivité territoriale,... Il sert à rémunérer un salarié à domicile, une assistante maternelle agréée, un prestataire de service ou une structure d'accueil (crèche, halte-garderie, ...).

Avec l'accord du salarié, le Chèque emploi service universel permet de rémunérer et de déclarer les personnes employées pour aider l'employeur dans le cadre de ses activités familiales ou domestiques. Le volet social adressé au Centre national du Chèque emploi service universel tient lieu de déclaration d'embauche. Le Cesu effectue le calcul et le prélèvement des cotisations et adresse une attestation d'emploi au salarié qui dispense l'employeur d'établir une fiche de paie.

Avec le Chèque emploi service universel, les démarches déclaratives sont simplifiées et l'utilisateur bénéficie des avantages fiscaux liés à l'emploi d'une aide à domicile (avantage fiscal de 50% des dépenses engagées dans la limite d'un plafond annuel).

Le Cesu préfinancé permet de payer le salaire de la personne employée ou la facture de l'entreprise de services à la personne qui intervient au domicile, grâce aux titres, en complétant si nécessaire avec tout moyen de paiement. Les titres Cesu préfinancé supportent tout ou partie du coût généré par le recours à une aide à domicile.

La communication du gouvernement français autour des services à la personne

En 2008, la France a créé l'observatoire de la parentalité en entreprise qui fait la promotion de bonnes pratiques favorisant la conciliation et qui diffuse des exemples d'actions mises en œuvre dans les entreprises. Celui-ci a également créé le 1er Baromètre sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, en partenariat avec la Délégation interministérielle à la famille (DIF) et l'Union nationale des associations familiales (UNAF). Il a pour objectif d'évaluer les pratiques des employeurs en faveur de leurs salariés qui sont parents.

L'agence nationale des services à la personne a également mis au point toute une stratégie de communication. Elle a par exemple mis en place les « traceurs S! Services à la personne » qui permettent de faire connaître les organismes participant au développement des services à la personne (Organisme agréé de services à la personne, Enseigne nationale, Entreprise émettrice de Cesu préfinancé, Entreprise ou collectivité finançant le Cesu préfinancé, Entreprise incluant des services à la personne dans son offre commerciale). La mise en place de ce logo a été accompagnée par une campagne de publicité en direction du grand public.



La promotion des politiques de conciliation au sein des entreprises

Enfin, l'État peut agir plus directement envers les entreprises en les incitant à promouvoir la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée dans leurs politiques de ressources humaines.⁸⁶ Là encore il peut intervenir au moyen des prélèvements fiscaux. En France par exemple, l'État a mis en place le crédit d'impôt famille en 2004. Il a pour objectif d'« *aider les entreprises à*

⁸⁶. Pour voir une comparaison de l'importance et des dispositions des accords collectifs dans les différents Etats-membres : « Legal approaches to some aspects of the reconciliation of work, private and family life in thirty European Countries », 2008

« The role of different forms and levels of social dialogue with regard to influencing, modeling, implementing, monitoring and improving working conditions at the workplace level is largely determined by national contexts of labour market regulation and industrial relations. » Ibid.

supporter le coût des rémunérations, indemnisations et formations accordées à leurs salariés dans un contexte familial en leur offrant trois crédits d'impôt »⁸⁷ ou au travers de déductions fiscales. L'État peut aussi accorder des subventions aux entreprises, comme en Espagne, où ces subventions sont destinées à des établissements mettant en place des mesures de conciliation, et ce jusqu'à hauteur de 10 000€ (*Subvenciones para implantar planes de igualdad en las pymes*).

L'État peut aussi rendre plus visibles les bonnes pratiques mises en place dans les entreprises au travers d'organismes et de campagnes de communication.⁸⁸

87. Cf. page internet sur le crédit impôt familles : tinyurl.com/ycycyc3

88. En mai 2009 a été publié le baromètre 2009 de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, disponible à cette adresse : tinyurl.com/ya3ugom

III) Au niveau des entreprises⁸⁹

Un paysage très contrasté

Ce sont les entreprises qui, *in fine*, sont chargées de mettre en place ces politiques, et souvent d'aller plus loin que ce que proposent les institutions.

La grande diversité des actions mises en œuvre par les entreprises est en partie liée au contexte institutionnel, aux différentes formes de régulation sociale et aux représentations collectives de la famille qui constituent son environnement. Il convient aussi de rappeler l'importance des conventions collectives⁹⁰, accords de branche ou accords internes sur ces problématiques, car les partenaires sociaux nationaux sont les acteurs les plus proches du terrain et donc les plus aptes à définir les problèmes à résoudre et les solutions imaginables en pratique. Les entreprises sont ainsi soumises à des pressions très variables suivant les pays ou secteurs par rapport à ces politiques.⁹¹

Il faut aussi garder à l'esprit la grande hétérogénéité de ces structures : grandes, moyennes, petites, suivant les secteurs d'activité, le fait qu'elles soient publiques ou non, ce qui modifie les moyens à leur disposition pour mettre en œuvre des mesures.⁹²

Des mesures de conciliation très variées

Les entreprises mettent en place des politiques de conciliation de la vie au travail et de la vie privée grâce à des outils très divers.

Le premier outil pouvant être utilisé est celui de la gestion du temps au sein de l'entreprise, qui a déjà été abordé : la mise en place d'horaires flexibles, la

89. Lire notamment : *Les entreprises face à la conciliation travail et vie familiale : une comparaison Allemagne et France* (juin 2008); Etude de l'INED : *Comment les employeurs aident ils leurs salariés à concilier travail et famille ?* (décembre 2007); *Legal approaches to some aspects of the reconciliation of work, private and family life in thirty European Countries*, 2008; *Bébés et employeurs : concilier vie professionnelle et vie familiale*, 2007.

90. Voir le projet de rapport de l'Eurofound : « Working conditions and social dialogue : National frameworks, empirical findings and experience of good practice at enterprise level in six European countries ».

91. Pour avoir des informations plus précises sur les entreprises au sein des Etats Membres : « Les employeurs peu concernés par la conciliation travail/famille, selon une étude de l'INED », qui montre que des progrès sont encore à faire en France de la part des employeurs.

92. « La prise en compte de la vie familiale des salariés par les entreprises : une comparaison européenne », 2008.

gestion par résultat plutôt que par la présence, la possibilité de faire du télé-travail, le compte épargne-temps, ...

Elles peuvent également fournir à leurs salariés des avantages en nature⁹³ avec :

- la mise en place de crèches d'entreprise ou la réservation pour leurs salariés de places en crèche ;
- la création d'un service de garderie ;
- l'organisation de centres aérés, de colonies de vacances ;
- la fourniture de services domestiques comme par exemple la création d'une conciergerie d'entreprise ;
- l'aide à se procurer un logement à un coût abordable ;
- la mise en place d'une cantine ou la subvention d'un restaurant d'entreprise.

Les entreprises peuvent aussi aider à la conciliation par l'octroi de prestations financières. Par exemple :

- des aides qui concernent tous les salariés comme l'aide aux repas par les chèques restaurant, les chèques vacances, la participation au financement d'une mutuelle.
- des aides financières destinées plus spécifiquement aux familles comme l'aide aux frais de garde d'enfant, l'aide aux études des enfants, des primes (au mariage, de naissance), l'octroi d'un complément d'indemnisation pour un congé maternité ou paternité ainsi que la mise en place d'un comité d'entreprise.

Il est intéressant de voir que chaque niveau a une influence importante mais différente dans la mise en œuvre de politiques de conciliation. Il est donc nécessaire de maintenir un dialogue permanent entre eux et de réfléchir à des actions qui seraient adaptées à la diversité des entreprises et de la population en Europe.

93. Etude de l'INED : « Comment les employeurs aident ils leurs salariés à concilier travail et famille ? », décembre 2007.

Conclusion générale

Quelles perspectives ?

Les politiques de conciliation présentent de nombreux intérêts en matière de modernisation du travail et d'adaptation aux changements actuels dans la société européenne, avec des avantages tant pour les entreprises que leurs salariés et les pouvoirs publics. Si les entreprises sont capables d'y voir une opportunité et d'anticiper les changements, par des politiques de gestion des ressources humaines souples et adaptées aux différents profils de l'entreprise, il en ressortira un gain non négligeable pour elles. De plus, la mise en place d'une série de services à destination des ménages, que ce soit par l'intermédiaire de l'entreprise, de l'aide publique ou simplement par investissement des familles, contribuera au développement du secteur des services à la personne en Europe : ces mesures représentent donc un atout essentiel pour dynamiser l'économie de l'Union alors que celle-ci cherche des solutions pour sortir de la crise économique.

Par ailleurs, le développement de politiques de conciliation entre vie au travail et hors travail peut contribuer au renforcement de la cohésion sociale. Elles jouent également un rôle important dans la promotion de l'égalité hommes/femmes et entre les générations, notamment en permettant un accès au marché du travail plus adapté aux contraintes de chaque profil ; dans ce cas, il s'agit d'une condition nécessaire mais pas suffisante, des barrières culturelles et idéologiques devant également être franchies.

Par ces deux éléments – contribution à la croissance européenne et à la cohésion sociale – la conciliation apparaît comme un élément important de la stratégie de Lisbonne développée depuis les années 2000 dans l'UE, qui mettait l'accent sur ces deux volets, contribuant également à un objectif transversal

majeur, celui de la lutte contre les discriminations et plus particulièrement de la promotion de l'égalité de genre.

Plusieurs questions se posent, qui ne trouveront de réponse qu'au cours des prochaines années et sont de la responsabilité de la nouvelle Commission européenne et du nouveau Parlement européen. En particulier, un certain nombre de textes bloqués lors de la législature précédente devront trouver une solution, comme la directive sur le temps de travail ou l'allongement de la durée du congé maternité. De la même manière, l'application de la directive sur la libéralisation des services, transposée en Europe à la fin 2009 ou début 2010 selon les pays, risque de soulever un certain nombre de problèmes à plusieurs d'entre eux. Enfin, de nouvelles orientations pour les 10 prochaines années devront être prises, à travers une nouvelle stratégie de Lisbonne, mais aussi une nouvelle feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'un nouvel Agenda social européen. Les différents enjeux liés à la conciliation ne devront pas être oubliés, du fait de leur importance tant pour la compétitivité des entreprises que pour le bien-être des citoyens européens.

Ressources

Burri S. (coll.), 2008, Legal approaches to some aspects of the reconciliation of work, private and family life in thirty European Countries, European network of legal experts in the field of gender equality

URL: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1774&langId=en>

Commission européenne, 1993, Croissance, compétitivité, emploi - Les défis et les pistes pour entrer dans le XXI^e siècle

Commission européenne, 2003, Moderniser la protection sociale pour des emplois plus nombreux et de meilleure qualité une approche globale pour rendre le travail rémunérateur, COM (2003) 0842

Commission européenne, 2006, L'avenir démographique de l'Europe, transformer un défi en opportunité, COM (2006) 571

URL: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/oct/demography_fr.pdf

Commission européenne, 2006, Première étape de la consultation des partenaires sociaux européens sur la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale, SEC (2006) 1245

URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52008DC0635:FR:NOT>

Commission européenne, 2006, Ageing and Employment: Identification of good practice to increase job opportunities and maintain older workers in employment, Warwick Institute for Employment Research, University of Warwick Economic Research & Consulting.

Commission européenne, 2007, Rapport conjoint sur la protection sociale et l'inclusion sociale 2007

URL: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/fr/07/st06/st06694.fr07.pdf>

Commission européenne, 2008, Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, COM(2008) 10

URL: [http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0010:FIN:FR:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0010:FIN:FR:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0010:FIN:FR:PDF)

Commission européenne, 2008, « De nouvelles mesures pour mieux concilier travail et vie privé », MEMO/08/603

Commission européenne, 2008, Redoubler d'efforts pour mieux concilier vie professionnelle, vie privée et vie de famille, COM (200) 0635

URL: [http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0635:FIN:FR:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0635:FIN:FR:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0635:FIN:FR:PDF)

Commission européenne, 2008, «Un engagement renouvelé en faveur de l'Europe sociale: renforcement de la méthode ouverte de coordination pour la protection sociale et l'inclusion sociale», COM (2008) 418

URL: [http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0418:FIN:FR:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0418:FIN:FR:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0418:FIN:FR:PDF)

Commission européenne, 2008, Rapport sur légalité entre les femmes et les hommes, COM (2008) 10

URL: [http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0010:FIN:FR:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0010:FIN:FR:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0010:FIN:FR:PDF)

Commission Européenne, 2008, « Vers des principes communs de flexicurité: Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité », COM (2007) XXX

URL:

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jun/flexicurity_fr.pdf

Commission européenne, 2009, the provision of childcare services, a comparative review of 30 European countries

URL: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2803&langId=en>

Department of Trade and Industry, 2001, the Essential Guide to Work-Life Balance

URL: www.dti.gov.uk/work-lifebalance/publications.html

Eurostat, 2008, La vie des femmes et des hommes en Europe

URL: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-80-07-135/FR/KS-80-07-135-FR.PDF

Eurofound, 2009, draft report: "Working conditions and social dialogue: National frameworks, empirical findings and experience of good practice at enterprise level in six European countries"

URL: <http://www.eurofound.europa.eu/docs/events/confworkcond09/draftreport.pdf>

Giannakouris Konstantinos, Ageing characterises the demographic perspectives of the European societies - Issue number 72/2008, Eurostat, Collection « statistiques en bref », 26/08/08

URL : http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-08-072/EN/KS-SF-08-072-EN.PDF

Jönsson A. et Morel N., 2006, « Egalité des sexes et conciliation vie familiale – vie professionnelle en Europe. Une comparaison des politiques menées en France », en Suède et au Royaume-Uni », Politique européenne, n° 20, p. 121-139.

Lainé F., 2002, « l'accès des seniors à la formation continue », Retraite et société, La documentation française, n°37, pp.143 - 161

Lefèvre C., Pailhé A, Solaz A., décembre 2007, « Comment les employeurs aident ils leurs salariés à concilier travail et famille ? », Population et Sociétés, n°440

URL: http://www.femmesaeeena.com/pdf/reperes/ined_fam_trv_dec07.pdf

Letablier MT (coll.), 2008, « La prise en compte de la vie familiale des salariés par les entreprises : une comparaison européenne », Recherches et Prévisions, juin 2008, n°92, pp. 91 – 101

MISSOC, 2008, Protection sociale : aspects relatifs à la flexisécurité et à l'inclusion active

URL:

http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/2008/missoc_2008_analysis_fr.pdf

Klamer U., Letablier MT, 2008, « Les entreprises face à la conciliation travail et vie familiale : une comparaison Allemagne et France », Recherches et prévisions, juin, n°92, pp. 73 – 85

Moizard N., 2006, « Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. En droit social communautaire », Informations sociales, n°129

OCDE, 2007, « Bébés et employeurs – Comment réconcilier travail et vie de famille, une synthèse des résultats », Paris, OCDE.

Pailhe A., Solaz A., 2006, « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », *Population et sociétés*, n°426, pp. 1-4

Pour la solidarité, 2009, « La valorisation et la validation de l'expérience non formelle et informelle : une solution pour le marché de l'emploi européen ? »

URL:

http://www.pourlasolidarite.be/IMG/pdf/CohesionSociale_ValorisationApprentissage2.pdf

Réseau européen des Services à la personne à finalité sociale, Les législations nationales en matière de services à la personne – Vers une approche européenne, 2009, étude coordonnée par le Think Tank européen *Pour la Solidarité*

Réseau européen des Services à la personne à finalité sociale, 2008, Les services à la personne dans les politiques européennes, étude coordonnée par le Think Tank européen *Pour la Solidarité*

URL:

http://www.pourlasolidarite.eu/IMG/pdf/SAP_dans_les_politiques_europeennes.pdf

Romans F., Eurostat, Luxembourg, 2007, *Statistiques en bref*, population et conditions sociales – Transition des femmes et des hommes de la vie active vers la retraite, n° 97

Thevenon O., décembre 2008, « Les politiques familiales des pays développés : des modèles contrastés », *Population et Sociétés*, n°448

Illustration et mise en page :
Paz López – www.pazlopez.com



Observatoire de la qualité
de vie au quotidien
Sodexo



Think tank européen
Pour la Solidarité

