

ÉGALITÉ DES GENRES ET EMPLOI

L'Europe revient sur l'équilibre travail-vie privée

Anna MÉTRAL

*Sous la direction de
Denis STOKKINK*

NOTES D'ANALYSE | SEP 17

RSE & Diversité





COMPRENDRE POUR AGIR

ÉGALITÉ DES GENRES ET EMPLOI
L'Europe revient sur l'équilibre travail-vie privée

Anna MÉTRAL

Sous la direction de Denis STOKKINK

SOMMAIRE

| | |
|---|----|
| AVANT-PROPOS | 2 |
| INTRODUCTION | 3 |
| I. CONCILIER TRAVAIL ET VIE PRIVÉE : UNE NOUVELLE INITIATIVE EUROPÉENNE | 5 |
| II. L'ABANDON DE LA DIRECTIVE MATERNITÉ | 7 |
| CONCLUSION | 9 |
| BIBLIOGRAPHIE | 10 |

AVANT-PROPOS

Le 26 avril 2017, après une consultation d'un an à l'échelle européenne, la Commission présente le Socle européen des droits sociaux, visant à définir les grandes priorités sociales pour le futur de l'Union européenne. Composé de vingt principes phares sur des questions sociales, le socle se divise en trois grandes thématiques :

- Égalité des chances et accès au marché du travail
- Conditions de travail équitables
- Protection et insertion sociales

Au stade de déclarations actuellement, ces principes énoncés s'accompagnent de propositions de mesures concrètes. La première concerne les enjeux de conciliation vie privée-vie professionnelle pour lesquelles la Commission vient de présenter un projet de directive. Un sujet en adéquation avec le Sommet de Göteborg le 17 novembre 2017 qui portera sur les emplois et la croissance équitable. Cette note d'analyse s'attachera à expliciter cette nouvelle initiative, faisant suite à l'abandon de la directive maternité en 2015.

Solidairement vôtres,

Denis Stokkink, Président
Anna Métral, Chargée de projets

INTRODUCTION

En juillet 2015, après sept années de discussions au sein des différentes institutions européennes, la Commission Juncker décide d'abandonner le projet de modernisation de la directive Maternité au prétexte de vouloir « mieux légiférer ». La raison de cet abandon ? L'incapacité du Conseil de l'UE à s'accorder sur ce texte depuis 2010, un problème récurrent pour les réformes sociales que proposent la Commission et le Parlement.

Alors que le dernier texte juridique européen en la matière date de 1992, la Commission promet de revenir sur le sujet dans les années à venir. Si elle ré-aborde effectivement la question de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle par le biais d'une nouvelle initiative rendue public ce 26 avril, le sujet du congé maternité ne figure pas à l'ordre du jour. Cette proposition se penche notamment sur les instruments de conciliation pour les parents ou travailleur-se-s devant s'occuper d'une personne dépendante.

Partagée entre une envie d'avancées progressistes et des États-membres où le conservatisme étend son influence, l'Union européenne semble avoir de plus en plus de difficultés à faire passer des réformes sociales.

« Accroître la participation des femmes au marché du travail n'est pas seulement une question d'équité, cela représente également un triple avantage. Il en va de l'intérêt des parents et des aidant-e-s actif-ve-s, qui bénéficieront d'un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, mais aussi des entreprises, qui pourront ainsi attirer des talents et les conserver et donc bénéficier d'un gain de productivité, et enfin des États membres, qui accusent actuellement une perte annuelle de 370 milliards d'euros à cause de l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes. »

Marianne Thyssen, Commissaire européenne pour l'emploi, les affaires sociales, les compétences et la mobilité des travailleurs

« Il est grand temps que nous offrions à tous les citoyens un choix réel quant à la manière dont ils souhaitent façonner leur vie, élever leurs enfants, poursuivre leur carrière, prendre soin de leurs aînés, vivre leur vie. »

Frans Timmermans, Premier Vice-président de la Commission européenne

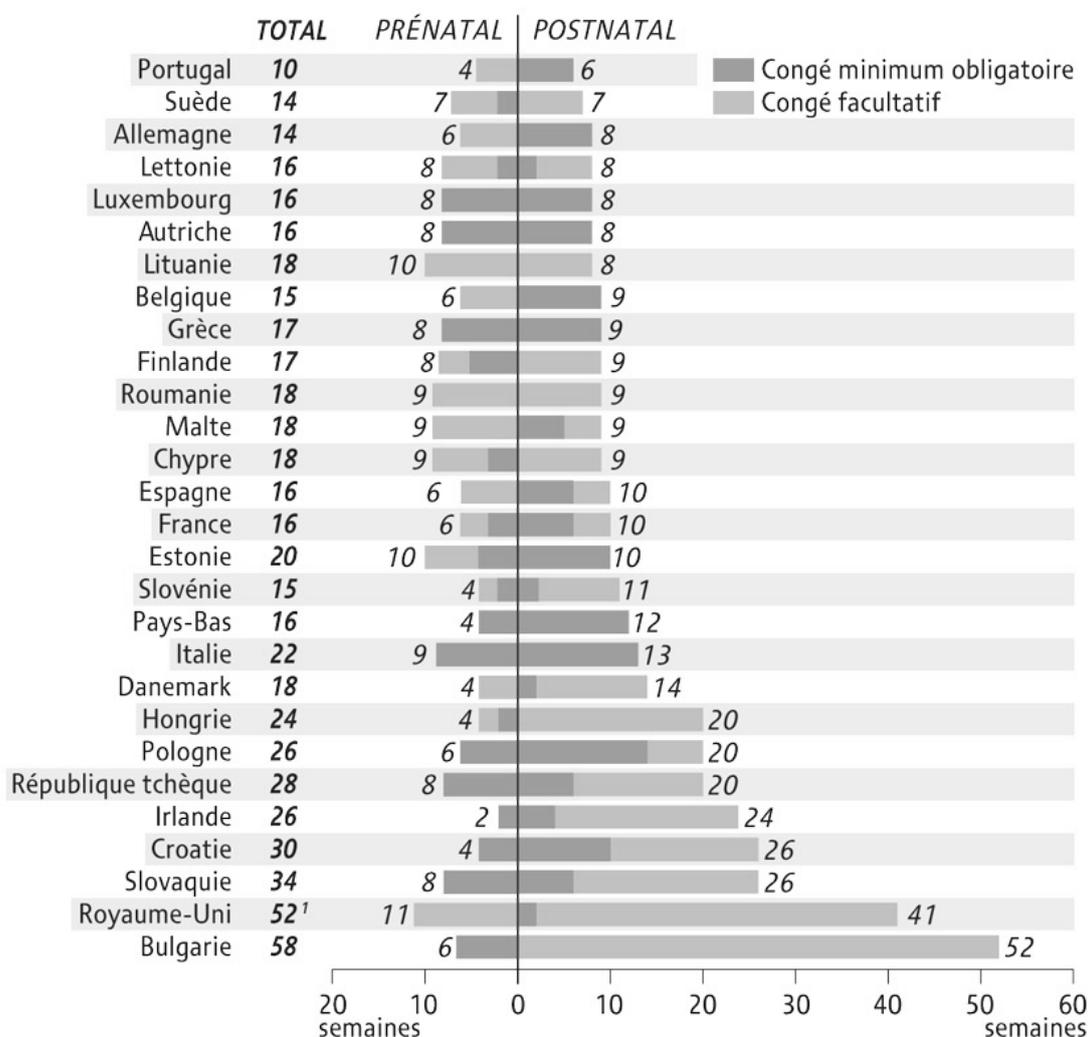
Cette tentative de légiférer intervient dans le but d'harmoniser les situations très disparates des États membres en matière d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, une volonté de l'Union européenne depuis de nombreuses années.

Le congé maternité peut par exemple s'étendre de 10 à 58 semaines suivant les pays, tandis que le congé paternité n'existe pas encore dans certains pays européens.

Ce congé réservé aux pères ou aux co-parents immédiatement après la naissance de l'enfant, est d'une durée de 11 jours en France et de 10 jours en Belgique. Il n'existe tout simplement pas dans certains pays et les indemnités peuvent varier entre la totalité du salaire ou aucune rémunération !

Quant au congé maternité, les multiples situations¹ entre pays ne permettent pas non plus d'en dresser un profil type, celui-ci peut de plus être accompagné d'un congé parental plus ou moins long :

Le congé maternité en Europe



1. Seules 39 de ces 52 semaines sont indemnisées

Sources : Mutual Information System on Social Protection (Missoc), Commission européenne, 2015 ; Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (Cleiss), 2015.

¹ Anne-Cécile Robert, « L'édifiant destin de la directive européenne sur le congé maternité ». *Le Monde diplomatique*, janvier 2016.

I. CONCILIER TRAVAIL ET VIE PRIVÉE : UNE NOUVELLE INITIATIVE EUROPÉENNE

Dans le cadre de la publication du **Socle européen des droits sociaux** le 26 avril 2017, la Commission a déposé sur la table une nouvelle proposition de directive abordant la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, s'inscrivant dans le principe 9, chapitre II du Socle.

« L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée »

Les parents et les personnes ayant des responsabilités familiales ont droit à des congés appropriés, à des régimes de travail flexibles et à un accès à des services de garde d'enfants. Les femmes et les hommes doivent bénéficier d'un accès égal aux congés spéciaux afin de s'acquitter de leurs responsabilités familiales et sont encouragés à les utiliser de manière équilibrée. »

Principe 9, Chapitre II, Socle européen des droits sociaux

Deux objectifs majeurs sont visés. D'une part, **favoriser la participation active des femmes au marché du travail**, en facilitant l'équilibre entre la charge d'enfants ou de personnes dépendantes avec un emploi. En 2017, ce sont encore très largement les femmes qui sont les premières référentes en ce qui concerne le soin de personnes à charge.

D'autre part, **favoriser une répartition équitable de la charge de travail entre hommes et femmes**. En effet, l'égalité des taux d'emplois et des femmes et des hommes de manière plus générale, ne pourra être réelle qu'en intégrant d'un côté les femmes sur le marché du travail mais aussi les hommes dans leurs responsabilités familiales.

Pour cela, que propose cette initiative ?

- Un **congé paternité** pour les pères ou deuxièmes parents d'au moins 10 jours après la naissance de l'enfant.
- Le **congé parental** sera étendu à 4 mois pour les deux parents, sans être transférables de l'un à l'autre. Actuellement, un mois seulement était non-transférable, cette décision est en accord avec la volonté européenne de répartir plus équitablement les tâches familiales. Ce congé pourra être pris jusqu'aux 12 ans de l'enfant, contrairement à 8 ans actuellement.
- Un **congé d'aidant-e proche**, afin d'assister des personnes dépendantes dans leur quotidien, un enjeu de plus en plus actuel, de 5 jours par an.
- Ces trois types de congés seront rémunérés à hauteur de l'indemnité pour congé maladie.

- Les travailleur-se-s devant s'occuper d'un enfant de moins de 12 ans ou d'un proche à charge auront la garantie de pouvoir demander des **arrangements de travail flexibles** : horaires et lieu de travail, temps partiel...
- Enfin, la Commission insiste sur des mesures non-législatives visant à épauler les États membres dans la réalisation de ces objectifs :
 - garantir la protection et lutter contre la discrimination des travailleur-se-s parents ou aidant-e-s proches ;
 - encourager de manière équitable, entre femmes et hommes, la prise de congé parental et d'aménagement du travail ;
 - supprimer les limites économiques dissuasives à l'entrée des femmes en tant que « deuxième salaire » sur le marché du travail ou à être à temps plein.
 - utiliser les fonds européens pour améliorer les services d'accueil et de soin pour personnes âgées ou pour enfants.

Sur ce dernier point, il convient de rappeler que les Objectifs de Barcelone fixés en 2002 pour l'horizon 2010 ne sont toujours pas atteints. Ils prévoyaient la mise en place dans chaque État membre de structures d'accueil pouvant accueillir au moins 90% des enfants de 3 ans à l'âge de scolarisation et de 33% des enfants de moins de 3 ans. Actuellement, ces taux se situent autour de 87 et 30%.

Afin que ces mesures deviennent contraignantes, cette directive devra passer par le triangle institutionnel pour être votée. Un processus qui peut parfois s'étendre sur plusieurs années.

Qu'est-ce qu'une directive européenne ?

Une directive est un texte législatif issu des institutions de l'Union européenne. Une fois votée, les États membres doivent la transposer dans leur droit national dans un délai imparti. Si les objectifs décrits dans ce texte sont contraignants, les moyens de les atteindre ne le sont pas et sont laissés au choix des pays.

Comment voter une directive européenne ?

Les directives sont adoptées après avoir été validées au sein du triangle institutionnel. La Commission émet une proposition de directive soumise au Parlement européen et au Conseil de l'Union européenne. Au sein du Parlement, le texte est étudié par une Commission et peut être amendé. Il sera ensuite inscrit à l'ordre du jour et voté. Au sein du Conseil de l'Union européenne, composé de ministres de chaque État membre, le texte est examiné. C'est le Conseil qui a le dernier mot quant à l'adoption ou non de la directive. Une fois validée, ce texte devient une Directive européenne au sens propre du terme et doit alors être transposée au niveau national.

C'est donc le Conseil des ministres de l'Union européenne, représentant les gouvernements des États membres, qui a l'avis définitif concernant l'adoption des réformes sous forme de directive, et non le Parlement européen qui est pourtant le seul organe dont les membres sont élus directement par les citoyens européens.

C'est ce même Conseil qui, depuis quelques années, semble freiner les propositions sociales émergeant de la Commission et votée positivement par le Parlement, à l'image de la directive Maternité

abandonnée en 2015 et que la nouvelle initiative tente de supplanter. Alors que cette dernière se penchait sur le congé maternité, ce sujet n'est malheureusement pas abordé dans la nouvelle initiative présentée.

II. L'ABANDON DE LA DIRECTIVE MATERNITÉ

La dernière directive européenne statuant sur le congé maternité date de 1992 et garantit 14 semaines de congés rémunérés à hauteur de l'indemnité maladie. 16 ans plus tard, en 2008, la Commission décide de se pencher à nouveau sur le sujet afin d'allonger ce congé et de mieux le rémunérer. Après sept années de discussions au sein des institutions européennes, la Commission Juncker décide finalement d'abandonner ce projet de directive en juillet 2015 en promettant de revenir sur ces enjeux rapidement.

Initialement, la Commission proposait les mesures suivantes : allonger la durée du **congé de maternité de 14 à 18 semaines**, dont 6 semaines à prendre immédiatement après l'accouchement, **intégralement rémunérées**.

Au sein du Parlement européen, la directive a été adoptée en première lecture en octobre 2010 en étant toutefois modifiée grâce au travail de l'eurodéputée portugaise socialiste Édite Estrela. Des débats houleux s'en sont suivis concernant ces nouvelles résolutions mais qui ont été finalement acceptées, amenant à la modification suivante :

- allonger la durée du **congé jusqu'à 20 semaines** dont 6 obligatoires ;
- permettre aux femmes venant d'accoucher d'être rémunérées à hauteur de leur **salaire complet** ;
- droit à un **congé de paternité rémunéré d'au moins deux semaines** ;
- **interdiction du licenciement** des travailleuses du début de leur grossesse jusqu'à six mois après le terme du congé maternité. Les travailleuses devant pouvoir retrouver le même poste ou un poste équivalent à leur retour.

Néanmoins, **c'est au Conseil de l'Union européenne que la directive s'est retrouvée bloquée** pendant cinq longues années. Les membres du COREPER², le Comité des Représentants permanents des États membres à Bruxelles, préparant les négociations pour le Conseil de l'UE, divergeaient tellement sur cette question qu'aucun compromis n'a pu être trouvé afin d'harmoniser cette législation entre les 28 États membres.

Les principales divergences se situaient sur deux points. D'une part, la durée du congé rémunéré à hauteur de 100% du salaire de la mère et l'introduction d'un congé paternité. Ces mesures étaient jugées trop coûteuses particulièrement en période de crise économique. Pourtant des études ont montrés qu'une participation plus active des femmes au marché de travail permettait de financer très largement cette mesure, de permettre un gain de productivité des entreprises tout en favorisant une

² Anne-Cécile Robert, « L'édifiant destin de la directive européenne sur le congé maternité ». *Le Monde diplomatique*, janvier 2016, disponible sur : <http://www.monde-diplomatique.fr/2016/01/ROBERT/54465>

politique nataliste n'obligeant pas une femme à choisir entre mener une activité professionnelle ou avoir un enfant dans une Europe vieillissante.

D'autre part, il est possible que le conservatisme de certains mouvements ou pays en Europe ait influencé cette décision et expliquerait que certains États membres ne soient pas en accord avec cette mesure favorisant la participation des femmes au marché du travail.

Alors que les débats du Parlement sont publics, les débats ayant lieu au sein du COREPER entre représentants des intérêts nationaux sont strictement tenus secrets. Les membres du COREPER, conduisant normalement les discussions entre les ministres des États membres, n'ont jamais présenté une proposition d'accord au Conseil qui ne fait que les entériner, car les divergences étaient bien trop fortes dès le départ. Cette opacité empêche de savoir quels États membres ont refusé de s'accorder.

Ce sont donc les désaccords du aux intérêts nationaux et débattus de façon confidentielle qui ont empêchés de trouver un compromis, alors que les eurodéputé-e-s élu-e-s démocratiquement et regroupé-e-s en plusieurs familles politiques avaient réussi à s'accorder en toute transparence. Afin de s'assurer que ce type de mesures sociales puisse passer à l'avenir, il s'agirait donc de faire pression auprès des gouvernements des États membres et d'imposer plus de transparence dans les instances comme le COREPER !

En décembre 2014, Jean-Claude Juncker accorde un délai supplémentaire de 6 mois au Parlement et au Conseil afin de s'accorder. Malgré les incitations aux débats proposées par l'eurodéputée belge socialiste Maria Arena, aucune avancée n'a été possible et le projet a donc été officiellement abandonné en juillet 2015, sept ans après avoir été déposé sur la table !

Un autre abandon à venir sur l'égalité femmes-hommes³ ?

Suivant le même schéma que la directive Maternité, la proposition de directive sur la parité femmes-hommes au sein des conseils d'administration des entreprises est elle aussi bloquée au Conseil. Déposée en 2012, ce projet vise les objectifs suivants :

- 40% de candidat-e-s du sexe sous-représenté doivent être représentés parmi les administrateur-riche-s non exécutif-ve-s des sociétés cotées et des sociétés publiques.
- 1/3 de candidat-e-s de sexe sous-représenté parmi les administrateur-riche-s exécutif-ve-s.

En cas de non-respect, la proposition prévoit notamment des amendes administratives, des annulations de la nomination ou de l'élection d'administrateurs, l'exclusion des appels d'offres publics et de certains fonds structurels européens.

Adoptée par le Parlement en novembre 2013, cette proposition est bloquée depuis lors au sein du Conseil de l'UE où la sévérité des sanctions prévues semble empêcher tout consensus entre États membres. Ce projet de directive assurant plus d'égalité entre femmes et hommes se verra-t-il lui aussi avorté ?

³ Léa Charlet & Anna Métral, « Femmes et quota : la directive européenne à l'arrêt ? ». *Pour La Solidarité*, mai 2016, 21p, disponible sur : <http://www.diversite-europe.eu/fr/publication/femmes-et-quota-la-directive-europeenne-larret>

CONCLUSION

Cette nouvelle proposition émanant de la Commission est à saluer, notamment en se penchant sur le congé paternité, sur le congé d'aidant-e proche et en incitant à une répartition équitable du congé parental entre les deux parents. Néanmoins, il est regrettable qu'il ne soit pas fait mention des réformes concernant le congé maternité. Au vu de la difficulté qu'ont les directives sociales à passer au Conseil de l'Union actuellement, ce projet aura peut-être plus de chance que l'ancien à traverser ce filet.

Ici, ce ne sont ni le rôle de la Commission ni celui du Parlement qui sont à remettre en cause. Alors que les gouvernements nationaux argumentent souvent que « c'est la faute de Bruxelles » si les réformes politiques prennent autant de temps, c'est ici le Conseil de l'UE et donc la représentation des États membres qui bloque toutes avancées.

Les négociations au sein du Conseil sont tenues en huis clos par des représentants des intérêts nationaux. C'est ce Conseil qui a le dernier mot et c'est à cause de son incapacité à s'entendre que la directive Maternité n'a pas pu voir le jour. À l'opposé, les débats publics ayant eu lieu entre les eurodéputé-e-s, après des discussions certes houleuses, ont pu néanmoins mener à des accords. Afin de tenter d'imposer un progrès social, il convient particulièrement de faire pression auprès des gouvernements nationaux qui décident au sein du Conseil.

BIBLIOGRAPHIE

ARTICLES

- Anne-Cécile Robert, « L'édifiant destin de la directive européenne sur le congé maternité ». *Le Monde diplomatique*, janvier 2016, disponible sur : <http://www.monde-diplomatique.fr/2016/01/ROBERT/54465>
- Catherine Stupp, « Bruxelles relance son projet de congé maternité européen ». *Euractiv*, 25 avril 2017, disponible sur : <http://www.euractiv.fr/section/sante-modes-de-vie/news/commission-readies-new-parental-leave-rules-to-replace-axed-maternity-bill/>
- James Crisp, « L'UE jette l'éponge sur l'harmonisation du congé de maternité ». *Euractiv*, 24 juin 2015, disponible sur : <https://www.euractiv.fr/section/sciences-legislation/news/l-ue-jette-l-eponge-sur-l-harmonisation-du-conge-de-maternite/>
- Parlement européen, *Communiqué de presse : Prolonger le congé de maternité à 20 semaines entièrement rémunérées*, 20 octobre 2010, disponible sur : <http://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20101020IPR88388/prolonger-le-conge-de-maternite-a-20-semaines-entierement-remunerees>

NOTES D'ANALYSE

- Anna Métral, « Égalité des genres et emploi : panorama des politiques de l'Union européenne ». *Pour La Solidarité*, février 2016, 27p, disponible sur : <http://www.diversite-europe.eu/fr/publication/egalite-des-genres-et-emploi-panorama-des-politiques-de-lunion-europeenne>
- Anna Métral, « Être aidant-e : entre solidarité choisie et précarité subie ». *Pour La Solidarité*, mars 2017, 22p, disponible sur : <http://www.diversite-europe.eu/fr/publication/etre-aidant-e-entre-solidarite-choisie-et-precarite-subie>
- Léa Charlet & Anna Métral, « Femmes et quota : la directive européenne à l'arrêt ? ». *Pour La Solidarité*, mai 2016, 21p, disponible sur : <http://www.diversite-europe.eu/fr/publication/femmes-et-quota-la-directive-europeenne-larret>

TEXTES EUROPÉENS

- Socle européen des droits sociaux, 2017, disponible sur : https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_fr
- Commission européenne, *Proposal for a directive of the European parliament and of the council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU*, 26 avril 2017, disponible sur : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1494929657775&uri=CELEX:52017PC0253>

Cette publication électronique peut à tout moment être améliorée
par vos remarques et suggestions. N'hésitez pas à nous contacter pour nous en faire part.

POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

Fondé par l'économiste belge Denis Stokkink en 2002, POUR LA SOLIDARITÉ - PLS est un European think & do tank indépendant engagé en faveur d'une Europe solidaire et durable.

POUR LA SOLIDARITÉ se mobilise pour défendre et consolider le modèle social européen, subtil équilibre entre développement économique et justice sociale. Son équipe multiculturelle et pluridisciplinaire œuvre dans l'espace public aux côtés des entreprises, des pouvoirs publics et des organisations de la société civile avec comme devise : Comprendre pour Agir.

ACTIVITÉS

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS met ses compétences en recherche, conseil, coordination de projets européens et organisation d'événements au service de tous les acteurs socioéconomiques.

Le laboratoire d'idées et d'actions **POUR LA SOLIDARITÉ – PLS**

1

Mène des travaux de recherche et d'analyse de haute qualité pour sensibiliser sur les enjeux sociétaux et offrir de nouvelles perspectives de réflexion. Les publications POUR LA SOLIDARITÉ regroupées en sein de trois collections « Cahiers », « Notes d'Analyse », « Études & Dossiers » sont consultables sur www.pourlasolidarite.eu et disponibles en version papier.

2

Conseille, forme et accompagne sur les enjeux européens en matière de lobbying et de financements.

3

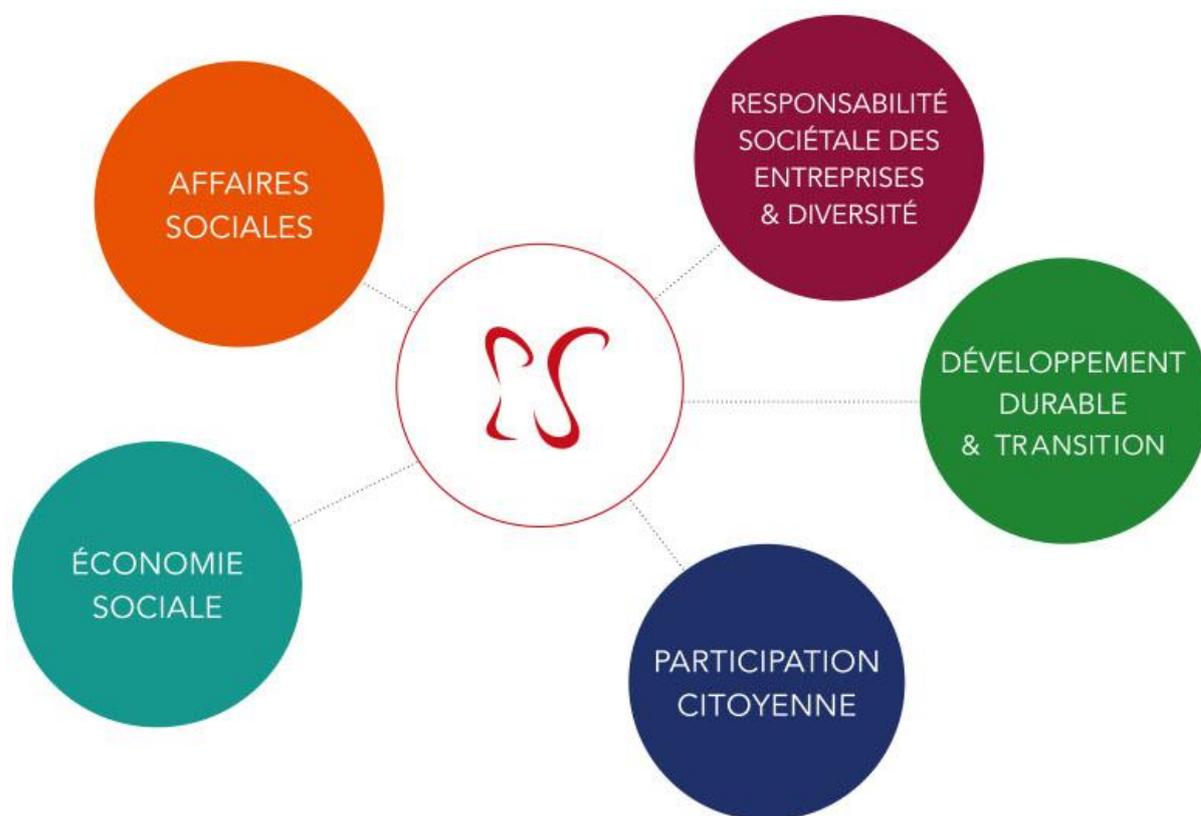
Conçoit et réalise des projets transnationaux en coopération avec l'ensemble de ses partenaires européens.

4

Organise des conférences qui rassemblent dirigeant/e/s, expert/e/s européen/ne/s, acteurs de terrain et offrent un lieu de débat convivial sur l'avenir de l'Europe solidaire et durable.

THÉMATIQUES

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS inscrit ses activités au cœur de cinq axes thématiques :



OBSERVATOIRES EUROPÉENS

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS réalise une veille européenne thématique et recense de multiples ressources documentaires (textes officiels, bonnes pratiques, acteurs et actualités) consultables via ses quatre observatoires européens :

- www.ess-europe.eu
- www.transition-europe.eu
- www.diversite-europe.eu
- www.participation-citoyenne.eu

COLLECTIONS POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

Sous la direction de Denis Stokkink

NOTES D'ANALYSE - *Éclairages sur des enjeux d'actualité*

- *La digitalisation des services à la personne. POUR LA SOLIDARITÉ & CHORUM, juin 2017.*
- *L'austérité dans la zone euro : 4 Notes d'analyse. Alberto Iturralde, juin 2017.*
- *L'émergence des Social Impact Bonds en Europe. Hans Deblieck, mai 2017.*
- *Espaces de coworking et tiers-lieux : de l'équipe à la communauté. Rémi Leturcq, mai 2017.*
- *La transformation numérique dans l'Europe 2020 : un puissant levier d'inclusion. Florent Losson, mai 2017.*
- *Définanciariser le bien-être. Daniela Gabor et Maria Magdalena Tancau, avril 2017.*
- *L'éducation au développement durable en Europe. Veronika Von Wachter, mars 2017.*
- *L'éducation au développement durable : vecteur de transformation. Veronika Von Wachter, mars 2017.*
- *Être aidant-e : entre solidarité choisie et précarité subie. Anna Métral, mars 2017.*
- *ESS et Jeunesse : valeurs partagées. Tiphaine Faure, mars 2017.*
- *Politique énergétique de l'UE : quelles évolutions ? Marie Schuller, février 2017.*

CAHIERS - *Résultats de recherches comparatives européennes*

- *Face aux nouvelles formes d'emploi, quelles réponses au plan européen ? PLS & SMart, n°36, juin 2017.*
- *Économie sociale, secteur culturel et créatif : vers une nouvelle forme d'entrepreneuriat social en France. PLS & SMart, n°35, mai 2015.*
- *Économie sociale, secteur culturel et créatif : vers une nouvelle forme d'entrepreneuriat social en Wallonie. PLS & SMart, n°34, mai 2015.*
- *Le budget participatif : un outil de citoyenneté active au service des communes. Céline Brandeleer, n°33, octobre 2014.*
- *La Transition : un enjeu économique et social pour la Wallonie. Sanjin Plakalo, n°32, mars 2013.*

ÉTUDES & DOSSIERS - *Analyses et réflexions sur des sujets innovants*

- *Finance et bien-être, une réflexion participative. Marie Leprêtre, décembre 2016.*
- *Pour l'intégration en apprentissage des jeunes vulnérables. Sanjin Plakalo, décembre 2016.*
- *La participation des travailleurs au sein des entreprises. Denis Stokkink, novembre 2016.*
- *Le modèle des entreprises d'insertion : l'exemple de la France. POUR LA SOLIDARITÉ et la Fédération des entreprises d'insertion, septembre 2016.*
- *Jeunes NEET - Bonnes pratiques européennes en matière d'apprentissage. Dans le cadre du projet ANEETS, juin 2016.*
- *Agir contre les violences faites aux femmes : guide pour les entreprises. Dans le cadre du projet CARVE, juin 2016.*
- *Femmes dans le management des PME : étude comparative. Dans le cadre du projet GBPM, avril 2016.*

Toutes les publications **POUR LA SOLIDARITÉ - PLS** sur www.pourlasolidarite.eu

RSE & Diversité

La responsabilité sociétale des entreprises est la prise en compte - nécessaire - par l'entreprise de l'impact social, économique et environnemental de ses modes de production et de fonctionnement. Au sein de la politique entrepreneuriale, la diversité est un outil d'égalité de traitement au service de l'intégration de tous et toutes sur le marché du travail.

Le think & do tank POUR LA SOLIDARITÉ - PLS, qui observe et dissémine les meilleures pratiques en matière de RSE et diversité au niveau européen, a introduit le concept de mécénat de compétences en Région bruxelloise et accompagne des acteurs privés et publics dans l'implémentation de pratiques innovantes.

Collection « Notes d'analyse » dirigée par Denis Stokkink

