



Concilier travail et vie familiale



Ur KB:s samlingar

Digitaliserad år 2015



National Library
of Sweden

– un enjeu pour l'Europe?



Concilier

travail et vie familiale



– un enjeu pour l'Europe?



KUNGL.
BIBLIOTEKET
STOCKHOLM

B: S06

1996:37

Concilier travail et vie familiale

– un enjeu pour l'Europe?

Sous la direction de
Birgit Arve-Parès

Kommittén för FN:s familjear



Actes d'un séminaire
à Saltsjöbaden, Suède, 19–20 Juin 1995,
organisé par le Comité suédois
pour l'Année internationale de la Famille,
et la Commission des Communautés européennes

ISBN: 91-38-20216-6
ISSN: 0375-250X

Éditeur: Birgit Arve-Parès
Assistante d'édition: Nathalie Parès
Mise en page: Lena Wikström
Coordination: Anne-Louise Nilsson
Photo de couverture: Hans T. Dahlskog/Pressens Bild
Norstedts Tryckeri AB
Stockholm 1996

Préface

En juin 1995, le Comité suédois pour l'Année internationale de la Famille a organisé, en collaboration avec la Commission des Communautés européennes, un séminaire sur le thème Concilier travail et vie familiale.

Afin de rendre plus aisément accessible à un public intéressé les actes de ce séminaire, il a été décidé de les publier comme une contribution à l'action de la Suède dans le cadre de l'Année internationale de la Famille.

Stockholm 27 février 1996

Ann-Christin Tauberman
Président du Comité suédois sur
l'Année internationale de la Famille

Birgit Arve-Parès
Secrétaire du Comité suédois sur
l'Année internationale de la Famille



Table des matières

Introduction	5
<i>Birgit Arve-Parès</i>	

Séance d'ouverture:

Options politiques pour concilier travail et vie familiale

Concilier travail et vie familiale – un enjeu de partenariat	13
<i>Anna Hedborg</i>	
Objectifs et réalisations de la Commission européenne	17
<i>Terence Stewart</i>	
Le cas de la Suède	25
<i>Birgit Arve-Parès</i>	

2ème séance: Les services

Modes de garde d'enfants et services d'accueil	35
<i>Peter Moss</i>	
Les emplois familiaux: de nouveaux gisements d'emploi?	45
<i>Jean-François Lebrun</i>	
Les contradictions des chèques-services	51
<i>Dominique Decoux</i>	
L'approche scandinave – accueil et intégration	61
<i>Ulla Björnberg</i>	

3ème séance: Le temps

Le congé parental: pourquoi les hommes hésitent-ils à utiliser leurs droits? ...	69
<i>Jeanne Fagnani</i>	
Le temps partiel: La situation aux Pays-Bas	75
<i>Catelene Passchier</i>	
Régularisation du temps partiel au niveau de l'Union européenne?	85
<i>Johan ten Geuzendam</i>	
Partage d'emploi: l'expérience britannique	91
<i>Pam Walton</i>	
Temps, travail et vie familiale	101
<i>Elisabet Näsman</i>	
Responsabilités familiales et protection sociale	113
<i>Yves Chassard</i>	

4ème séance: L'espace familial

L'histoire du télétravail chez Digital Equipment B.V.	121
<i>C.C. de Bruin</i>	
Espace et temps du télétravail	125
<i>Jean-Claude Kaufmann</i>	

Séance de clôture: En route – pour de nouveaux partenariats?

Au seuil de l'Europe – commentaires et réflexions	131
<i>Agneta Stark</i>	
Quelles stratégies pour les familles d'Europe?	137
<i>Lucien Bouis</i>	
La Commission européenne – quelles conclusions?	143
<i>Michèle Thozet-Teirlinck</i>	

Appendice 1: Modèles pour demain?

Présentation des lauréats du Prix européen de l'Innovation sociale

Le Réseau Travail et Vie familiale et le Prix de l'Innovation sociale	147
<i>Michèle Thozet-Teirlinck</i>	

Catégorie 1: Multinationales et grandes entreprises

Drägerwerk AG, Allemagne	149
<i>Carola Mentrup</i>	
DuPont de Nemours Italiana S.p.A., Italie	151
<i>Silvano Riva</i>	

Catégorie 2: Petites et moyennes entreprises

Danvalve, Danemark	153
<i>Simon Palm, Kresten Pii</i>	
Steuerberater Zoll, Allemagne	155
<i>Klaus Zoll</i>	

Catégorie 3: Organisations

L'Hôpital Saint-Camille, France	157
<i>François Lelièvre</i>	
La Poste du Danemark	159
<i>Grethe Møller</i>	

Prix spécial: Entreprises suédoises

Folksam	161
<i>Gunnar Söderberg</i>	
Gargnäs Elteknik	163
<i>Anders Grundström</i>	

Appendice 2: Programme du séminaire et participants	165
--	------------

Introduction

Les 19 et 20 juin 1995 s'est tenu, à Saltsjöbaden, Suède, un séminaire sur le thème: Concilier Travail et Vie familiale, sous l'égide du Comité suédois pour l'Année internationale de la Famille et le Ministère suédois de la Santé et des Affaires sociales, en coopération avec la Commission européenne (Direction V, Emploi, relations industrielles et affaires sociales).

Objectifs du séminaire

Ce séminaire donnait l'occasion à quelques cent experts appartenant aux quinze Pays Membres de l'Union européenne de se rencontrer pour un échange d'informations et d'idées sur les développements récents que connaît le domaine de la politique de la famille et de la vie professionnelle en Europe. Pour les participants suédois, c'était aussi une occasion de situer les objectifs et les solutions de la politique familiale de la Suède, en les insérant dans un cadre européen.

Au niveau de l'Union européenne, la politique de la famille est traitée sous le principe de subsidiarité. Ceci signifie que, sur le plan formel, elle ne dépend pas de la compétence de l'Union. D'autre part, les connexions entre vie familiale et politique du travail deviennent de plus en plus manifestes dans la plupart des pays. En même temps, une mobilité croissante du capital et des ressources humaines par delà les frontières nationales contribue à faire ressortir les dimensions internationales des politiques nationales en ce domaine. Il y a donc des raisons de croire que la problématique relative aux interactions entre travail et vie familiale deviendra, de plus en plus, une préoccupation commune, également au niveau européen.

En 1994, au cours de l'Année internationale de la Famille, la Suède, tout comme les autres Etats membres de l'Union, a eu la possibilité de participer à de nombreux échanges d'expériences sur les développements récents et sur différents aspects de la vie familiale. Il n'y eut pas, cependant, d'événement majeur permettant de faire le point sur le lien spécifique entre le monde du travail et celui de la famille.

La réflexion sur le rapport dynamique entre ces deux sphères essentielles de la vie des personnes a longtemps constitué un élément central de la politique suédoise de la famille. Lorsque le Comité suédois de l'Année internationale de la Famille fut pressenti par la Commission, en décembre 1994, pour la mise en œuvre d'un séminaire sur le thème de la conciliation du Travail et de la Vie

familiale, Mme Ann-Christin Tauberman, présidente du Comité, actuellement secrétaire d'Etat auprès du Ministre de la Santé et des Affaires sociales de Suède, accepta volontiers cette invitation, alors même que l'Année de la Famille touchait à sa fin.

Le Réseau Travail et Vie familiale

Ce séminaire a constitué une opportunité de faire valoir le travail et les objectifs du Réseau Travail et Vie familiale, récemment constitué, sous la direction de Frédérique Déroure (France). Ce réseau vise notamment à animer le débat et à promouvoir des idées et des expériences innovatrices en ce domaine.

Le Prix européen de l'Innovation sociale

Le Prix européen de l'Innovation sociale a été institué en vue d'encourager les projets innovateurs, et de faire connaître les expériences significatives. A l'occasion de cette première remise du Prix, des récompenses ont été attribuées à huit sociétés, réparties en trois catégories distinctes. Un premier prix et un prix spécial ont été attribués pour chaque catégorie. Comme le Prix a été institué avant l'entrée de la Suède dans l'Union européenne, la Suède n'a pas pris part à la compétition en cette première occasion. Cependant, deux prix spéciaux ont été attribués, hors concours, à deux sociétés suédoises, pour pratique exemplaire.

Le rapport

Le programme de ce séminaire comporte trois sessions, structurées autour de trois axes centraux, portant sur les développements dans le domaine du travail et de la vie familiale dans les pays européens:

- les prestations de services,
- les aménagements de temps et de congés
- la décentralisation des postes de travail

Ces thèmes ont permis de confronter expériences, acquis et critiques dans nos pays respectifs, et de nous entretenir des scénarios possibles pour les pays d'Europe. Nous nous sommes abstenus de résumer les discussions suivant les interventions des différents experts, en sorte d'être à même de publier les actes du séminaire sans délai. Toutefois, un bref aperçu des orientations principales des différentes sessions du programme est présenté ci-après, en vue d'orienter le lecteur.

Session d'ouverture

Le séminaire s'est ouvert sur un discours de bienvenue de Mme Anna Hedborg, Ministre suédois de la Sécurité sociale et de la Famille. Dans son discours d'ouverture, Mme Hedborg a souligné les responsabilités que nous avons tous d'assurer à tout enfant un bon départ dans la vie. Elle a également souligné l'importance de la participation des pères.

Son intervention fut suivie de celle de M. Terence Stewart, Directeur auprès

de la Commission européenne de la Direction général V (Emploi, relations industrielles et affaires sociales); il présenta le cadre général au niveau européen, sous l'angle des objectifs et des réalisations de la Commission européenne. Un bref aperçu du cadre historique des expériences suédoises était ensuite présentée par Mme Birgit Arve-Parès, du Comité suédois pour l'Année internationale de la Famille.

2ème session: Les services

Les orientations et les développements des politiques agissant dans l'aire des stratégies privées pour la conciliation du travail et de la vie familiale ne laissent pas le public indifférent, au contraire. La vie des familles se joue, en fait, au carrefour de développements économiques, sociaux et politiques, constituant des unités dynamiques, en interférence constante avec ces développements. Des évolutions similaires dans nos sociétés européens apportent parfois des solutions convergentes dans l'organisation du travail et dans la politique sociale. Aussi est-il important d'examiner ces solutions et ces tendances, et de prendre en compte leur impact sur la vie des gens et le fonctionnement de la société.

Lorsque les parents de jeunes enfants vont au travail, quelqu'un d'autre doit être présent auprès de l'enfant. Les parents ont besoin d'avoir l'assurance que leurs enfants sont pris en charge dans des conditions sécurisantes et appropriées, adaptées aux besoins de l'enfant.

Les familles, cependant, n'ont pas toutes les mêmes besoins. Les pays et les communautés locales ont des traditions différentes et disposent de solutions pratiques qui diffèrent. Les équipements d'accueil présentent donc de grandes variations, aussi bien en ce qui concerne leur accessibilité que la nature des services fournis.

Ceci n'empêche pas que les enfants aient les mêmes besoins d'affection, de confiance, de stabilité dans les relations sociales et de présence de personnes engagées avec qui communiquer. Quelles leçons peut-on tirer des expériences en divers lieux, des différents modes de garde et d'accueil des enfants? Y a-t-il des solutions nouvelles à considérer pour les services de proximité? Y a-t-il des solutions à éviter? Y a-t-il des éléments communs à rechercher pour les différentes solutions disponibles? C'étaient là les problèmes abordés au cours de la deuxième session.

Au cours de celle-ci, M. Peter Moss (G-B) présenta un tableau d'ensemble des modes de garde et des services d'accueil aux enfants en âge préscolaire dans les Etats membres. M. Jean-François Lebrun (Commission européenne) introduisit le concept de « chèque-service », et les principes sur lequel il se fonde. Ces principes furent ensuite abordés d'un œil critique par Mme Dominique Decoux (Belgique). Lors de la dernière intervention de cette session, Mme Ulla Björnberg (Suède) exposa la logique et les principes sous-tendant le mode d'accueil à l'enfance en Suède.

3ème session: Flexibilité des horaires

Dans les économies monétaires, la meilleure garantie contre la pauvreté est assurée par le travail salarié. De même, c'est le travail salarié qui, pour la plupart des jeunes couples, constitue la base même du planning familial. En Europe d'aujourd'hui, les budgets familiaux reposent, de manière croissante, sur deux revenus. Etant donné qu'une allocation familiale ne peut jamais atteindre le même niveau que le revenu du travail salarié, un nombre croissant de salariés se trouvent dans la situation d'être, à la fois occupé par une activité professionnelle et parents de jeunes enfants dont il faut prendre soin.

Lorsque les parents travaillent, il reste du travail à faire aussi dans la famille, indépendamment de la qualité des services d'accueil des enfants. Il y a les tâches domestiques de routine, mais il y a également les tâches qui découlent de la fonction d'être parent: être quelqu'un qui soit à l'écoute, avec qui on puisse communiquer les expériences de la journée, et qui, sur les choses de la vie, fixe des valeurs, et qui est là pour être aimé et être investi de sentiments d'appartenance et de profonde confiance.

Ceci demande temps et disponibilité, physiquement et psychologiquement. La vie professionnelle présente d'autres exigences de temps et de disponibilité, demandes entrant facilement en conflit avec celles de l'enfant, conflit qui est renforcé si une solution satisfaisante d'accueil aux enfants ne peut être assurée. L'apparition de tels conflits a ouvert la voie à une grande variété de schémas de temps de travail et d'arrangements de congés, ce qui a fait l'objet de discussions lors de la troisième session.

Lors de cette session, traitant de différents modèles d'organisation du temps, Mme Jeanne Fagnani (France) exposa les insuffisances des dispositions de congés parentaux en France. M. Johan ten Geuzendam (Commission Européenne) présenta une vue d'ensemble des développements du travail à temps partiel dans l'Union. Son intervention fut suivie d'un exposé de Mme Catelene Passchier (Pays-Bas) sur les implications du travail à temps partiel. Mme Pam Walton (G-B) présenta le modèle spécifique de partage de poste, développé en Grande Bretagne.

Elisabet Näsman (Suède) a introduit le modèle scandinave, en présentant le congé parental, qui est conçu comme un budget temps, attribué au titre de droit parental dans le régime de sécurité sociale. Dans son exposé elle a rendu compte de l'usage qui en est fait et des expériences engendrées en Suède. Le mot final de cette session a été donné à M. Yves Chassard (Commission européenne) qui a traité la question de l'aménagement du temps et des droits sociaux au long d'une vie individuelle, attirant particulièrement l'attention sur les conséquences d'une interruption du travail pour des raisons familiales dans différents régimes de sécurité sociales.

4ème session: Flexibilité du lieu de travail

Les changements technologiques ont toujours commandé le développement du travail de production, aussi bien que l'organisation de la vie quotidienne.

Le développement rapide des nouvelles techniques informatiques est actuellement en train de transformer l'organisation des postes de travail, de même que la vie du foyer. L'impact de ces changements sur l'organisation du travail n'a pas encore été pleinement mesuré. Cependant, l'organisation spatiale du travail est en train de connaître un changement rapide, qui concerne non seulement l'équipement matériel, mais aussi l'environnement humain et social.

Ces transformations mettent en cause les solutions régnantes, ainsi que les cadres traditionnels du partenariat social. Elles nécessitent d'être étudiées avec grande attention. Lors de la 4^e session, Mme Kitty de Bruin (Pays-Bas) présenta les grandes lignes des expériences d'un projet de télétravail en Hollande, et les efforts effectués pour développer un environnement de travail qui soit profitable à l'entreprise tout autant qu'à ses salariés. Son intervention fut suivie d'une analyse de M. Jean-Claude Kaufman (France) sur les risques inhérents à une application non critique du télétravail.

Session de clôture

Les problèmes soulevés durant le séminaire ne conduisent pas aisément à des solutions décisives. Parvenir à des conclusions n'était pas, toutefois, l'objet du séminaire. Pour la session de clôture, nous avons demandé à Mme Agneta Stark, Professeur associé à l'École des Hautes Etudes de Gestion de l'Université de Stockholm, de donner son avis sur l'enjeu principal pour l'Europe, dans le domaine de la relation travail et vie familiale. Nous avons demandé ensuite à M. Lucien Bouis, Président de la Confédération de l'Organisation des Familles de la Communauté Européenne (COFACE) de nous donner une vue générale des stratégies possibles pour l'action future au nom des organisations familiales européennes.

Et enfin, la toute dernière intervention fut faite par Mme Michèle Thozet-Teirlinck (Commission Européenne) qui s'est trouvée au cœur des préoccupations de ce séminaire depuis plusieurs années, activement impliquée dans la promotion et la coordination des échanges d'idées et d'expériences dans l'Union, créant par là un forum informel, actif et animé, travaillant pour une convergence des politiques.

Appendice: Modèles pour demain

Dans l'appendice des actes du séminaire, nous avons inclus la présentation des lauréats du Prix Européen de l'Innovation sociale. Nous trouvons en Appendice un compte-rendu du travail réalisé par le Réseau Travail et Vie familiale et du Prix européen de l'Innovation sociale, suivi d'une brève présentation des lauréats et de leurs sociétés.

Les lauréats y exposent des développements rendus possibles parcequ'il existait, au niveau directionnel, une volonté d'écoute et une volonté d'investir en ressources humaines. Un thème commun aux divers rapports présentés par les lauréats lors de la cérémonie des Prix, s'est manifesté: celui du dialogue. Les objectifs et les ambitions des patrons procédaient tous de la volonté de prendre

en compte les souhaits et les besoins de leurs salariés et de chercher des solutions nouvelles, fondées sur un dialogue véritable au sein de l'entreprise.

Remerciements

En publiant le compte-rendu de ce séminaire, notre espoir est de contribuer à prolonger le débat sur les nombreux problèmes soulevés au cours de deux journées ensoleillées passées dans l'archipel de Stockholm, pendant la semaine de la St Jean. Il s'agit de problèmes traitant des stratégies futures pour la gestion des ressources humaines dans les Etats membres de l'Union européenne, problèmes qui nous concernent tous, professionnellement et personnellement. Comme le soulignait Mme Anna Hedborg dans son discours d'ouverture, ce sont des questions que nous souhaitons placer haut sur l'agenda de l'Europe, convaincus que nous sommes de l'enjeu qu'elles représentent pour l'Europe de demain.

En publiant ce rapport, nous voulons remercier tous les participants pour leur contribution qui a permis de faire de ce séminaire une réussite. Nous voulons particulièrement remercier les experts qui ont accepté de prendre une part active dans ce programme, et qui ont aimablement confié leurs exposés écrits pour cette édition.

Le compte-rendu a été préparé par le Secrétariat du Comité suédois pour l'Année internationale de la Famille. Mmes Anne-Louise Nilsson, Nathalie Parès et Lena Wikström, ont accompli un travail considérable, payant largement de leurs personnes pour fair honneur à toutes les contributions plein d'intérêt qui ont été présentées. Elles ont eu le mérite de faire aboutir cet ouvrage.

Stockholm, octobre 1995

Birgit Arve-Parès

Secrétaire général

Comité suédois pour l'Année internationale de la Famille.



Options politiques

pour concilier travail
et vie familiale





Concilier travail et vie familiale – un enjeu de partenariat

Allocution de bienvenue par Mme Anna Hedborg

Cette conférence traite de la vie quotidienne. Elle porte sur les parents, sur les enfants, et sur nous tous, puisque nous avons tous des parents parmi nos employés ou nos collègues de travail. Mais tout en traitant de la condition des parents, la question qui est au centre de son propos, est bien celle de la solidarité et du partenariat social.

Travail et vie familiale – deux sphères liées

Lorsque la vie familiale apparaît dans les discussions sur la vie professionnelle, des questions nouvelles surgissent. Une des plus importantes pour la politique en ces domaines concerne les interactions entre travail et vie familiale et des moyens de concilier les deux dans la vie pratique. Dans beaucoup de pays cette conciliation se fait difficilement. Traditionnellement, dans le passé de nos sociétés industrielles, ces deux champs d'investissement personnel ont été séparés en deux sphères distinctes. Dans la vie moderne, cependant, l'interférence entre la vie du travail et celle de la famille s'affirme de façon de plus en plus manifeste.

Ceci est la raison de notre réunion ici. Les questions que nous voulons traiter au cours de ce séminaire concerne l'impact de la vie professionnelle sur la vie des familles, et celui de la vie familiale sur la vie professionnelle. Une telle interférence, est-elle concevable, au fait, et pourquoi le serait-elle? Et plus encore: dans quelle mesure peut-on percevoir, dans ce contexte, de nouveaux modèles de partenariat social?

Le cas des mères seules

Ce séminaire traite aussi des conditions des pères et des mères, voire des conditions sociales de la parenté dans nos sociétés modernes. Prenons comme exemple la condition des mères célibataires. Une des tendances principales dans l'ensemble de nos pays européens, aujourd'hui, est leur nombre croissant. Quels droits leur accordons-nous, à elles et à leurs enfants, pour leur permettre d'être pleinement intégrées dans la société? Il est évident, que les familles monoparentales ne seront jamais pleinement intégrées, tant qu'il n'est pas rendu possible aux mères célibataires d'intégrer la vie professionnelle, en sorte de pouvoir subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs enfants par un travail productif. Dans certains pays, cette possibilité leur est ouverte. Dans d'autres ce n'est que rarement le cas.



Les régimes de protection sociale et les principes sur lesquels ils reposent jouent un rôle important dans ce contexte. Ainsi, les régimes de sécurité sociale visant uniquement à assister les populations à bas revenus, avec des prestations qui sont attribuées sous condition de ressources, peuvent avoir des effets pervers quant à la réinsertion sociale, notamment dans le cas des mères isolées. Ces allocations peuvent, au fait, avoir pour effet de dissuader les parents isolés de chercher un travail susceptible de leur permettre de subsister par leurs propres moyens. Ces régimes exposent donc leurs adhérents aux risques de s'enliser dans la précarité et dans l'exclusion sociale, avec de lourdes conséquences pour les mères isolées et pour leurs enfants.

Le même raisonnement est valable sur le lieu de travail. Les attitudes à l'égard des mères seules et la compréhension qu'on leur témoigne en ce qui concerne leurs besoins particuliers, constitue un élément fondamental du droit au travail accordé aux femmes qui, pour des raisons diverses, assument seules les responsabilités quotidiennes de leurs familles. Ce sont là des attitudes dont nous sommes tous les auteurs dans la vie courante, en tant qu'employeurs, en tant que collègues et en tant que camarades qui sont là pour défendre les droits des travailleurs.

Le cas des pères

Il faudrait cependant souligner que le thème de la conférence traite également de la condition des pères et du droit de l'enfant. Les séparations et les divorces sont aujourd'hui bien entrés dans les mœurs de la société moderne. Ce sont là des événements qui entraînent trop souvent des peines douloureuses: les enfants encourent le risque de perdre le contact avec leur père, les pères de perdre de vue leurs enfants et les grands-parents de perdre leurs petits-enfants. Je me prends moi-même en exemple: J'ai un fils, et je dois avouer que je me sentirais très affectée si ce fils, en tant que père, ne prenait pas une part active dans la vie quotidienne de ses enfants. J'aurais alors, certainement, le pressentiment de courir un très grand risque de perdre un jour mon petit-fils ou ma petite-fille.

Il faut donc voir dans la participation active à la vie quotidienne de ses enfants un impératif d'investissement personnel, qui concerne non seulement les mères, mais les pères également. C'est la raison pour laquelle il est si important que l'implication dans la vie familiale soit soutenue et activement prise en compte dans l'aménagement des conditions de travail. Là encore, nous avons à faire à des questions d'attitudes: celles des patrons, celles des salariés et de leurs représentants, celles de nous tous.

A la recherche de solutions nouvelles

Nos attitudes sont formées par les traditions et les habitudes culturelles qui varient d'un pays à l'autre. Il faut donc que chaque pays trouve ses propres solutions, même quand l'essentiel du problème est partagé avec d'autres pays,



car il est toujours difficile de transposer un modèle d'un pays à l'autre. Nous pouvons, cependant, en échangeant des expériences, apprendre et nous laisser inspirer les uns par les autres, et les échanges d'idées peuvent nous inciter à chercher des solutions nouvelles aux anciennes coutumes.

C'est pourquoi j'accorde une grande importance à ce séminaire qui nous sert de lieu de rencontre pour l'échange d'expériences et d'idées nouvelles. Je prends personnellement un grand intérêt aux thèmes du séminaire et je suivrai attentivement les discussions qu'il va engendrer. En tant que nouveau pays Membre de l'Union européenne, nous nous sentons très honorés d'avoir été invité à organiser ce séminaire en collaboration avec la Commission européenne, et d'être, en même temps, les hôtes de la première célébration du Prix européen de l'Innovation sociale.

Je tiens à remercier M. Terence Stewart, tout particulièrement pour son initiative d'organiser la Cérémonie du Prix de l'Innovation sociale à l'occasion de ce séminaire. Nous accordons en Suède, comme vous le savez, une grande importance aux problèmes liés au travail, non seulement dans le contexte de la politique familiale, mais aussi dans un contexte plus large. En tant que nouveau Membre de la Famille Européenne, notre ambition est que la Suède contribue à ce que ces questions soient portées haut sur l'agenda européen et nous nous réjouissons à l'idée de pouvoir poursuivre cette coopération dans le cadre du Prix européen de l'Innovation sociale et du Réseau Travail et Vie Familiale.

Au cours de l'Année Internationale de la Famille, nous avons eu l'occasion de communiquer avec un grand nombre d'experts internationaux dans le domaine de la politique familiale. Nous avons apprécié particulièrement les bonnes relations que nous avons pu établir avec votre « Unité », grâce à Mme Thozet-Teirlinck. Nous espérons donc que cette bonne coopération pourra continuer.

M. Stewart, Mme Thozet-Teirlinck, chers Participants, je me réjouis par avance de partager avec vous, deux jours d'échanges enrichissants. En vous adressant mes souhaits de cordiale bienvenue, je déclare maintenant le séminaire ouvert.

Anna Hedborg, Ministre de la Sécurité sociale et de la Politique familiale
Ministère de la Santé et des Affaires sociales

S-103 33 STOCKHOLM

Tél: +46 8 405 33 24

Fax: +46 8 723 11 91





Objectifs et réalisations de la Commission européenne

Terence Stewart

Permettez-moi de vous dire mon plaisir d'être à Stockholm à l'occasion de ce séminaire. Je vous adresse les salutations de M. Allan Larsson, qui me prie de vous dire combien il regrette de ne pas être avec vous aujourd'hui, mais il est malheureusement retenu à Bruxelles.

La Suède qui vient de rejoindre l'Union européenne est un pays qui présente de nombreuses perspectives novatrices, tant dans le domaine de la politique sociale dans son ensemble, que, plus particulièrement, en ce qui concerne la famille et l'égalité des chances.

Je voudrais remercier Mme Anna Hedborg, Ministre de la Sécurité sociale et de la Politique familiale, Mme Gun-Britt Andersson, Secrétaire d'Etat auprès de Mme Hedborg, et Mme Ann-Christin Taubermann, Secrétaire d'Etat adjointe et Présidente du Comité suédois pour l'Année Internationale de la Famille, d'avoir accepté d'être les hôtes de ce séminaire en Suède qui, de plus, servira de cadre à la remise du Prix Européen de l'Innovation sociale.

Je voudrais aussi remercier Mme Birgit Arve-Parès pour le rôle central qu'elle a joué dans l'organisation de ce séminaire. Travaillant en étroite collaboration avec la Commission européenne, elle a pris en Suède les dispositions qui se justifiaient, en sorte que tout se déroule d'une heureuse manière.

Nombre de problèmes, auxquels l'Europe est aujourd'hui confrontée ont un impact sur la vie familiale, notamment:

- le vieillissement de la population;
- l'accroissement d'un chômage structurel;
- les transformations de la structure familiale;
- des difficultés majeures dans le financement de la protection sociale et des soins de longue durée;
- l'émergence de la société informatisée.

Tous ces problèmes ont un impact sur la famille et créent aujourd'hui une incertitude parmi nos concitoyens: incertitude sur l'avenir, non seulement pour eux-mêmes mais aussi pour leurs familles.

L'Union européenne a été perçue comme étant peu à même de régler ces problèmes, ce qui a conduit à un certain « *eurosepticisme* » à travers l'Union.



Il est difficile d'expliquer que dans plusieurs de ces domaines, l'Union n'a que peu ou pas de compétence pour traiter ces problèmes.

Réalisations et projets de la Commission

Ce séminaire se situe dans le contexte d'une grande activité sur le terrain social, visant à répondre aux préoccupations des citoyens de l'U.E. Il a lieu juste un an après la publication des Livres Blancs respectifs de l'ex-Président de la Commission européenne, M. Jacques Delors, et de M. Pádraig Flynn, membre de la Commission, à savoir: « Croissance, compétitivité et emploi » et « Politique sociale européenne – une voie à suivre pour l'Union ». Et il survient six mois après la fin de l'Année internationale de la Famille et trois mois après l'adoption par la Commission de son programme d'action sociale à moyen terme pour les années 1996 et 1997. Autrement dit, il vient à son heure.

Pour commencer, je voudrais dire quelques mots sur ce qui a été fait jusqu'à présent. Tout d'abord, les recommandations avancées par M. Jacques Delors, dans son Livre Blanc, pour des mesures à entreprendre afin de promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier dans le domaine de l'emploi, est un de ses actes ultimes et des plus significatifs en tant que Président de la Commission. Ces recommandations visent des actions pour faciliter la promotion professionnelle des femmes. Elle visent également une adaptation des systèmes fiscaux et des régimes de sécurité sociale pour tenir compte du fait que c'est en tant qu'individus que sont concernés, tant les hommes que les femmes, dans la recherche d'un emploi, comme dans les efforts de concilier le travail avec la vie familiale.

Ces propositions ont été reprises et poussées plus avant dans le Livre Blanc de M. Flynn sur l'avenir de l'action sociale européenne, publié en juillet 1994. Ce Livre Blanc a proposé un cadre de réflexion pour le développement de la politique sociale européenne, conçue pour nous aider à mieux affronter un certain nombre de défis communs.

1994 fut proclamée Année internationale de la Famille par les Nations-Unies. Ce fut une année riche d'initiatives et d'innovations: ainsi la Commission a pu accorder son appui à un grand nombre de séminaires, conférences, études et campagnes d'information, proposés par les Etats membres, contribuant par là à conférer à cet événement une authentique dimension européenne.

De la part de la Suède, l'engagement dans ces activités, sous l'égide de son Comité pour l'Année internationale de la Famille, a été considérable. Il importe que cette activité, dont les répercussions se manifestent tant au niveau européen que plus globalement au niveau international, puisse se poursuivre. Nous souhaitons en effet qu'elle fasse effet de boule de neige et qu'elle suscite de plus en plus d'activités. C'est ainsi que ce séminaire se situe dans le droit fil de l'esprit de l'Année internationale, partant des bases déjà acquises pour les porter plus loin.



Et où en est la Commission? Que projetons-nous maintenant? Le 12 avril dernier, la Commission a adopté son programme d'action sociale à moyen terme pour 1995-97. Il vise à mettre en pratique les principes du Livre Blanc sur la politique sociale qui fut lui-même le résultat d'un long processus de consultations. Partant des réalisations passées, notamment celles du programme d'action sociale de 1989, auxquelles il va progressivement se substituer, il établit une stratégie, qui devrait rendre plus aisé d'aborder les enjeux de la politique sociale, tels ceux déjà énoncés. Il y en aura d'autres: nous vivons une période de constants changements. C'est la raison pour laquelle le programme est flexible, et donc voué à s'ouvrir aux idées nouvelles et à s'adapter.

Sur le terrain de *l'égalité des chances entre femmes et hommes*, nous sommes en train de mettre en place un 4^e programme, destiné à entrer en application en janvier 1996. Un des thèmes principaux de ce programme sera la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

Nous travaillons sur la base d'un schéma directeur. Comme vous devez le savoir, c'est, il y a plus de dix ans, en 1983, qu'est présentée la proposition originale de la Commission sur le congé parental et le congé pour raisons familiales. La Commission a fait, sans succès, des tentatives répétées pour obtenir un appui unanime auprès du Conseil. Finalement, en septembre dernier, la Commission annonçait qu'elle reprendrait l'initiative sur la base de l'accord sur la politique sociale, lié au Traité de Maastricht, signé par 14 des 15 Etats membres.

Nous voici maintenant engagés dans la procédure formelle de consultation avec les partenaires sociaux sur un thème plus large: ne se limitant pas au seul congé parental, il aborde la question plus large de la conciliation du travail et de la vie de famille.

L'accord sur la politique sociale propose une consultation en deux étapes. Les partenaires sociaux ont déjà répondu à la première note de la Commission. En tout, 17 réponses furent reçues, provenant de 39 organisations consultées, patronales et professionnelles. Il y eut, parmi les travailleurs, un puissant courant d'assentiment sur l'importance d'une action, mais les attitudes étaient divisées quant aux choix à faire. Certaines organisations souhaitaient des mesures d'encadrement contraignantes, adoptées au niveau de la Communauté. D'autres donnaient leur préférence pour des accords librements consentis, négociés au niveau national ou local, validés par une recommandation de la Commission.

La Commission est maintenant retournée devant les partenaires sociaux pour la seconde phase de la consultation et elle est confiante en des résultats positifs à la fin du parcours.

En ce qui concerne *l'organisation du temps de travail*, élément clef de la conciliation du travail et de la vie familiale, je voudrais distinguer deux thèmes: celui du travail atypique et celui de l'aménagement du temps de travail.



Abordons d'abord le cas du *travail atypique*. Lors du Conseil « Affaires sociales » du 6 décembre dernier, il apparut clairement qu'un accord unanime sur la proposition de la Commission au niveau du Conseil était à exclure pour le proche avenir.

Nous, à la Commission, nous restons cependant convaincus de la nécessité de veiller à ce que le travail à temps partiel soit attractif et que les salariés à temps partiel soient traités convenablement. Ceci est essentiel si nous voulons permettre à ce type de travail de contribuer considérablement à la réduction du chômage, ce dont il a le potentiel.

C'est pourquoi la Commission entend entamer un dialogue avec les partenaires sociaux, sur la base, une fois encore, de l'Accord sur la politique sociale. Au cours de ces consultations, nous examinerons quelle action ultérieure pourrait être menée, y compris la possibilité de proposer une directive nouvelle, sur le travail à temps partiel, comme première étape. Cet après-midi, M. Ten Geuzendam vous en dira davantage sur ce point.

En ce qui concerne l'aménagement du temps de travail, les discussions avec les partenaires sociaux se poursuivront cette année. Elles porteront sur la meilleure façon de couvrir les activités et les secteurs exclus de la Directive du Conseil de novembre 1993 sur l'aménagement du temps de travail.

Il s'agit ici simplement de brèves références à un vaste programme de réglementation. Mais je ferais acte de négligence si j'omettais de mentionner d'autres initiatives, telles la recommandation du Conseil de 1992 sur l'accueil des enfants, et la directive de la même année sur la protection des femmes enceintes au travail.

Quant à la Recommandation sur l'accueil des enfants, la Commission entend la suivre avec beaucoup d'attention. Nous serons amenés à évaluer la mise en œuvre qui en a été faite par les Etats membres et nous étudierons les diverses manières d'aborder la question des rôles stéréotypés des sexes dans la société.

Les Réseaux d'experts de la Commission

En ce qui concerne la conciliation de la famille et de la vie professionnelle, la Commission a un rôle important d'impulsion législative. Tout aussi important est notre rôle de promotion de la coopération et des échanges d'expériences sur des problèmes d'intérêt commun, par le biais de la mise en réseau. En rassemblant des experts des divers Etats membres de l'Union sur un thème donné, en faisant travailler ensemble sur des actions communes, en échangeant de bonnes pratiques, chaque Etat membre gardant ses spécificités, nous pouvons grandement contribuer à ce que l'Europe se construise au quotidien, sous nos yeux.

C'est ainsi que la Commission a mis en place certains réseaux qui traitent du thème de la famille et du travail. Le premier fut instauré en 1986 et concerne l'accueil des enfants ainsi que d'autres services qui sont vitaux pour que hommes



et femmes soient à même de réaliser un équilibre entre leur travail et les responsabilités familiales. Il conseille la Commission dans l'élaboration des recommandations politiques pour permettre aux hommes et aux femmes d'être efficaces dans leur travail et de s'occuper des enfants et des autres membres de la famille. Son champ d'action porte principalement sur la qualité des services d'accueil des enfants, mais aussi sur l'encouragement des hommes en tant que pères et également travailleurs dans les services de garde d'enfants, et sur la mise en œuvre de la Recommandation du Conseil de 1992 sur l'accueil des enfants.

Un autre réseau, mis en place en 1993 sous l'appellation « Groupe coordinateur sur les actions positives » travaille conformément à la Recommandation du Conseil de décembre 1984, à la promotion et à la mise en œuvre de la politique de la Commission dans le domaine des actions positives. Les initiatives de ce groupe couvrent tous les aspects de la vie des entreprises et des organisations: recrutement, formation, promotion, organisation du temps de travail, mesures d'accompagnement etc.

Le troisième réseau, et le plus récent, établi seulement l'an dernier, fonctionne sous le nom « Travail et Vie familiale ». Sa tâche principale est d'analyser, de stimuler, de diffuser des expériences pilotes, en provenance des entreprises et des organisations, en vue de réaliser un meilleur équilibre entre vie professionnelle, vie privée et familiale, dans le domaine de nouveaux modes d'organisation du travail.

Ce troisième réseau fera un travail utile durant les trois prochaines années. Il devra créer et animer un mouvement européen et national de réflexion et d'action, par le biais de toute une série de rencontres et d'activités. Vous serez amenés à connaître très vite une de ses premières réalisations, puisque nous aurons l'occasion de saluer ce soir les premiers lauréats du Prix européen de l'Innovation sociale, Prix organisé par le Réseau « Travail et Vie familiale », en coopération avec la Commission. Le Prix sera attribué aux entreprises et aux organisations qui ont mis en place les mesures les plus innovatrices dans le domaine de la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

Objectifs du séminaire

Durant ce séminaire, j'espère que nous pourrons aller au-delà de la législation et de la mise en Réseaux. En collaboration avec le Ministère suédois de la Santé et des Affaires sociales, nous avons réuni ici aujourd'hui tous les acteurs principaux: gouvernements, chercheurs, partenaires sociaux, organisations familiales et féminines. Ce dont nous avons besoin est un débat plein et ouvert sur le thème de la conciliation du travail et de la vie familiale, avec tout ce que cela inclut dans nos sociétés modernes.

Lors d'une récente interview dans un périodique français¹, Jacques Delors déclarait que l'Europe, comparée à d'autres continents, était « ...le continent de

¹ Le Débat, No 83, Janvier-Février 1995



l'équilibre. Equilibre entre les besoins de la société et ceux de l'individu, équilibre entre la société et la personne, entre la convivialité et la solitude qui nous permet de recharger nos batteries ». Il disait encore que l'Europe était « ...le continent du doute, de l'homme qui s'interroge... ».

Nous irons donc à la recherche de l'équilibre entre trois temps qui forment notre vie à chacun de nous: temps familial, temps personnel, temps de travail. Cet équilibre, nous le recherchons à travers les dispositifs mis en place par nos gouvernements dans trois domaines: les services, le temps, l'espace.

Nous serons amenés à nous poser une série de questions vitales. Cet équilibre tant recherché, peut-il être finalement atteint, ou devons-nous le chercher sans cesse sans jamais le trouver? Les dispositifs existants sont-ils vraiment facteurs de l'équilibre? Ne contiennent-ils pas en eux-même de contradictions? Pour donner un exemple, peut-être que le congé parental, tel qu'il est organisé actuellement, rend difficile ensuite le retour des femmes à une activité professionnelle. Le travail à temps partiel peut aussi être une épée à double tranchant: il peut aider les femmes à jongler avec leurs diverses préoccupations de l'existence, privées et publiques, mais il peut aussi les piéger dans un travail peu qualifié et mal payé. De plus, est-ce seulement une question pour l'Etat et les femmes, jusqu'ici les seuls concernés, ou bien y a-t-il d'autres partenaires qui pourraient reconnaître qu'ils ont une partition à jouer dans la manière de combiner les responsabilités familiales et le travail? L'Etat est-il allé jusqu'au bout de ce qu'il peut faire? Les femmes, de leur côté, n'ont-elles pas fait suffisamment de prouesses en essayant de tout concilier? Y a-t-il d'autres partenaires? Qui sont-ils? Quel est leur rôle?

Une remarque personnelle: alors que je préparais ce discours, je réfléchissais à quelques-unes des choses que j'observe autour de moi dans la société d'aujourd'hui. J'ai déjà fait référence au travail à temps partiel – qui constitue une part de plus en plus acceptée du marché de l'emploi, mais qui a ses dangers! Il permet certainement plus de flexibilité pour concilier le travail avec la vie familiale et personnelle. Mais en même temps, les pressions de la compétition semblent rendre la vie plus difficile – on s'attend à ce que les gens travaillent plus longtemps et fournissent une contribution plus grande – et nous usons d'euphémismes tels que « down-sizing, lean production ». Le vrai sens en est qu'on demande un investissement personnel plus grand pour une rétribution égale ou moindre. Il y a, par ailleurs, les pressions financières qui obligent souvent les conjoints à travailler, tous deux, surtout s'ils souhaitent acheter une maison. Et il y a, en plus, la pression suscitée par les sociétés n'offrant que des contrats de travail à durée déterminée. Tout ceci s'ajoute aux problèmes auxquels ont à faire face actuellement tout particulièrement les jeunes.

Jacques Delors disait également, lors du même interview que l'Europe était le continent de la diversité: en ce qui concerne les politiques familiales, il existe presque autant d'approches que de pays dans l'Union. Mais Jacques Delors ajoutait: « mais ce qui me frappe toujours, c'est la façon dont ces différences



qui peuvent être très grandes se répendent entre elles et rentrent dans un tableau commun. »

Dans son discours du 9 mai, M. Jacques Santer, nouveau Président de la Commission déclarait au 8e Congrès de la Confédération des syndicats européens: « ...L'Europe est un projet commun. Si les rythmes de chacun sont parfois différents, l'objectif est partagé par tous. Nous devons veiller à cette communauté d'objectif... »

Nous verrons, à la lumière de la politique familiale suédoise qui nous sert de référence et qui sera présente tout au long des débats, comment différences et unité peuvent s'entremêler, comment l'on pourra fabriquer de l'unité dans le respect des différences et corollairement, comment la préservation des différences, voire l'acceptation de celles-ci, pourra nous conduire à rechercher l'unité.

J'ai rendu compte ici des instruments législatifs et institutionnels dont nous disposons. Vous parlerez dans ce séminaire de ce que nous devons faire à plus long terme et comment nous pouvons élargir ces moyens. Vos discussions et les recommandations qui s'en suivront nous permettront de réaliser des progrès substantiels face aux questions que j'ai soulevées.

Par ces mots, je termine mes remarques et je cède maintenant la place aux autres intervenants et aux discussions qui, j'en suis sûr, seront riches d'intérêt et d'idées. Je vous souhaite un séminaire plein de succès.

Merci.

Terence Stewart, Directeur

Direction générale V (Emploi, relations industrielles et affaires sociales)

Commission des Communautés européennes

J27/1/214 Rue Joseph II

B-1049 BRUSSELS

Tél: +32 2 299 11 11

Fax: +32 2 295 30 77



Le cas de la Suède

Birgit Arve-Parès

Concilier le travail et la vie familiale constitue depuis bon nombre d'années une préoccupation centrale de la politique familiale en Suède. Mon intention aujourd'hui est de tracer brièvement les grandes lignes de cette politique, afin d'esquisser un arrière-plan aux exposés plus focalisés qui seront présentés plus tard par mes collègues suédois, concernant les objectifs et les réalisations dans le domaine de services d'une part et dans le domaine de l'aménagement du temps à l'égard des responsabilités parentales d'autre part. Pour ce faire, je me propose de vous exposer rapidement les étapes par lesquelles la politique familiale en Suède a progressé.

Éléments de base de la politique familiale de la Suède

Commençons par une brève présentation des principes qui sont à la base de la politique familiale en Suède, tels qu'ils se sont manifestés dans le temps, et tels qu'ils se présentent aujourd'hui:

- 1) Il s'agit d'une *politique pour l'enfant*, non d'une politique visant à promouvoir un modèle de famille déterminé.
- 2) Il s'agit d'une politique fondée sur l'*égalité des droits*, visant à assurer l'égalité de chances à tous les enfants, et aux femmes tout autant qu'aux hommes.
- 3) Il s'agit d'une *politique pragmatique*, se souciant moins du nombre des enfants à naître, et davantage des efforts à faire pour bien accueillir ceux déjà nés, et qui vise à mettre en place des conditions d'éducation favorisant l'éveil et l'intégration sociale de chaque enfant, quelles que soient ses origines familiales.
- 4) Il s'agit d'une politique *tendant à la prévention et à l'intégration sociale*, optant en premier lieu pour des dispositions de portée générale.
- 5) Il s'agit d'une politique qui *s'inscrit dans un vaste programme intégré* pour le développement économique et social, visant à combattre la pauvreté et l'exclusion sociale par des mesures coordonnées dans le cadre des régimes de la sécurité sociale, de la protection sociale et de la politique de l'emploi.
- 6) Il s'agit d'une politique étroitement *liée aux développements du marché du travail*.

En résumé, il s'agit, d'une politique pour laquelle les enfants représentent un actif pour le futur, et où les parents sont considérés comme les premiers agents, mais non les seuls pour le développement de l'enfant.

C'est une politique qui a une longue histoire. En traçant les étapes par lesquelles elle a évolué, je releverai certains aspects qui font ressortir sa cohérence.



Les étapes d'une politique à long terme

Les débuts

Les débuts de la politique suédoise de la famille dans sa conception moderne remontent aux années 1930. C'est dans le cadre d'un vaste projet de lutte contre le chômage et de redressement économique et social, visant à relancer l'économie et à encourager la restructuration de la société, que ces principes de base ont été établis. Ce programme portait au premier plan l'objectif du plein emploi et du droit au travail. Des mesures de portée générale, s'adressant à l'ensemble de la population, étaient proposées, visant à assurer de meilleures conditions de vie, tout en stimulant l'économie.

Pour des raisons financières, cependant, nombre de ces réformes, furent reportées jusqu'à l'après-guerre. Toutefois, même limitées en nombre, les réformes adoptées avant la guerre, portaient déjà l'empreinte de la politique familiale qui allait suivre.

Ainsi, dès les années 1930, des services généraux pour la protection maternelle et infantile étaient instaurés dans le cadre d'un projet de prévention médicale. Ces services devaient assurer aux mères et aux enfants en âge pré-scolaire un accès égal à des services de surveillance et de prévention médicale. Ils devaient être gratuits et d'accès facile. C'était donc là, déjà, des prestations générales qui étaient mises en place, manifestant clairement une volonté politique d'investir en faveur des enfants et des générations à venir.

La seconde réforme importante de cette période fut de décider d'une allocation d'aide alimentaire aux enfants de ménages mono-parentaux. Celle-ci se présentait comme une garantie de pension alimentaire aux enfants de mères seules, en cas d'absence du père biologique, ou de négligence de ses obligations à l'égard de l'enfant. Le rôle de cette réforme était par dessus tout de protéger les enfants de mères seules contre la précarité et la pauvreté. Mais elle permettait en même temps aux mères seules de disposer d'une certaine indépendance, en cas de conflit avec le père de l'enfant.

Le principe de prestations générales et le souci pragmatique des besoins de l'enfant étaient donc tous deux présents, dès les premières réformes des années 1930, tout autant que la prise en compte de la condition des femmes.

La période d'après-guerre

Au cours des deux décennies suivantes, 1940 et 1950, deux importantes réformes, introduisaient des principes nouveaux, qui devaient fournir les éléments de base des programmes actuels.

La première consistait en l'introduction d'une allocation pour enfant, forfaitaire et universelle. Cette allocation, accordée à tout enfant résidant en Suède, remplaçait les déductions fiscales, précédemment accordées aux pères, au titre de chef de famille. Ainsi, au lieu d'avantages fiscaux, bénéficiant aux familles à haut revenu et reconnaissant l'autorité paternelle, était introduite une alloca-

tion universelle qui devait profiter équitablement à tout enfant. Une autre innovation était que cette nouvelle allocation, au lieu d'être attribuée au père, était versée à la mère, considérée comme plus apte à prendre en compte les besoins de l'enfant dans l'administration du budget familial.

La seconde importante réforme de cette période fut l'introduction d'un régime de sécurité sociale, attribuant à tous les résidents du pays des droits individuels de sécurité sociale. Les taux de remboursement, dans le cadre de ce régime, étant liés au revenu, ces droits constituaient en même temps une incitation au travail, valable pour les femmes comme pour les hommes.

Parmi les droits adoptés dans le cadre de ce régime figurait dès cette époque un droit de congé de maternité, accompagné d'une allocation de maternité. Celle-ci était associée au régime d'assurance-maladie, et était ainsi rattachée au travail et au revenu de la mère. Le congé de maternité qui, au début, en 1955, était de trois mois, fut étendu à six mois en 1962. L'introduction de ce régime de maternité dans le cadre du système général de sécurité sociale constituait la première reconnaissance d'une solidarité collective à l'égard des parents sous forme d'une contribution publique générale aux frais de garde. Ce régime devait, plus tard, permettre de développer une assurance parentale, attribuant des droits de congé parental tout à la fois aux mères et aux pères.

Une nouvelle génération de réformes.

Le seconde étape du développement de la politique familiale de la Suède a pris son essor dans les années 1960. Elle était associée à une politique de l'emploi, visant à mobiliser et à promouvoir le développement de toutes les ressources humaines du pays, pour répondre aux demandes d'une économie en pleine expansion.

Dès cette période, la politique suédoise de la famille a pris en compte activement les conditions de la femme au travail, réfléchissant aux modalités à proposer, en sorte de concilier le travail et la vie familiale. Confronté à une situation où les femmes commençaient à occuper une place importante sur le marché du travail, on a reconnu que le coût de l'enfant, dans le couple, n'était plus limité aux dépenses de consommation d'un nouveau membre de la famille, mais qu'il comportait également la perte d'un salaire, la plupart du temps celui de la mère, qui devait interrompre son travail salarié. Dès lors, la politique suédoise de la famille a activement poursuivi l'objectif de mettre à la disposition des parents ayant des enfants en bas âge, des mesures visant à faciliter la conciliation du travail et de la vie familiale.

Depuis le début des années 70, ces mesures s'insèrent dans une conception générale de la politique familiale reposant sur les éléments suivants:

- *un régime d'assurance parentale*, accordant, pour chaque enfant, un congé parental payé, s'élevant actuellement à 15 mois pour chaque enfant, qui se présente comme un budget temps, disponible pour un congé à plein temps, à temps partiel ou pour une réduction de la journée de travail de 25 %. Les



parents disposent en commun de ce « budget-temps » pendant une période de huit ans depuis la naissance de l'enfant, avec la restriction qu'un mois est réservé à l'usage exclusif de chacun des parents.

- *des services d'accueil pré-scolaires et extra-scolaires*, offrant à tout enfant, dès 12 mois, l'accueil dans un cadre éducatif, favorisant l'intégration sociale. L'accès général, ainsi défini, repose sur l'obligation des collectivités locales de fournir des services adaptés aux besoins des enfants résidant dans la commune dès l'âge de 12 mois.
- *des réglementations du travail*, assurant des droits de congé et de réduction des heures de travail pour des raisons liées aux besoins de l'enfant, et ceci tant pour les mères que pour les pères.
- *une politique fiscale* conçue en sorte de ne pas porter préjudice au travail des femmes et aux faibles salaires.

Ces mesures s'inscrivent dans le cadre général de la protection sociale et font partie des fondements même de l'Etat providence en Suède, notamment:

- une législation de l'emploi, visant des conditions de travail qui prennent en compte les responsabilités parentales,
- des droits de sécurité sociale, protégeant dans certaines limites de temps le niveau de vie des parents (mères et pères] en congés pour s'occuper des enfants,
- des services sociaux pour l'éducation et la protection sociale, visant à promouvoir l'intégration et la prévention sociale, en premier lieu par des mesures générales.

Ces instruments reposent tous sur des principes de droits individuels, de l'égalité des chances entre hommes et femmes, et de respect pour l'enfant. Je ne m'attarderai pas dans cet exposé sur les modalités des dispositions actuellement en vigueur, qui ont été élaborées, et souvent réajustées, au cours des dernières décennies. Nous aurons, assurément, l'occasion de revenir sur elles ultérieurement au cours des débats à venir. C'est pourquoi je m'en tiendrai à quelques remarques sur l'impact de ces mesures à l'égard de ce qui constitue le thème central de ce séminaire.

Impact de la politique en cours

Que savons-nous aujourd'hui de l'impact de la politique en cours? Permettez-moi d'abord de vous dire que nous ne disposons pas d'une recherche de grande envergure permettant d'aboutir à des conclusions fermes sur les conséquences de la politique suédoise de la famille. Ce qui ressort cependant, tout à fait clairement, des études existantes, c'est que le système suédois de protection sociale semble fournir aux mères célibataires et leurs enfants une protection contre la précarité plus solide qu'ailleurs. Elles montrent que les mères célibataires sont mieux protégées en Suède que partout ailleurs contre les risques de dénuement. Cela a fait l'objet notamment des travaux de chercheurs tels ceux de Ulla Björnberg, Barbara Hobson et Irene Wennemo. Wennemo a également montré, dans une étude comparative entre les pays de l'OCDE, que les coûts de la politique suédoise de la famille ne dépassaient pas ceux des autres pays.

Nous savons également que le taux de fécondité en Suède a été dernièrement parmi les plus élevés d'Europe. La Suède s'est située au deuxième rang derrière l'Irlande, avec un taux qui était récemment toujours au-dessus du taux de reproduction. Nous avons aujourd'hui des preuves, attestant que la croissance du taux des années 80, était due, au moins en partie, à un rattrapage de précédents ajournements de premières naissances. Nous avons également la preuve que cet accroissement du taux de fécondité a suivi de très près un accroissement des investissements en faveur des congés parentaux et des services d'accueil des enfants, mis en œuvre au cours de la dernière décennie.

Par ailleurs, nous savons que les dispositions de la politique actuelle sont bien acceptées et obtiennent un large consensus dans l'opinion publique. Elles font partie d'une politique inscrite, en quelque sorte, dans la mémoire des gens, impliquant des options et des modèles possibles, de même qu'une certaine représentation de la société. Par là, ces dispositions ont forcément un prolongement dans le comportement des jeunes et dans la représentation qu'ils ont de l'organisation de leur travail et de leur vie de famille. Cependant, l'étendue et l'allure de cet impact n'ont pas été encore pleinement explorés.

De même, il convient de se remémorer que pour l'évaluation des effets de toute politique, au sens strict du terme, il faut prendre en compte que celle-ci fait partie d'un contexte plus large, constitué de données économiques, sociales et culturelles. Aussi l'ensemble des effets de tout événement historique est difficile à mesurer en termes scientifiques. Nous pouvons tout au plus proposer des hypothèses avec plus ou moins de probabilité.

Nous devons en outre être conscients de ce que toute évaluation de l'impact d'un développement économique et social complexe est liée aux points de référence choisis par l'observateur. Aussi, ne m'aventurerai-je pas à affirmer que la politique suédoise de la famille a produit des effets spécifiques, mesurables, et transposables. Ceci ne veut pas dire, cependant, qu'il n'y ait pas des indications à mettre en évidence.

La Suède, comme la plupart des pays européens, a connu une augmentation du travail des femmes au cours des vingt-cinq dernières années. La Suède connaît actuellement le taux le plus élevé de participation des femmes au marché du travail en Europe. En fait, le pourcentage des femmes qui sont dans la vie active est aussi élevé que celui des hommes. Différemment du reste de l'Europe, cependant, la Suède a connu un accroissement rapide du taux de fécondité depuis le milieu des années 80. Ainsi que je viens de le dire il y a eu un synchronisme entre cet accroissement du taux des naissances et le développement des prestations dans le régime de l'assurance parentale et des services d'accueil préscolaire. Il semble indéniable que les deux phénomènes soient liés. Tout nous porte donc à croire que les mesures politiques, adoptées depuis le début des années 70, ont soutenu les femmes, aussi bien que les hommes, pour réaliser leurs souhaits d'avoir tout à la fois un travail et une vie familiale.



Et demain...

En conclusion je voudrais évoquer un certain nombre de questions apparaissant à l'horizon suédois et qui se présentent déjà comme des enjeux pour le futur.

La Suède est actuellement confrontée à de sérieux problèmes budgétaires. En quête de possibles coupes dans le système de sécurité sociale, la politique familiale a, pour la première fois, subi des retouches. Des coupes générale portant sur les niveaux de compensation, ont été effectuées, sans que soient modifiés les principes de base, y compris les principes d'universalité. Les services sociaux en ont été affectés, indirectement du fait des difficultés financières des collectivités locales. Simultanément, nous sommes touchés par un chômage qui atteint une dimension que nous n'avions pas connue depuis les années 1930. Ceci nous amène à poser des questions nouvelles. Que va signifier concilier travail et vie familiale pour les femmes de l'an 2000? Que signifiera-t-il pour l'homme? Y aura-t-il des différences?

L'actuelle politique familiale en Suède a été développée dans un contexte de plein emploi. Nous ne sommes plus dans cette situation. Comment les jeunes gens, hommes et femmes, vont-ils concevoir dans l'avenir la conciliation du travail et de la vie familiale, alors qu'ils ont à faire face au développement actuel du chômage? Que vont être pour eux, à l'avenir, les conditions de travail offertes par le marché du travail?

En Suède, jusqu'ici, les femmes semblent avoir été moins affectées par le chômage que les hommes. Cette situation commence à changer. Que vont en être les conséquences pour les femmes de diverses générations? Pour leurs époux? Pour leurs enfants? Et quel est l'impact global du chômage sur les jeunes couples et les familles avec enfants?

Et enfin, que signifiera, finalement, pour la qualité de la vie familiale des femmes, des hommes et des enfants, les nouveaux moyens de communication de la technologie moderne, servant à surmonter espace et temps, accélérant l'information et entraînant la délocalisation du travail?

Il y aura de nombreuses questions qui se poseront, dans le contexte de ce séminaire. Le programme en est structuré autour de trois principaux axes, qui se réfèrent à la nature des dispositions accessibles aux parents pour concilier le travail et la vie familiale:

- l'organisation des services
- l'organisation du temps
- l'organisation de l'espace.

Nous avons invité des experts de différents pays membres de l'Union Européenne pour parler de leurs expériences. En faisant cela, notre souhait a été d'apprendre des autres, et de découvrir des choses sur nous-mêmes. Je suis confiante en ce que lorsque nous nous séparerons demain, ayant vécu ces



jours ensemble, nous aurons présents à notre esprit une série de problèmes nouveaux, un très petit nombre de réponses précises, et, nous l'espérons, quelques bonnes idées inédites.

Birgit Arve-Parès

Comité suédois pour l'Année internationale de la Famille
Ministère de la Santé et des Affaires sociales

S-103 33 STOCKHOLM

Tél: +46 8 405 34 64

Fax: +46 8 723 11 91

Les services



– solutions de proximité?



Modes de garde d'enfants et services d'accueil

Peter Moss

Mon propos, dans cet exposé, est de rendre compte de près de 10 années de travail entrepris dans le cadre du *Réseau des modes de garde d'enfants* (le Réseau des modes de garde d'enfants et d'autres mesures destinées à concilier responsabilités professionnelles et familiales, de la Commission des Communautés européennes). Le Réseau des modes de garde commence actuellement son troisième rapport sur les services d'accueil aux jeunes enfants dans l'Union européenne. Celui-ci doit être complété au cours de l'automne, et sera ensuite publié en toutes les langues officielles de l'Union européenne. Le Réseau a également fourni des compte-rendus, ou est en train de les préparer, sur une série de sujets plus spécifiques, concernant les services à la petite enfance: besoins particuliers des familles rurales, crèches familiales, et besoins d'information (sujets déjà publiés); critères de qualité, coûts et financements, services d'accueil extra-scolaires et enfin personnel masculin dans les services d'accueil pour les enfants en bas âge (en préparation).

Mon intention est de me concentrer sur la question de la garde des enfants avant l'âge de la scolarité obligatoire qui, dans la plupart des états de l'Union européenne, commence vers l'âge de six à sept ans. Le besoin d'accueil des enfants plus âgés est également important, et notre Réseau s'occupe des enfants jusqu'à l'âge de dix ans. Cependant, le temps nous manque pour couvrir l'ensemble du champ concerné. Et quoiqu'il y ait des questions propres aux enfants plus âgés, il y a aussi des questions communes intéressant l'accueil des enfants aussi bien en âge pré-scolaire que scolaire.

La garde des enfants – élément d'une stratégie d'ensemble

Une condition nécessaire à la conciliation du travail et de la vie familiale est qu'il y ait des dispositions pour un accueil en toute sécurité, tandis que les parents travaillent. Souvent ces dispositions sont informelles: par exemple, des parents partagent entre eux le temps de garde, ou bien mettent à profit leurs relations sociales: celles de la parentèle, et tout particulièrement des grands-mères, ainsi que des amis et autres relations. L'utilisation de services informels implique souvent que les parents doivent « jongler » avec les heures de travail pour s'adapter aux opportunités offertes. Les arrangements informels concernent surtout l'accueil des enfants de moins de 3 ans. Dans la plupart des pays, de tels arrangements comptent plus que les services formels pour la garde des enfants de cette tranche d'âge.



Il faut voir dans les dispositions prises pour assurer la garde des enfants, un élément qui entre dans une stratégie plus large de la part des parents pour concilier le travail avec la vie familiale. La possibilité de choix de garde et la validité des choix possible aura une influence sur l'adoption d'un type de stratégie donné. Cependant, en considérant les données empiriques sur le travail des parents au sein de l'Union européenne (à l'exclusion des nouveaux Etats), force est de constater que ces stratégies reposent principalement sur l'adaptation des heures de travail des femmes, plutôt que sur celles des hommes. Dans les douze premiers Etats membres, les chiffres de 1993 du Rapport sur la main d'œuvre (Labour Force Survey) montrent que 90% des hommes avec enfant de moins de dix ans sont salariés, contre 51% des femmes. Mais il est dix fois plus fréquent que les femmes ont un emploi à temps partiel. Considéré différemment, moins de 3% des pères salariés travaillent à temps partiel, contre 40% des mères salariées. Même parmi les parents employés à plein temps, les pères travaillent davantage d'heures que les mères: 43 contre 39.

La double fonction d'accueil et d'éveil

Dans ce contexte de stratégies plus globales, les services institutionnalisés (qu'ils soient publics ou privés) jouent un rôle variable mais croissant, en assurant un accueil sûr et sécurisant des enfants, tandis que leurs parents sont au travail. Mais comment dénommer ces services? J'ai trouvé insatisfaisante l'appellation anglaise « child care services ». L'expression est fréquemment utilisée pour faire référence à l'accueil à domicile, et autres formes d'aide sociale aux enfants en détresse. Ceci dissimule l'importance très grande de l'école dans la fonction d'accueil des enfants dès 3 ans. Cela peut aussi détourner l'attention de ce que peuvent fournir, au-delà du seul accueil, les soi-disant « child care services » (garderies, crèches familiales, etc.), en tant que vecteur d'éducation, de socialisation et de loisirs pour les enfants, ainsi que d'assistance sociale aux parents.

Ainsi, ce terme s'avère-t-il ambigu et étroit. Il contribue à conserver une manière fragmentée de conceptualiser et d'aménager les services d'accueil pour les jeunes enfants. Au lieu de traiter les besoins de tous les enfants et familles d'une manière globale, il tend à isoler les besoins particuliers et les groupes de familles, surtout celles dont les parents sont salariés.

Aussi pour le moment me servirai-je du terme « services pour les jeunes enfants ». La Recommandation sur les mode de garde des enfants du Conseil des Ministres européens, adoptée en mars 1993, fournit un cadre pertinent pour traiter ces services. Il s'agit d'un document critique exposant de la manière la plus claire la politique actuelle de l'Union européenne en ce domaine. La Recommandation présente une série d'objectifs et de principes à l'égard desquels les gouvernements des Etats membres se sont engagés. Elle prévoit également, en son article 7, que les Etats membres présentent à la Commission les mesures qu'ils auront prises pour mettre en œuvre ces principes et réaliser ces objectifs. Ce procès de rapport d'activité est actuellement en cours, et devrait fournir une base importante pour une réflexion sur la politique présente et future.



La Recommandation reconnaît que les services d'accueil aux jeunes enfants constituent une condition nécessaire, mais non suffisante pour permettre une stratégie efficace pour concilier le travail avec l'éducation des enfants. Il faut qu'ils s'inscrivent dans un cadre d'action plus large, qui comporte également des droits de congé, des dispositions prises sur le lieu de travail ainsi que des mesures pour encourager les hommes à une participation accrue dans les soins des enfants. Non seulement l'ensemble de ces quatre domaines d'action sont nécessaires, mais doivent être étroitement liés dans une stratégie d'ensemble efficace. Nous en avons plusieurs exemples. Ainsi, comme nous pouvons le constater à partir de l'expérience des pays nordiques de l'Union européenne, l'aménagement de congés parentaux, payés et flexibles, joue un rôle dans la demande de services pour la petite enfance, et peut également affecter les heures de présence des enfants plus âgés. Des arrangements sur le lieu de travail peuvent soutenir et compléter le recours à des dispositifs statutaires de congé. Finalement, un projet actuel de recherche du Réseau des modes de garde d'enfants, comprenant des crèches en Italie et au Royaume-Uni, illustre la manière dont ces établissements peuvent favoriser une participation accrue des pères dans la garde des enfants, ainsi qu'amener une réflexion plus générale la part des pères et des mères sur les rôles et les identités respectives.

Principes primordiaux dans l'aménagement des services: accessibilité et cohérence

Partant de cette perspective élargie vers l'article 3 qui traite spécialement des services pour l'enfance, la Recommandation expose un nombre de principes importants étayant le développement de ces services. Ceux-ci doivent être *accessibles*, ce qui veut dire de prix abordable, également répartis géographiquement dans les zones urbaines comme dans les zones rurales, et ouverts aux enfants ayant des besoins particuliers. Ces services doivent inclure accueil et éducation. Ils doivent être en étroite relation avec les communautés locales et à l'écoute des parents et leurs besoins. Ils doivent impliquer flexibilité et diversité, mais aussi *cohérence* entre les différents services. Finalement, mais tout aussi important: les assistants doivent bénéficier d'une formation de base continue, adaptée à la valeur éducative et sociale de leur travail.

Mon intention ici est d'examiner de plus près, sur la base de ces deux principes, les capacités d'accueil des systèmes de services existant dans l'UE.

L'accessibilité des services

En ce qui concerne *l'accessibilité*, les ressources ne sont pas également réparties, étant moins importantes dans les zones rurales que dans les zones urbaines. Ceci est vrai surtout dans le cas des services pour enfants de moins de 3 ans. Ceux financés par l'Etat pour cette classe d'âge le sont à un faible niveau dans la plupart des pays, et concernent 5% , ou moins, de ces enfants. C'est pourquoi les parents de très jeunes enfants doivent compter, principalement, sur les arrangements non institutionnels, et là il est important de souligner le rôle central des grands-mères, ou recourir à des aides rétribuées.



La situation est marquée par le fait que le Congé parental se trouve, dans la plupart des pays, à un stade initial de développement, tant en terme de financement que de flexibilité.

Pour les enfants au-dessus de 3 ans, la situation est assez différente. Il existe une tendance largement répandue d'assurer trois ans d'école maternelle ou de garderie, financées par l'Etat, pour les enfants de trois à six ans. Cependant, dans la plupart des pays cela n'est pas contrebalancé par la garantie de services, fournissant accueil et loisir, lorsque les enfants ne sont pas à l'école. Les écoles peuvent ne pas pleinement reconnaître leur rôle d'accueil, ce qui se reflète, par exemple, dans le caractère inadéquat du repas et de l'accueil lors des repos de mi-journée, ou dans les moments où l'école est ouverte.

Ce tableau général nécessite d'être qualifié de quatre façons. D'abord, les Pays nordiques combinent un congé parental relativement bien développé avec des services publics de haut niveau pour enfants de plus de douze mois; tous se sont engagés à fournir des places financées par l'Etat à tous les enfants au-dessus de cet âge. Ces pays présentent le moins de différences entre le niveau des prestations pour les enfants en dessous de 3 ans et celui des prestations pour les enfants de plus de 3 ans, et, en tout cas, les prestations financées par l'Etat sont plus élevées que celles financées par le privé ou dépendant d'arrangements informels.

Deuxièmement, la France et la Belgique ont une école maternelle pour tous, un large dispositif extra-scolaire et des niveaux de prestations au-dessus de la moyenne pour les enfants de moins de 3 ans (soit environ 20-25%), partiellement à cause de l'admission d'enfants de deux ans dans les écoles maternelles.

Troisièmement, le Royaume-Uni, les Pays-Bas et l'Irlande n'accordent pas de congé parental à plein-temps (les Pays-Bas ont un accord pour un congé à temps partiel, les deux autres pays n'en ont aucun, de quelque sorte que ce soit). Ces pays ont une scolarité en maternelle, soit très limitée, soit totalement absente, et ont dans l'école primaire ordinaire, un grand nombre d'enfants de 4 à 5 ans. Bref, ils n'offrent pas d'accueil notable en maternelle ou de jardin d'enfant adaptés aux enfants de 3 à 6 ans.

Finalement, il convient de noter que huit pays fournissent des allocations aux parents pour réduire les coûts qu'ils consacrent à la rétribution de services privés. Le système le plus courant est une forme de réduction d'impôt, et dans la plupart des cas, les allocations sont accordées à toutes les familles. Cependant, en Allemagne, en Espagne et au Royaume-Uni, celles-ci sont ciblées sur les familles à bas revenu.

La cohérence de l'encadrement

Je vais maintenant examiner le principe de *cohérence*. Ce que j'entends par là est illustré de la meilleure manière par l'exemple des Pays nordiques, qui ont développé un système de services cohérent et intégré pour jeunes enfants de



la naissance à l'âge scolaire vers six à sept ans. Alors qu'il peut exister quelque diversité dans le type et l'organisation des services (celui-ci variant selon les pays), ceux-ci fonctionnent selon une seule structure d'ensemble. Cette structure englobe la loi, les responsabilités administratives, subventions et contributions des parents, heures d'ouverture et une approche multifonctionnelle, recouvrant accueil, enseignement et soutien social, de même que formation, salaire et autres conditions d'emploi pour le personnel.

Ce système cohérent de services pour les jeunes enfants s'inscrit, dans les Pays Nordiques, dans le cadre de la protection sociale. Il est, de plus, bien établi. Plus récemment, l'Espagne a opté pour une approche cohérente et intégrée, mais a décidé de placer tous les services pour les enfants de 0 à 6 ans au sein du système éducatif. Cette réforme n'est encore qu'au stade initial, n'ayant été introduite qu'en tant que conséquence d'une réforme majeure de l'éducation, en 1990. Les autorités de l'éducation sont maintenant responsables de tous les services pour l'enfant de 0 à 6 ans, et l'âge 0 à 6 ans est reconnu comme le premier stade du système d'éducation, bien qu'accueil et éducation soient reconnus être inséparables. Le service pour les 0 à 6 ans est davantage intégré selon des directives d'éducation et le développement d'un personnel de maîtres spécialisés dans la petite enfance, préparés à travailler avec les enfants de cet âge.

Cependant, ailleurs dans l'Union européenne, les services pour jeunes enfants sont écartelés entre les systèmes d'éducation et de la protection sociale. Dans certains pays, tels la Grèce, l'Irlande, le Portugal et le Royaume-Uni, il y a un chevauchement considérable entre les systèmes pour les enfants au-dessus de 3 ans. Ailleurs, par exemple aux Pays-Bas ou en Italie, il n'y a pas d'imbrication, ou, comme en France et en Belgique, seulement un léger chevauchement pour les enfants de 2 ans. Cette division de services entre deux systèmes crée une grande incohérence – des disparités injustifiables et des inégalités entre les services.

Les services de la protection sociale sont traditionnellement destinés à assurer l'accueil d'enfants des familles dont les parents sont au travail, ou présentent des problèmes sociaux; les écoles maternelles sont prévues pour assurer l'éducation de tous les enfants, mais seulement au-delà de 3 ans. En termes de loi, de responsabilité administrative, de financement, de contribution des parents, des heures d'ouverture, d'accès et d'encadrement, il y a de grandes différences entre services de la protection sociale et ceux de l'éducation. Un exemple frappant concerne la formation, le statut, les salaires et les conditions des employés, le tout étant sans exception supérieur dans le système de l'éducation. En conséquence, le personnel pour enfants de moins de 3 ans, largement utilisé dans le système de la protection sociale, a la formation, le salaire, et les conditions les plus faibles et le statut le plus bas.

Un pays qui ne présente pas cette dichotomie entre systèmes cohérents ou dissociés est l'Allemagne. Tous les services pour enfants en âge pré-scolaire entrent dans le système de la protection sociale, et il y a un nombre de similitudes entre services pour les enfants de moins de 3 ans et ceux de plus de 3



ans. Cependant, en bien des façons, bien qu'ayant le potentiel, ce n'est pas un système pleinement intégré. Particulièrement dans l'ex-Allemagne de l'Ouest, il y a un très faible niveau de disponibilité pour enfants de moins de 3 ans, combiné avec une longue période de congé parental; tandis que pour les enfants de plus de 3 ans, il existe des ressources importantes en jardins d'enfants, dont la plupart, cependant, ne sont ouverts que durant relativement peu d'heures, et ne sont pas adaptés aux besoins de parents salariés. En conséquence, du moins dans l'ex-Allemagne de l'Ouest, il existe une rupture dans le système, séparant les services pour les enfants de moins de 3 ans et pour ceux de plus de 3 ans.

Trois pays – trois cas

L'impact de ces aspects d'accessibilité et de cohérence dans l'encadrement peuvent être illustrées par la brève description de traits caractéristiques des services pour jeunes enfants dans trois pays, illustrant par là-même quelques unes des différences d'optique les plus marquées, telles qu'on les observe aujourd'hui dans l'Union européenne.

Le Danemark

Sur une période de seulement 30 ans, le Danemark a développé le système le plus considérable de services pour les jeunes enfants dans l'Union européenne. Des ressources financées par l'Etat sont disponibles pour environ 50% des enfants de moins de 3 ans et 80% des enfants âgés de 3 à 6 ans. Une réforme récente comportant une extension majeure du congé parental a réduit la demande de services pour les très jeunes enfants, mais ceci a été combiné avec la garantie du Gouvernement d'une place financée par l'Etat pour chaque enfant de plus de 12 mois en 1996. Il est douteux que cet objectif puisse être pleinement atteint, en particulier en raison d'un récent accroissement des naissances; en effet, on a estimé que 60.000 nouvelles places seraient nécessaires en l'an 2000 pour affronter la croissance de la population infantine. Cependant, environ les deux tiers des autorités locales sont à même de garantir les places, et la liste nationale d'attente est tombée de 35.000 en 1992 à 12.500 en 1995.

En 1994, les dépenses publiques pour services aux enfants de moins de 6 ans atteignait 11 milliards de couronnes danoises, hors coûts d'investissements et d'infrastructure, tels la formation du personnel. Ceci correspond à 1,2% du PIB.

Le Danemark combine un système cohérent avec une considérable diversité. Tous les services entrent dans le système de la protection sociale aux niveaux national et local, et tous relèvent des mêmes lois. Une circulaire gouvernementale de 1990 souligne que les services sont multi-fonctionnels, impliquant des fonctions d'accueil, d'éducation et de soutien social. Il y a un système de financement commun, avec une approche commune aux contributions parentales dans l'ensemble des services: en moyenne, les parents paient 21% des coûts totaux des dépenses courantes. Finalement, et c'est particulièrement impor-



tant, l'ensemble du personnel des différents services ont un niveau de formation similaire (la formation de base est de 3,5 ans après l'âge de 18 ans), ainsi que des conditions similaires de salaire et d'emploi.

Parallèlement, les services eux-mêmes ne sont pas uniformes. Tandis que la plupart sont fournis par les autorités locales, une part substantielle d'entre eux est organisée par des organisations privées non commerciales. Il existe une diversité considérable dans les types de service, comprenant des crèches (pour enfants de 0 à 3 ans), des jardins d'enfants (3 à 6 ans), des foyers d'âges intégrés (0 à 6 ans) et des garderies familiales. Récemment, il y a eu une croissance rapide de ce que l'on appelle les jardins d'enfant forestiers, ou de plein air, où les enfants et le personnel passent le temps au plein air, toute l'année. Le système assure également une grande autonomie aux centres individuels, avec un minimum de régulation nationale et une grande confiance à l'égard d'un personnel hautement qualifié, une implication active des parents dans l'organisation des services et un fort souci d'écoute des enfants.

La France

La France dispose d'un niveau relativement élevé d'équipements publics, avec des places d'accueil pour environ un quart des enfants en dessous de 3 ans et pour presque tous les enfants entre 3 et 6 ans. En revanche, contrairement au Danemark, les services pour les jeunes enfants sont divisés en deux systèmes.

Pour les enfants au-dessous de 3 ans, il y a une série de services dépendant de la protection sociale, incluant diverses sortes de garderies et de crèches familiales. Il existe aussi une période potentiellement longue de congé parental, jusqu'à 3 ans, mais celui-ci est rétribué à un faible niveau et seulement là où il y a deux enfants ou plus dans la famille; jusqu'ici, peu en ont bénéficié.

A partir de l'âge de 2 ans, les enfants peuvent commencer en école maternelle; environ un tiers des enfants de 2 ans et presque tous les enfants entre 3 et 6 ans le font. Les écoles maternelles sont assurées dans le cadre du système éducatif. Contrairement aux crèches, où les parents paient une contribution qui s'élève en moyenne à 28% des coûts, les écoles maternelles sont gratuites. Les crèches sont ouvertes plus longtemps que les écoles maternelles. En plus, leur encadrement est différent, avec un quota plus élevé que celui des écoles maternelles. Dans l'ensemble, cet encadrement présente un niveau de formation plus faible que celui des maîtres des écoles maternelles. L'orientation des services dans les deux types d'établissement est également différente. Une circulaire gouvernementale de 1986 souligne que les services dans les systèmes de la protection sociale et de l'Éducation ont des fonctions différentes, et que les écoles n'assurent pas l'accueil.

Deux autres traits des services en France sont importants. La France est le seul des pays de l'Union européenne où tous les employeurs contribuent aux coûts des services. Les Caisses d'allocations familiales, financées par des contributions patronales obligatoires, contribuent pour un quart du coût total des services



de la protection sociale, et jouent un rôle très actif dans la stimulation de la croissance d'une large série de services locaux, tant pour les parents salariés que pour les non salariés.

La France associe également une dépense publique relativement élevée, accordée directement aux services, avec un ensemble plus important qu'ailleurs d'allocations directes aux parents. En sus d'un allègement général des prélèvements fiscaux, des allocations sont fournies aux familles utilisant des aides d'accueil, tandis que les Caisses d'allocations familiales payent les contributions à la sécurité sociale, dues par les parents en tant qu'employeurs, s'ils emploient une aide maternelle ou une aide privée à leur propre domicile. Ceci reflète le souci de ne pas marginaliser les aides familiales privées sur le marché du travail.

Le Royaume-Uni

Mon exemple final sera le *Royaume-Uni*. Comme nous l'avons déjà observé, le Royaume-Uni présente plusieurs traits distinctifs: aucun droit de congé parental; un système d'éducation en crèche limité (destiné à une minorité d'enfants de 3 et 4 ans et seulement dans un système alterné de temps partiel); un âge précoce de scolarité obligatoire à 5 ans, et l'admission en école primaire de nombreux enfants de 4 ans. Différemment du Danemark et de la France, la politique du Royaume-Uni part du principe que la responsabilité publique d'assurer des services est limitée aux enfants nécessiteux, identifiés et rapportés par des assistants sociaux. Les parents sollicitant la garde de leurs enfants tandis qu'ils sont au travail, doivent trouver des arrangements informels ou des services privés rétribués, la conciliation de l'emploi et du soin des enfants étant considérée comme une question essentiellement privée, relevant des parents.

Ceci a entraîné deux caractères distinctifs. D'abord, la plupart des mères salariées avec de jeunes enfants travaillent à temps partiel, et nombre d'entre elles ne travaillent que très peu d'heures. Tandis que les pères britanniques travaillent le plus grand nombre d'heures parmi les travailleurs de l'Union européenne (en moyenne 47 heures hebdomadaires, à comparer à 41 au Danemark), les mères salariées travaillent le nombre d'heures le plus faible, excepté les Pays-Bas (24 heures hebdomadaires contre 34 au Danemark). En outre, la moitié de toutes les mères employées à temps partiel avec enfants de moins de 5 ans travaillent le soir, la nuit ou les week-ends. Aussi, les arrangements d'accueil au Royaume-Uni dépendent fortement de ce que les femmes ajustent leurs heures de travail aux arrangements informels d'accueil des enfants, ainsi que de la demande élevée du marché du travail pour les femmes, voulant travailler un nombre d'heures limité et selon des horaires flexibles.

En plus, il y a eu une croissance rapide des services privés au cours des dernières années, particulièrement due à l'augmentation de l'emploi parmi les femmes ayant de jeunes enfants. Le nombre des garderies privées, par exemple, a quadruplé en moins de 10 ans. Ce marché de services privés, formels, est de manière croissante utilisé par des parents ayant plus de formation et disposant



de revenus plus élevés, et dont les mères travaillent davantage, résolvant quelques-uns de leurs arrangements de garde en payant ces services. L'accroissement des services privés et le nombre limité de services publics ont pour résultat que la plupart des jeunes enfants du Royaume-Uni en services d'accueil dépendent du bon vouloir des parents et de leur capacité à payer ce service.

Enfin, de même qu'en France, les services d'accueil sont partagés entre deux systèmes. La protection sociale prend en charge un nombre relativement faible d'enfants, définis comme étant « en difficulté », en même temps qu'il fixe les règles pour les services privés. Le système éducatif se présente comme un mixte: éducation en jardin d'enfants à temps partiel et admission précoce en école primaire. Les différences entre les services des deux systèmes sont semblables à celles existant en France.

Options pour une politique d'accueil à la petite enfance

Le sujet de la conférence traite aussi des notions de contradictions et de partenariat. Je voudrais conclure en soulevant quelques questions à propos des services, auxquelles il faut trouver des réponses satisfaisantes en sorte de réaliser un équilibre ou un partenariat entre besoins et intérêts; et qui, si elles ne sont pas résolues, produiront tensions et contradictions:

- 1) Quelle combinaison de services, d'arrangements de congés parentaux, de mesures sur le lieu de travail, et de pères prenant une part plus grande dans la garde des enfants, produira des arrangements d'accueil qui assument les besoins de bonheur et de développement des enfants, d'égalité des sexes, d'équilibre familial et de main d'œuvre?
- 2) Pouvons-nous développer des services qui satisfassent les besoins des parents salariés, fournissant en même temps un plus grand nombre et de meilleurs emplois dans ces services? Formulé autrement, y a-t-il le danger que nous puissions accroître le nombre de postes dans ces services sans en améliorer la qualité, au détriment des enfants et du personnel majoritairement féminin?
- 3) Quel est le rôle approprié des employeurs à l'égard des services pour les jeunes enfants, en sorte de garantir que les besoins de leur personnel soient intégrés aux autres impératifs, tels que le bonheur et le développement des enfants, l'égalité des sexes et l'équilibre familial?
- 4) Quel mode de financement choisir pour les services d'accueil aux jeunes enfants pour en garantir l'accès et un encadrement cohérent, et en particulier, comment répartir la responsabilité entre autorités publiques, employeurs et parents?
- 5) Est-il possible de coordonner systèmes de protection sociale et d'éducation pour accroître la cohérence entre les services – ou peut-elle seulement être garantie par l'intégration de tous les services dans un seul système multi-fonctionnel?



Je ne tenterai une réponse exhaustive à aucune de ces questions, mais les confie à votre réflexion. Ma principale conclusion, cependant, serait que nous devons quitter le concept étroit de « services d'accueil pour enfants de parents salariés » pour le concept plus large d'un « service d'accueil et d'éducation de la petite enfance », multifonctionnel et flexible, qui soit à même de répondre à un large éventail de besoins de l'ensemble des enfants et des parents, que les parents soient salariés ou non – besoins qui englobent accueil, socialisation, opportunités d'enseignement et soutien social.

Ce pour quoi je plaide est un service intégré, d'accès universel, cohérent en son approche et perçu comme une part essentielle de l'infrastructure économique et sociale de toute société. Les traits de ce service, tels que le financement et l'encadrement, devraient non seulement être cohérents à travers les différents types de prestations, mais refléter l'importance, l'universalité et la complexité des besoins que le service de la petite enfance cherche à satisfaire. Ce qui implique, en d'autres termes, que le financement ne saurait en être déterminé par la quantité de travail à fournir aux employeurs individuels, et que la formation et les conditions d'emploi du personnel travaillant avec des enfants de moins de 3 ans ne saurait être à un niveau inférieur à celui du personnel travaillant avec des enfants plus âgés.

Je crois que c'est seulement à travers le développement d'un tel service pour la petite enfance, extensif, intégré et cohérent, que nous pourrions concilier les objectifs sociaux et économiques de bonheur et de développement de l'enfant, d'égalité des sexes, d'équilibre familial et d'une gestion adéquate de la force de travail.

Peter Moss

Thomas Coram Research Unit
27 Woburn Square
UK-LONDON WC1H 0AA
Tél: +44 171 612 6957
Fax: +44 171 612 6927



Les emplois familiaux: de nouveaux gisements d'emploi?

Jean-François Lebrun

La démarche de base, ou Pourquoi un chèque-service?

La question des chèques-service découle tout d'abord d'une première démarche qui peut s'articuler en trois phases:

- la reconnaissance de besoins;
- la reconnaissance de la nécessité d'aider à l'émergence d'une demande solvable;
- la mise en place de mécanismes d'aides.

La reconnaissance des besoins, ou Pourquoi appeler au développement des services de proximité?

C'est avant tout la mise en évidence et la satisfaction des nouveaux besoins et de ceux encore insatisfaits qui doivent guider notre action. Le constat est simple: de nombreux besoins restent aujourd'hui encore insatisfaits. Ils correspondent à l'évolution des modes de vie, à la transformation des structures familiales, à l'augmentation de l'activité professionnelle des femmes, aux aspirations nouvelles d'une population âgée, à la nécessité de réparer les dommages causés à l'environnement et à réhabiliter les quartiers urbains les plus défavorisés. Il s'agit donc de réconcilier les aspirations individuelles et collectives pour une meilleure qualité de vie et de travail avec les exigences de compétitivité.

L'objectif de lutte contre le chômage est bien sûr présent dans le débat sur les services de proximité mais ce n'est pas lui qui doit être au centre du développement de ces activités. Car il ne s'agit pas de créer des emplois pour des emplois. C'est la satisfaction de besoins nouveaux et anciens qui doit générer de nouvelles activités et donc être un vecteur de création d'emplois. Il s'agit de mettre sur pied une politique de développement, une politique industrielle des services.

La reconnaissance de la nécessité d'aider à l'émergence d'une demande solvable, ou Pourquoi un « marché » a du mal à se développer pour ces activités?

Une question essentielle s'impose à nous: Faut-il des politiques volontaires pour favoriser le développement de ces initiatives? La simple reconnaissance des besoins existants pour un grand nombre d'activités n'est-elle pas suffisante? Si de tels besoins existent, le marché ne doit-il pas automatiquement y pourvoir?

Tant les études, de plus en plus nombreuses, qui examinent cette problématique



que l'observation de notre vie quotidienne permettent de constater que l'offre comme la demande pour ces activités rencontrent des obstacles importants. Pour mémoire, j'en citerai quelques uns:

La relative insolvabilité de la demande qui est liée aux coûts du travail. La problématique du coût du travail et plus particulièrement celle des coûts non salariaux (cotisations de sécurité sociale et impôts sur les revenus du travail) est encore plus présente dans ces activités que dans d'autres en regard des faibles gains de productivité et de la forte intensité en emploi constatés dans ces activités, ce qui en fait d'ailleurs tout l'intérêt dans le cadre de la lutte contre le chômage.

Le manque de structuration de l'offre en raison même de l'inexistence d'une demande solvable mais également en raison d'un rationnement de l'aide publique pour certaines activités à caractère social, ou collectif, dû aux difficultés budgétaires (de plus, face à une organisation séparée des administrations, on ne tient pas toujours suffisamment compte des effets budgétaires positifs que génèrent les politiques actives de l'emploi et les politiques sociales).

La réticence à s'engager dans de telles activités, voire à bénéficier de tels services. Nous sommes encore tributaires d'une pensée « industrielle » où l'on perçoit certains emplois de service comme dégradants, et où l'on voit la consommation de services comme un luxe superflu par rapport à la consommation de biens durables.

La mise en place de mécanismes d'aides, ou Pourquoi un mécanisme de soutien à la demande?

Pour lever les obstacles à la satisfaction des besoins et ainsi garantir et offrir les conditions adéquates de développement, des actions sont donc nécessaires.

Ces actions peuvent revêtir de très nombreuses formes touchant plusieurs sphères politiques et impliquant de nombreux acteurs. Les expériences mises en œuvre dans plusieurs Etats de l'Union Européenne témoignent par elles mêmes de la diversité des moyens et des approches utilisés.

A cet égard, il apparaît bien souvent nécessaire de réexaminer les modes traditionnels d'intervention des politiques de l'emploi qui privilégient un ciblage par catégories de personnes telles que les jeunes ou les chômeurs de longue durée. Plusieurs Etats membres se sont, d'ores et déjà, lancés dans cette réflexion et ont initié de nouveaux instruments plus axés sur le développement d'activités nouvelles que sur le traitement social du chômage.

L'adjonction d'un ciblage sur des activités conduit à travailler sur plusieurs fronts. C'est à la fois la demande et l'offre qui doivent être prises en considération. C'est bien de stratégies de développement qu'il nous faut parler. Pour en assurer son succès, cette stratégie se doit d'être globale: analysant les besoins,



repérant les obstacles, développant les qualifications nécessaires, adaptant le cadre juridique et fiscal, aidant la structuration de l'offre par des aides à l'investissement.

Mais la solvabilisation de la demande constitue un prérequis, une condition nécessaire, au développement de ces activités. Cette réduction du coût peut s'opérer par plusieurs canaux comme des subventions à la production (ou des réductions de cotisations sociales pour le prestataire de services) et des subventions à la consommation (ou des incitations fiscales pour le bénéficiaire du service).

La subvention à la consommation présente l'avantage de ne pas perturber les conditions de structuration de l'offre et donc de mettre en évidence que l'emploi dans ces activités y est « normal ». De plus, la subvention à la consommation permet de moduler la réduction de prix en fonction de la situation familiale ou financière du bénéficiaire.

Le Chèque-service, c'est quoi au fait?

Tout d'abord, qu'est-ce que ce n'est pas? Une monnaie parallèle ou le résultat d'un troc.

Dans sa conception de base, le chèque-service constitue une simplification du processus permettant d'accorder une subvention à la consommation de certaines activités. C'est d'abord, un chèque, comme le chèque bancaire, c'est-à-dire un écrit par lequel une personne morale ou physique effectue un versement au profit d'un tiers. Mais, de plus, il donne ou donnera droit à une réduction du coût de l'activité. Cette réduction peut provenir des pouvoirs publics ou d'autres organismes comme une entreprise, une compagnie d'assurance, une mutuelle... Un chèque-service découle d'une mesure de subvention de la consommation, il ne la précède pas.

Il s'agit donc d'un mode de paiement qui est doté de trois attributs:

- une capacité de ciblage sur les bénéficiaires, les services accessibles et les prestataires;
- une possibilité de réduction de prix ou d'augmentation du pouvoir d'achat;
- un mécanisme d'émission par achat privé ou par distribution organisée.

Le dosage de ces trois attributs permet de concevoir une famille de chèques-service. En Belgique, le chèque ALE en constitue un membre, le chèque emploi service en France un second. Dans ces deux cas, ce sont les aspects « réduction de prix » et « ciblage sur certaines activités » qui sont privilégiés, l'achat de chèques étant volontaire. Le chèque-restaurant associe, lui, une réduction de prix accordée par le biais des avantages en nature qui permet d'augmenter le pouvoir d'achat à une distribution organisée à destination des salariés. Il en est de même pour la formule de chèques-service utilisée dans les simulations effectuées en Belgique à la demande de la Fondation Roi Baudouin et par le Bureau du Plan.



Les conditions de réussite, ou Comment obtenir des emplois de qualité?

Le « marché » où peuvent s'utiliser des chèques-services ne doit pas constituer un marché « dual », strictement réglementé et réservé aux chômeurs. Car l'introduction des chèques-services n'implique pas d'interventions sur le marché des services. La seule exigence est le respect des conditions d'accréditation pour recevoir les chèques-service en paiement (par exemple: respect des limites d'usage du chèque-service, emplois avec statut et qualité du service). L'accréditation peut privilégier la constitution d'entreprises de services, d'économie marchande, non-marchande et sociale, où l'emploi y sera presté aux conditions normales du marché du travail. L'existence de ces entreprises « intermédiaires », dans le sens qu'elles constituent une interface entre le consommateur et le prestataire limite le recours aux diverses formes de domesticité. La concurrence devra stimuler la créativité, la qualité et des prix avantageux pour les bénéficiaires. Des actions d'accompagnement en terme, notamment, de communication à l'adresse du grand public permettant d'éviter l'amalgame avec les petits boulots, une politique de formation professionnelle adaptée et l'accès à un fonds de développement, sont nécessaires pour assurer une offre de services de qualité. Le développement des services de proximité ne peut pas découler d'une seule mesure mais d'une stratégie cohérente.

Pour permettre de développer l'offre de services sur une large base répondant ainsi aux différentes demandes et à l'objectif de créations d'emplois, un effet de masse, c-à-d, une croissance significative de la demande, pourrait être envisagé. Il s'agirait de développer une émission de chèques-service tant sur une base d'achat volontaire que sur celle d'une distribution organisée. A cet égard, l'assimilation d'un chèque-service distribué aux salariés à un avantage en nature peut constituer une option intéressante tant pour le salarié que pour la collectivité car elle s'intègre dans le débat plus large de l'affectation des gains de productivité au profit de la création d'emplois. Il en est de même d'une distribution organisée au profit des personnes âgées ou des familles dans le cadre des allocations qu'elles perçoivent au titre de la sécurité sociale.

L'offre de travail au noir dans les services de proximité étant importante, l'utilisation du chèque-service peut constituer un moyen efficace de lutte contre le travail informel et, par voie de conséquence, un avantage net pour les employés en matière de couverture sociale, pour le consommateur en matière de garantie et de qualité et pour les pouvoirs publics en matière de fiscalité.

La prise en compte des effets d'aubaine, ou Pourquoi favoriser un ciblage?

Offrir une réduction de prix, quelque soit le mécanisme utilisé, implique un coût budgétaire qu'il faut comparer aux bénéfices retirés.

Les études disponibles sur la question du chèque-service permettent notamment de confirmer quantitativement la relation entre ciblage et efficacité d'une



mesure de politique économique ou de politique de l'emploi. Un mauvais ciblage ou son absence se traduit par des effets d'aubaine qui correspondent aux décisions, par exemple d'achat ou d'embauche, qui de toute manière auraient été décidées.

L'absence de ciblage sur des activités qui actuellement sont peu ou pas développées, non pas en raison d'un manque de besoins mais en raison, notamment, d'un coût prohibitif pour le consommateur, génère une perte nette pour les finances publiques et la sécurité sociale et un faible gain en terme d'emplois.

Ainsi, dans le cas d'un ciblage correct et, à titre illustratif pour la Belgique, d'une affectation de 2,5 milliards d'écus (dont plus ou moins la moitié à charge des pouvoirs publics dans le cadre d'une subvention de la demande), les estimations du Bureau du Plan arrivent à un gain de plus ou moins 60.000 emplois et de 500 millions d'écus pour les finances publiques. En l'absence de ciblage, ce qui correspond à une politique de relance indifférenciée (baisse des impôts, augmentation du revenu disponible), le gain en emploi est limité à 15.000 emplois et les finances publiques enregistrent un manque à gagner de l'ordre de 1 milliard d'écus qui correspond globalement à l'avantage fiscal et parafiscal accordé.

Le ciblage est-il pour autant synonyme de contrainte? Cette question trouve sa réponse dans les besoins. Les besoins en service de proximité, parmi lesquels on trouve les services à la personne sont importants. Il faut, en effet, distinguer non-utilité et non-développement.

Ce ciblage sur des activités nouvelles, nouvelles dans le sens que de nombreux besoins restent aujourd'hui encore insatisfaits, nous apporte aussi des éléments de réponse aux critiques qui taxent, bien souvent, les politiques d'aide à l'emploi d'être dispendieuses. En effet, un tel ciblage peut permettre de réduire les effets de substitution et d'aubaine. La satisfaction de ces nouveaux besoins est créatrice d'emplois nouveaux, au même titre que toute nouvelle satisfaction qui augmente le niveau de production.

Les développements actuels, ou Que font nos voisins?

La nécessité pour les Etats de l'Union européenne de faciliter le développement de tels services afin de satisfaire aux besoins de leurs populations et rendre la croissance plus riche en emploi a été soulignée dans les conclusions du Conseil européen d'Essen. Pour rappel, cette importance donnée à ces services découle directement du Livre blanc « Croissance, compétitivité, emploi » de la Commission. Dans ce Livre blanc, la Commission présentait une série de pistes permettant de développer de nouveaux gisements d'emplois, qui comprennent les services à la personne. Parmi ces pistes, la Commission citait les chèques-service et les mécanismes de déductibilité fiscale visant à réduire le coût de ces services.



Les gouvernements de l'Union qui ont décidé de développer ces services ont opté pour de telles mesures, ainsi:

- le gouvernement français a mis sur pied un système de chèques-service permettant d'accorder une déductibilité fiscale de 50% pour les dépenses encourues par les particuliers qui font appel à des emplois familiaux;
- le gouvernement belge a mis sur pied un autre système de chèques-service permettant à des particuliers de faire effectuer des travaux « domestiques » par des chômeurs de longue durée en bénéficiant d'une déductibilité fiscale;
- le gouvernement danois a introduit une aide financière aux ménages qui déclarent les services effectués à leur domicile.

D'autres gouvernements et des collectivités locales sont en train d'examiner la possibilité de mettre en œuvre des mesures de soutien au développement des ces activités par le biais de chèques-service.

Il n'y a pas que les gouvernements qui s'intéressent au développement de services à la personne. Un nombre croissant d'entreprises mettent en place des services à la disposition de leur personnel. Et ceci ne constitue pas le privilège des seules grandes entreprises. Ainsi, des chèques pour la garde d'enfants sont également distribués aux salariés de certaines entreprises, notamment au Royaume-Uni, afin de leur permettre un accès à prix réduit à des services extérieurs de garde d'enfants. On peut penser également aux entreprises qui souscrivent à des contrats de garde d'enfants malades à domicile. Le monde associatif est également présent sur la scène des chèques-services, n'y entend-t-on pas parler de chèques-lessive, de chèques-personnes âgées...

Le chèque-service constitue un instrument de développement pour les activités de service permettant d'augmenter la qualité de vie et de créer un nombre significatif d'emplois. Il implique une volonté partagée par les pouvoirs publics, les employeurs, les travailleurs et par l'ensemble de la société. Mais, comme le soulignait le Livre Blanc de la Commission: « Rien ne serait plus dangereux pour notre Europe que de maintenir des structures et des habitudes qui entretiennent la résignation, le quant-à-soi et la passivité. Le réveil passe par une société activée par des citoyens conscients de leurs propres responsabilités et animés par l'esprit de solidarité envers ceux avec lesquels ils forment des communautés locales et nationales, riches de leur histoire et de leur sentiment commun d'appartenance ».

Jean-François Lebrun

Commission des Communautés européennes

J27-6/69, 200 Rue de la Loi

B-1049 BRUSSELS

Tél: + 32 2 299 22 74

Fax: + 32 2 296 98 48



Les contradictions des chèques-services

Dominique Decoux

Éléments de contexte

Notre société, le monde en général semblent bien être à un tournant de leur histoire. Nos sociétés post-industrielles sont dites en mutation. Mutation qui, paraît aujourd'hui poser des questions, des problèmes fondamentaux pour lesquels des solutions originales sont à inventer:

- accroissement du nombre de chômeurs, indemnisés ou non;
- dilution du lien social;
- besoins sociaux non satisfaits, notamment en matière de services aux personnes;
- nécessaire dynamisation d'une démocratie qui doit devenir réellement participative...

S'il est évident que le manque d'emplois doit être, dans une société, une préoccupation centrale et doit mobiliser les dynamismes et les intelligences – tant l'emploi est source d'autonomie, de reconnaissance et de liens sociaux – les solutions proposées doivent être liées à une réflexion sur le type d'emplois à promouvoir et sur le type de société auquel il participe.

La question de l'emploi renvoie à celle de la précarité, de la solidarité, de la qualité de la vie, de la participation, de l'accès à la citoyenneté active et par là, de la démocratie. Mais la manière dont sera posée la question de l'emploi et dont les solutions seront envisagées, repose aussi sur les représentations que l'on se fait du partage des tâches et des fonctions professionnelles et familiales entre hommes et femmes. Cet aspect de la question, qui est au cœur de la conciliation, est encore aujourd'hui largement déterminé par une vision héritée du passé, selon laquelle il revenait exclusivement à l'homme de « faire bouillir la marmite » et à la femme, de servir « son seigneur et maître » et de veiller tendrement sur sa progéniture.

Pour toutes ces raisons qui font de l'emploi une question brûlante, il s'agit d'éviter de se précipiter dans un activisme qui viserait à créer de l'emploi, n'importe comment, avec n'importe quel statut (et en la matière, les vœux pieux ne suffisent pas).

C'est l'emploi reconnu, valorisé, vecteur d'un statut social permettant de prendre pied fermement et de manière stable dans la vie (par le salaire et la protection sociale) qu'il s'agit de développer. C'est lui qui permet d'échapper



à la précarité, de développer des projets de vie à relativement long terme, de s'ouvrir à l'extérieur en dégageant le travailleur des soucis du lendemain, et de la dépendance à autrui (conjoint, assistance publique).

Des lapalissades que tout cela? Peut-être, mais il est des évidences qu'il est bon de rappeler en ces temps de dérégulation du marché du travail (intérim, contrats à durée déterminée, temps partiel, sous-traitance externe, horaires coupés...) et de remise en cause des mesures dites « passives » consacrées à la simple redistribution monétaire (en l'occurrence, l'indemnité du chômage), qui ne s'inscriraient pas dans une politique « active » de lutte contre le chômage (mesures de formation professionnelle, stage des jeunes, mesures d'aide à l'embauche...).

Or « tous les programmes pour l'emploi mis en œuvre aujourd'hui manifestent une rupture avec la norme de l'emploi à durée indéterminée et à plein temps et opèrent une transformation de la notion de travail ». L'accès au travail pour une durée déterminée est considéré comme positif en lui-même et rendu possible par une baisse des charges du personnel pour l'employeur grâce à un financement public (Jean-Louis Laville, 1993).

On commence à reconnaître le peu d'impact réel de ces mesures en matière de créations réelles d'emploi, tant les effets « d'aubaine » et de « substitution » (d'un travailleur plus âgé par un jeune) semblent importants.

Beaucoup d'improvisations donc en matière de créations d'emplois. Phénomène général en Europe. Et depuis quelques mois une nouvelle idée: Le développement de services dits de proximité qui constituent de véritables gisements d'emplois.

On va donc se faire un devoir de promouvoir l'embauche dans ces services. Il nous fait déjà attirer l'attention ici sur le prisme qui est d'emblée utilisé pour aborder la problématique de ces services. L'engouement pour les services de proximité, les services collectifs affichés par certains milieux ne semble en effet n'avoir son origine que par la possibilité entrevue par eux de remettre au travail des dizaines de milliers de chômeurs non-qualifiés.

Les chèques-services s'inscrivent dans cette perspective. Mais est-ce une bonne manière d'aborder la question des services de proximité?

Les chèques-services: un instrument de développement des services collectifs?

COMMENT CETTE IDÉE A-T-ELLE ÉMÉRGE?

De deux constats:

- la création d'emplois massive dans les secteurs soumis à la concurrence internationale est hautement improbable. Plus largement, les investissements dans le secteur secondaire sont plutôt des investissements de rationalisation qui nuisent dans une large mesure à l'emploi;

- dans les secteurs abrités de la concurrence internationale, il existe de nombreux « gisements » d'emploi. Des besoins semblent exister qui ne sont pas rencontrés; notamment en services de proximité, définis comme des services personnels facilitant la vie quotidienne et permettant de régler une série de problèmes personnels ou familiaux.

Or, d'après les promoteurs du chèque-service, il faut se demander pourquoi, face à ces besoins, un marché ne s'est pas développé. Trois types de facteurs sont évoqués:

- le problème du coût de tels services pour le particulier qui doit payer un salaire brut au prestataire, d'où développement du travail au noir;
- un manque de structuration de l'offre;
- les habitudes culturelles et connotations culturelles qui freinent la demande:
 - * d'une part, en Europe, on préfère « dépenser pour l'acquisition de biens matériels » que d'affecter une partie de ses ressources à l'appel de services,
 - * confusion de tels services avec le domesticité.

Le problème central serait donc, la création de la demande. Il est nécessaire pour faire sortir les habitants de notre pays de leurs mauvaises habitudes d'induire une « consommation forcée » permettant de « doper » le recours aux services concernés et la création de nouveaux emplois.

Le chèque-service, d'après ses promoteurs, répond à cet objectif puisqu'en percevant une partie de leur salaire en chèques-services, les travailleurs feront appel à des services pour réaliser une partie de leur travail non professionnel. Ils partageront ainsi, une partie de leur travail global avec d'autres personnes qui auront ainsi un accès à l'emploi.

CRITIQUES

Une résistance culturelle à « consommer » du service?

On croit rêver en entendant parler de ces résistances qui freineraient le recours à des services; en entendant que tant de questions se posent sur l'existence d'une demande de services et sur la nécessité de la doper pour qu'elle s'exprime. Comme Mouvement de femmes, nous connaissons de manière précise le manque d'équipements et de services d'utilité collective (accueil d'enfants de tous âges, soins et aides aux personnes, formations, etc) qui pèse tant sur la vie des femmes et des familles.

En Belgique, comme dans d'autres pays européens très certainement, ce n'est même plus une boutade de dire que, si les parents désirent un lieu d'accueil pour leur enfant après la naissance, il convient qu'ils l'aient trouvé avant de le concevoir!

Une définition des besoins de type technocratique

Les promoteurs du chèque-service ambitionnent de créer de l'emploi, en développant une demande de services sans coûts supplémentaires pour les finances publiques et la sécurité sociale.



Or, le bureau du plan en Belgique vient de montrer que pour être un succès sur ces deux plans (création d'emploi et absence de coût supplémentaire pour l'Etat), il faut que l'aide fiscale (c'est-à-dire la subvention à la consommation) ne donne pas lieu à des effets d'aubaine. Cela implique qu'il faut éviter de donner une subvention publique aux ménages pour des services qu'ils auraient de toute façon consommés.

Pour être efficace au plan macro-économique, les services accessibles grâce aux chèques-services devraient faire l'objet d'une liste restrictive en dehors des habitudes de consommation actuelles des familles. Cet objectif d'efficacité macro-économique rentrerait alors très largement en contradiction avec l'objectif de répondre aux besoins là où ils se situent.

Il ne s'agit donc pas, dans cette optique, d'organiser une réponse à des besoins existants dont on aurait mesuré l'importance, mais sur base d'une étude théorique, reposant sur des a priori discutables, d'imposer de nouveaux besoins à une population.

Les autres stratégies ne déboucheraient pas sur d'aussi bonnes perspectives. Ainsi, l'idée de subsidier ou resubsidier correctement des services collectifs existants ou à créer, paraît non satisfaisante aux défenseurs du chèque-service car « ce type de mesure porte l'accent principal sur la création d'emplois et non sur le développement d'un marché ».

Un manque de structuration de l'offre

On entend souvent dire aujourd'hui que l'offre structurée par les services subventionnés existants est insuffisante pour satisfaire les demandes qui se posent à elles et pour répondre à tous les besoins (Jean-François Lebrun, Lysiane de Selys, 1994). Qu'elle soit insuffisante, voire même peu accessible à certains revenus familiaux même très moyens, nous le déplorons comme Mouvement et coordinateur de services depuis des années. C'est la raison pour laquelle nous ne cessons de revendiquer une meilleure subsidiation de ces services qui permettra de mieux répondre à toutes les demandes. Cela pourrait sembler constituer une cohérence parfaite. Pourtant, dans le rapport de la Fondation Roi Baudouin, le développement des services subventionnés – si l'on reconnaît qu'il est une des pistes possibles – est considéré comme peu opérationnel car n'impliquant pas un accroissement suffisamment certain de la demande (Jean-François Lebrun, Lysiane de Selys, 1994). Ô étonnantes contradictions!

Au vu de tout cela, nous estimons que le développement et la création de services collectifs subsidiés privés et publics et leur (re)subsidiation ont été écartés d'emblée sans études préalables approfondies. Cela semble lié à une focalisation quasi obsessionnelle sur la nécessité de susciter une demande qui tarderait à se manifester et sur celle de créer un marché.

Développer les services de proximité pour lutter contre le chômage: les pièges

Comme nous le disions précédemment, l'engouement pour les services de

proximité s'est développé dans la mesure où ceux-ci sont perçus comme des gisements d'emplois, accessibles aux chômeurs non-qualifiés.

Entendons-nous, il n'est certes pas infamant d'être un chômeur non-qualifié (encore faut-il dire que cette non-qualification supposée est remise en question par un certain nombre de chercheurs). Ce qui l'est, c'est que le ton des débats donne à penser qu'on le restera toujours et que le seul travail qui vous soit accessible, soit un boulot ne demandant pas énormément de qualifications.

Cet amalgame devient effectivement désespérant pour le chômeur, et dévalorisant pour les travailleurs de ces secteurs et pour le secteur tout entier.

Nous sommes ici devant une confusion générée par les politiques publiques qui, confrontées à l'urgence de traitement des fléaux sociaux (parmi lesquels le manque d'emplois), ont tendance à considérer les services de proximité comme de simples outils de lutte contre le chômage. Leur spécificité et leurs apports sont souvent méconnus. On se contente d'approximation comme témoigne le bel amalgame d'activités repris par les études sur le chèque-service: courses, petits dépannages, petit jardinage, lavage de voiture, de sols, de vêtements, soins aux personnes, rattrapage scolaire, accueil des enfants. Toutes choses semblables qui, pour les promoteurs du chèque-service, demandent peu de qualifications; plutôt des qualités (souvent féminines, d'ailleurs!) que des qualifications techniques.

Ce peu de cas que l'on semble faire du secteur des services collectifs est « révélateur de ce que les activités de proximité restent perçues comme des activités annexes, synonymes de dévouement et ne suscitant un intérêt épisodique que pour leur éventuelle contribution à la création d'emplois. En somme bien des décideurs continuent à penser que les vrais emplois, productifs et créateurs de richesses, sont des emplois industriels, et s'il existe des services nobles, ce sont les services aux entreprises, liés à l'industrie ».

On peut craindre que, lors du passage vers un nouveau cycle économique long, porteurs de nouvelles innovations génératrices de croissance; on peut craindre, si cela a lieu, que l'on se désintéresse du développement de ces services.

On attend toujours la « révolution épistémologique » qui adviendra lorsqu'il sera admis qu'une partie des services obéit à une logique différente de celle à l'œuvre dans la sphère de production industrielle. Dans cette attente, les services personnels et collectifs restent envisagés seulement comme palliatifs contre le chômage au gré des fluctuations de croissance (Jean-Louis Laville, 1993), et non pour leurs apports spécifiques et primordiaux dans la société.

Dans cette optique, se contenter de dire qu'il faut faire disparaître l'ombre des « petits boulots » et mener une action sur « l'image » des emplois de services relève encore de l'intention vertueuse. C'est d'une réflexion sur ses fonctions sociales de solidarité et de démocratisation, d'une reconnaissance de la qualifi-



cation des travailleurs engagés dans les services que viendra la fin de la stigmatisation de ce secteur. Ainsi, si le développement des services de proximité conduit à l'élaboration de réponses originales aux problèmes de l'emploi, ils ne sont pas conçus dans l'unique but de créer des emplois (un marché du travail pour les « inemployables » comme certains disent cyniquement). Leur première raison d'être se fonde sur la volonté d'offrir une réponse structurée dans la sphère publique, à des besoins de services personnels, sociaux ou collectifs. Réponse structurée qui doit être accessible à toute la population quels que soient leurs revenus. Les services de proximité nous renvoient directement au débat sur les choix d'orientation de société.

Les chèques-services: une aide pour le développement des services de proximité?

L'injection des chèques-services dans le marché, sous forme obligatoire ou pas, est inimaginable sans augmentation parallèle des subsides alloués aux services. Ces subsides permettent aux services de ne réclamer aux usagers qu'une part contributive proportionnelle à leurs revenus. Sans ces subsides: ou bien les services font payer à l'utilisateur le prix plein de chaque heure prestée, ce qui est profondément antidémocratique et injuste socialement; ou bien, ils ne réclament pour leurs services qu'un paiement proportionnel aux revenus des usagers et ils sont en déficit; ou bien d'emblée, ils choisissent de répondre aux besoins d'une clientèle aisée qui pourra payer les prix affichés.

Les services ont besoin de moyens supplémentaires. Les chèques-services sont considérés comme un apport allant dans ce sens. Et pourtant, ce type de rentrées est d'autant plus aléatoire que la concurrence entre types de services (aide aux personnes, livraison de courses, garde d'enfants) et services d'un même type (différents services de garde, de soins aux personnes) sera encouragée (la loi du marché). Sur quelles bases financières stables vont-ils dès lors pouvoir poursuivre et développer leurs activités? Vont-ils pouvoir offrir de « vrais emplois » temps plein, à durée indéterminée à leurs travailleurs?

Ce qui est également préoccupant, c'est la bonne conscience que l'existence des chèques-services risque de générer chez les décideurs publics. Les chèques-services risquent d'être considérés comme un moyen important de développement des services, « puisqu'ils créent un marché, en apportant des ressources », permettant ainsi de faire l'impasse sur la réflexion approfondie, nécessaire dans la société, sur le rôle et le développement viable des services collectifs.

Pourquoi alors passer par cette politique des chèques-services qui présente tant d'inconvénients. Il faut une politique ambitieuse de développement des services collectifs, qui devrait être financée par un fonds de l'économie sociale ou du non-marchand dont les ressources proviendraient de nouvelles ressources fiscales sur les capitaux financiers et de réorientation des aides à l'emploi, aujourd'hui tellement coûteuses et si peu efficaces.

Il faudrait un allègement du coût du travail, via des réductions de charges fiscales et parafiscales, pour ces secteurs d'utilité collective. Ces réductions devraient



être intégralement compensés par des mesures de financement alternatif de la sécurité sociale.

LES CHÈQUES-SERVICES: « GADGET DE LUXE » OU MESURE FAVORISANT LA CONCILIATION ET L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE LA VIE

Que penser d'une formule qui attribuerait automatiquement l'équivalent de 67,5 écus à un ou une travailleur(se) percevant un revenu mensuel net de 1050 écus? Que ce travailleur ressente ou non le besoin de faire appel à des services... Que faire avec 67,5 écus si on doit faire face à de « besoins » quotidiens de garde d'enfants; de soins à des personnes handicapées ou malades; à des besoins parfois importants en accompagnement scolaire, en formation continue...?

Ces 67,5 écus, s'ils ne sont pas accompagnés d'une politique ambitieuse de (re)subsidiation des services collectifs, vont-ils permettre l'accès à tous, selon leurs moyens, à des services de qualité?

Dans un système de chèques-services obligatoire, les chèques iraient-ils à ceux qui ont le plus besoin de ces services? De toute évidence, disait un de nos commissaires au plan, une distribution des chèques-services proportionnelle au revenu ne permettra pas la rencontre des besoins à satisfaire.

Rien ne garantit l'adéquation entre les besoins, tels qu'ils se répartissent dans la population, et l'accès aux prestations de services, tel que le mode de distribution des chèques en détermine l'allocation entre les ménages.

Les éléments d'analyse nous font percevoir combien le chèque-service est une mesure qui répondrait de manière très aléatoire et très marginale aux besoins en services, nés notamment des exigences croissantes liés à la recherche d'une conciliation optimale entre vie professionnelle et vie familiale.

Comme Mouvement de femmes, nous sommes mobilisées pour une société où femmes et hommes participent à égalité à toutes les sphères de la société. Pour cela, ils doivent accéder, non en concurrence, mais en parallèle, à ses ressources, pour qu'ensemble ils contribuent au bien commun, au développement social. Les problèmes de conciliation vie familiale – vie professionnelle ne doivent donc plus être, comme c'est encore trop souvent le cas, considérés comme des problèmes de femmes. Aussi le développement des services d'utilité collective, des services de proximité, ainsi qu'une redistribution non stigmatisante du travail, sont des éléments essentiels d'une transformation radicale de la société vers plus de justice, de solidarité, d'harmonie et d'égalité.

Vers un développement durable des services de proximité

UNE DÉFINITION RIGoureuse

Dans un premier temps, les services de proximité peuvent être définis comme des services créateurs d'emploi et porteurs de cohésion sociale. Porteurs



d'emploi, ils contribuent à créer des emplois qualifiés (ou à itinéraires qualifiants pour les chômeurs), supposant un statut de travail non précaire – tant du point de vue du salaire que du type d'engagement et des conditions de travail – et des possibilités de formation et d'évolution personnelles. Ils renforcent la cohésion sociale en faisant une large part à la parole des usagers et aux liens sociaux tissés entre prestataires, usagers et partenaires.

Contrairement à ce que tend à induire le modèle des chèques-services le champ d'implantation de ces services n'est pas démesurément extensible. Il se limite, comme nous l'avons souligné, à certains services sociaux, en l'occurrence les services sociaux relationnels. Dimension relationnelle qui peut être induite par leur destination (comme dans le cas des services aux personnes) ou relever d'un choix opéré par les promoteurs (dans le cas des services collectifs, comme ceux liés à l'environnement par exemple, qui s'attachent à établir des contacts entre usagers et prestataires). Plutôt que de réaliser leurs activités de manière impersonnelle en se présentant comme des services spécialisés, les services de proximité recouvrent les services pour lesquels la dimension relationnelle est revendiquée comme une composante essentielle de qualité (Jean-Louis Laville, 1993).

UNE DÉMARCHE ORIGINALE

Bien plus, alors que le fondement de l'intervention des services sociaux est de combler un manque ou une déficience individuelle et collective et d'adapter l'individu ou le groupe à une normalité définie comme quasi universelle – et ce, selon des méthodes définies par la compétence professionnelle d'experts se situant en extériorité par rapport aux personnes concernées (l'assistant social par rapport aux « exclus ») – les services de proximité se situent dans une toute autre démarche (Jean-Louis Laville, 1993).

Ils se fondent sur les pratiques quotidiennes des populations, les relations et les échanges qui tissent la trame journalière de la vie locale, les aspirations, les valeurs, les désirs des gens qui en sont les usagers. Ils engendrent, se faisant, la construction conjointe de l'offre et de la demande.

Le changement de perspective par rapport à la conception traditionnelle des services sociaux réside bien dans les débats à travers lesquels se définissent les services à créer. Les services sociaux abordés comme de services de proximité ne trouvent plus leur origine dans les déficiences présentées par certains publics cibles et identifiés par rapport à une supposée normalité, mais dans l'interrogation collective sur le vécu quotidien des intéressés. On est donc loin d'une démarche technocratique (Jean-Louis Laville, 1993).

UN CHOIX POLITIQUE

Développer les services de proximité, c'est opter plus pour la qualité des emplois que pour la quantité. Mais donner les moyens aux services de proximité de se développer (à travers une articulation nouvelle entre les sphères du marchand, du non-marchand et de l'engagement volontaire), ce n'est pas seulement faciliter la création d'activités ou de vrais emplois qualifiés ou à



itinéraires qualifiantes, c'est aussi favoriser l'apparition de nouvelles solidarités.

Face à l'exacerbation d'un certain individualisme, à la dilution du lien social, à la méfiance croissante à l'égard du politique, la consolidation de nouvelles solidarités concrètes constitue un enjeu tout aussi important que la création d'emploi (Jean-Louis Laville, 1993).

Ainsi, les services de proximité ne peuvent être réduits à des innovations marginales ou palliatives pour temps de crise. Ils posent des questions essentielles pour le devenir des articulations entre sphère économique et sphère sociale. Le développement de ce nouveau champ d'activités ne peut être laissé aux mains d'experts, sous peine d'avaliser un déficit démocratique déjà préoccupant.

Les mouvements et associations en prise sur les réalités sociales locales devraient être ainsi des partenaires privilégiés dans ce débat. Mouvements, associations et services de proximité sont essentiels à une société parce qu'ils sont des écoles de citoyens, des lieux où l'on fait l'apprentissage des responsabilités, de la prise de décisions en équipe, de l'attention aux autres, sans lesquels il n'y a pas de société (Claude Julien, 1992).

Dominique Decoux

Vie Feminine

Rue de la Poste, 111

B-1210 BRUSSELS

Tél: +32 2 217 29 52

Fax: +32 2 223 04 42



Bibliographie

Laville J-L. (1993): *Les services de proximité en Europe*
Edition Syros

Lebrun, J-F. et de Selys L. (Octobre 1994): *Le chèque-service, un instrument pour développement des services de proximité*, rapport final, Fondation Roi Baudouin

Julien, C (1992): *Les fonctions collectives dans une économie du marché*
Actes du 10e Congès des Economistes Belges de Langue Française, CIFOP



L'approche scandinave – accueil et intégration

Ulla Björnberg

J'aimerais commencer mon exposé en me référant brièvement à quelques notions scientifiques sur l'intégration sociale, sur lesquelles sont basés les services sociaux en Suède.

La réflexion sur les problèmes de l'intégration sociale relève du domaine classique des études sociologiques. Elle est aussi ancienne que la sociologie même. C'est ainsi que Durkheim caractérisait les sociétés modernes comme des sociétés basées sur la solidarité organique: sociétés aux degrés de différenciation et de spécialisation élevés, où l'intégration sociale doit être créée et construite de manière délibérée. Par là, l'intégration sociale dans une société moderne ne saurait survenir simplement d'elle-même en invoquant un idéal de pluralisme et de libre mobilité.

Dans le contexte suédois, l'intégration sociale renvoie à un idéal et à une approche visant à assurer des chances égales de participation à la société pour tous ses citoyens. Le modèle suédois de protection sociale, visant à assurer l'égalité des chances à tous les citoyens et à créer des conditions de participation et d'appartenance, a été développé à partir des travaux du couple Myrdal dans les années 1930. Pour eux, l'intégration sociale impliquait la participation aux sphères principales de la société – celles de la production économique, de la vie familiale, et de la vie politique. On peut trouver d'autres sources d'inspiration dans les travaux de Titmuss et de Marshall sur la société de bien-être et la citoyenneté sociale, idées qui furent développées plus tard par Walter Korpi dans son analyse sur le fondement du pouvoir. Suivant cette approche, la citoyenneté sociale renvoie aux droits individuels et aux devoirs institutionnalisés de chaque citoyen et à la répartition des ressources dans une société donnée. L'intégration sociale suppose donc une certaine attribution de ressources donnant accès aux différentes sphères de la société.

L'intégration sociale a été perçue comme un objectif allant de soi. Cependant, il y a aussi des raisons plus particulières pour chercher à y parvenir. L'intégration sociale favorise le développement économique, comme l'a souligné Gunnar Myrdal. De telles idées sont actuellement reprises par des chercheurs en économie régionale et en développement régional, suggérant que les institutions sociales exercent un rôle important dans le développement économique des sociétés, et des régions à l'intérieur des sociétés. C'est ainsi que Robert Putnam en Italie et Amitai Etzioni aux USA réfèrent à l'importance des liens sociaux



informels, tels que les normes et les croyances communes, pour stimuler créativité, solidarité ainsi que le courage nécessaire pour avoir du succès dans les entreprises sociales aussi bien qu'économiques. Les représentations collectives et les normes partagées sont nécessaires pour les actions communes.

L'intégration sociale est quelque chose qui doit être encouragée de manière active. Pourtant, l'intégration sociale ne saurait être décrétée d'en haut. Les politiciens ne peuvent pas ordonner aux gens de s'intégrer: ils le font lorsqu'ils sont motivés pour le faire. Ce que je tiens à souligner, c'est qu'il faut qu'il y ait un rapport entre le niveau de base de la société, d'une part, et, d'autre part, les ressources et les services offerts aux citoyens pour créer des conditions propices à l'intégration sociale. Considérés sous cet angle, les services sociaux devraient être considérés comme des investissements, et non seulement comme des dépenses dans le budget de l'Etat.

Une des idées de base d'Alva Myrdal était que les familles qui n'avaient pas assez de ressources propres devaient avoir accès aux ressources collectives au niveau des municipalités. Se référant en premier lieu aux enfants de parents pauvres, elle estimait que les services publics d'accueil d'enfants devaient assurer le double rôle de fournir aux enfants un environnement stimulant, avec des équipements de jeu, et d'assurer en même temps une orientation pédagogique. Ces services sociaux devaient, simultanément, créer des possibilités de travail pour les femmes, les intégrant ainsi à la sphère économique de la société, tout en contribuant au budget familial. Cela devait également favoriser la participation politique des femmes.

Dans le développement *des services d'accueil aux enfants* cette idée a contribué à la reconnaissance d'une priorité d'accès aux services d'accueil à accorder aux enfants ayant des besoins particuliers de soutien social – c'est à dire des enfants connaissant des problèmes sociaux, des enfants handicapés, des enfants de mères isolées, etc. – étant bien entendu que ces enfants doivent être reçus dans les services d'accueil réguliers, et non dans des services à part. Les enfants dont les parents sont au foyer, soit parce qu'ils sont affectés par le chômage, soit pour s'occuper d'un nouveau-né dans la famille, sont, pour la même raison, sensés garder leur place dans le centre d'accueil.

En développant les services d'accueil collectifs, l'importance de considérer les besoins individuels de chaque enfant a été soulignée, – d'où la recommandation de limiter les tailles des groupes à 15 enfants pour un personnel de 3 éducateurs.

La collaboration entre les institutions d'accueil et les familles est considérée comme un aspect contribuant de façon significative à la socialisation des enfants et aux contacts entre parents dans le cadre du voisinage. Ne pas situer les services d'accueil sur les lieux de travail des parents, mais plutôt à la proximité du foyer familiale, procède du souci de permettre aux enfants de demeurer dans leur environnement familial, et qu'ils soient ainsi insérés dans des *réseaux sociaux de voisinage* lors de leur scolarisation. L'idée d'insertion des centres d'accueil



dans le voisinage a été développée de plusieurs façons, notamment en invitant les personnes âgées du voisinage à se rendre dans les crèches pour lire des contes aux enfants.

La participation parentale dans les centres d'accueil est recommandée. Elle a été rendue possible par une option spéciale du congé parental, payée deux jours par an, pour permettre aux parents de prendre part aux activités des crèches et des écoles. L'idée de participation parentale a été confortée, ces dernières années, par le développement des centres d'accueil coopératifs. Ils se basent sur le principe suivant lequel les parents participent concrètement aux activités du centre, telles que le ménage, la préparation des repas, etc. Ces types de centres d'accueil se sont répandus sur l'ensemble du pays ces dernières années.

L'école maternelle, dite « ouverte » a constitué une autre innovation. Ce type d'institution a été créé pour permettre aux gardiennes des crèches familiales et aux mères au foyer de se rendre en un lieu où leurs enfants puissent jouer avec d'autres enfants et où les adultes qui les accompagnent puissent bénéficier de conseils pédagogiques. Il y a un éducateur qualifié sur place, mais les parents ou une aide maternelle doivent toujours accompagner leurs enfants et participer à leurs activités. Dans certains quartiers, ces maternelles ouvertes jouent un rôle important pour des mères immigrées ou réfugiées, en tant que lieu où elles peuvent se rencontrer, nombre d'entre elles se trouvant isolées et sans emploi. Une disposition similaire existe dans le sud de l'Allemagne: ce sont les *Müttercentra*, créés pour fournir aux mères un espace public, un lieu où elles puissent acquérir des compétences, des occupations et des idées nouvelles, tout en restant avec leurs enfants. Ces sortes d'institutions sont de grande importance pour les mères isolées et leurs enfants: elles fournissent à ces mères un réseau de soutien au cas où elles risquent violences ou abus, ce qui, d'après les statistiques, est souvent le cas pour ces femmes et leurs enfants. Les *Müttercentra* ne sont pas destinés aux mères salariées, mais favorisent indirectement l'entrée des mères sur le marché du travail, si elles le souhaitent.

En Suède, des *centres pour pères* représentent une institution relativement nouvelle, où les pères divorcés, dépourvus de droits de garde, peuvent se retrouver avec leurs enfants et apprendre de l'expérience des autres pères, à se familiariser avec le rôle de père divorcé. Ces centres existent aussi en France, sous l'appellation « lieux d'accueil pour l'exercice du droit de visite et d'hébergement ».

Il existe, dans les quartiers résidentiels, des *centres publics pour les jeunes*, où ceux-ci peuvent se rencontrer, et où les associations organisent diverses activités: musique, théâtre, jeux, bricolage, sports etc. Pour beaucoup d'enfants, les bibliothèques publiques constituent un autre lieu de rencontre après l'école: ils y lisent des livres, écoutent de la musique, jouent aux échecs. Ces institutions publiques, les bibliothèques tout comme les centres pour les jeunes, ont joué un rôle important pour l'intégration sociale des jeunes et des enfants, en particulier de ceux dont les parents travaillent en dehors de la maison, et qui n'ont pas accès aux services d'accueil extra-scolaire.

Les centres de prévention médicale constituent d'autres institutions de service public importantes. Les centres de maternité fournissent, entre autres choses, une « éducation parentale », c'est-à-dire prépare les deux parents, en couples, à l'accouchement et à leurs nouveaux rôles de parents. Ils offrent aussi une possibilité de rencontre avec d'autres futurs parents, et de préparation aux nouvelles tâches, d'ordre pratique et psychologique.

Les centres de prévention médicale pour la petite enfance assument également un rôle important comme institutions de conseils pédagogiques en ce qui concerne le soins des bébés et de jeunes enfants. Le contrôle médical qu'ils offrent aux enfants préscolaires permet de découvrir des problèmes précocement.

En rendant compte de l'approche de notre pays en ce qui concerne les services favorisant l'intégration sociale, il semble important de citer le rôle qui a été attribué à l'urbanisme en tant qu'instrument pour la mise en place de conditions structurelles, nécessaires à l'aménagement de ces services. Les plans d'urbanisme et la conception des quartiers résidentiels ont été guidés par le souci d'établir des conditions matérielles, facilitant l'insertion des services sociaux dans les zones d'habitation de populations différentes. Le processus de planification en soi, a constitué un des instruments pour atteindre ces objectifs, impliquant la coopération avec les diverses institutions des services sociaux. Un élément incorporé dans les prêts de l'Etat pour la construction d'immeubles et de quartiers résidentiels en a été un autre. Des normes standardisées, dont certaines ont pris en considération les besoins particuliers aux personnes handicapées, ont été associées aux prêts d'Etat à des taux privilégiés.

Avant de terminer cet exposé sur l'application des idées et des solutions pratiques, en faveur surtout des enfants, des jeunes et des parents, je voudrais dire quelques mots sur le sort actuel de ces projets.

Suite à la crise des finances publiques qui a suivi la récession internationale et nationale, nombre des services cités ont subi des coupes sévères: bibliothèques, maisons de jeunes, jardins d'enfants, ainsi que des centres d'accueil ont été fermés. On pourrait parler d'un *processus de rationalisation structurelle*, qui de bien des manières va à l'encontre des objectifs fondamentaux mentionnés.

D'une part, la législation sur les équipements d'accueil des enfants dans les municipalités déclare qu'un accueil doit être assuré à tous les enfants entre 1 an et 12 ans. D'autre part, bien des municipalités restreignent l'accès aux enfants de parents sans emploi et à l'occasion de la naissance d'un petit frère ou sœur.

Dans les centres d'accueil, ainsi que dans les établissements scolaires, les groupes d'enfants ont été élargis et le corps enseignant réduit. Nombre d'enseignants et de moniteurs sont très soucieux du fait qu'ils ne peuvent plus travailler selon les principes qui leur étaient enseignés pour atteindre les objectifs ci-dessus mentionnés. La réduction des équipes signifie des difficultés plus grandes pour intégrer les enfants appelant des soins particuliers, tels que les enfants handica-



pés, les enfants socialement perturbés, parmi lesquels nous trouvons des enfants de réfugiés et d'immigrés, ainsi que ceux ayant des problèmes relationnels dans leur famille. L'objectif demeure de soutenir ces enfants, mais il y a de grandes difficultés. Il existe maintenant des tendances à leur trouver des solutions spécifiques, à savoir les placer dans des groupes à part, ou même dans des institutions particulières.

Je ne prolongerai pas davantage cette longue liste de rationalisations et de coupes budgétaires. Nous n'avons encore qu'une connaissance parcellaire de leurs conséquences. Il semble qu'elles affectent surtout les zones urbaines, et que certains groupes soient plus fortement touchés, en particulier ceux d'un niveau d'instruction peu élevé et parmi ceux-ci, avant tout les mères isolées, les célibataires et les immigrants. Divers rapports et enquêtes indiquent cependant que tous les changements n'ont pas nécessairement entraîné un affaiblissement qualitatif. Des enquêtes plus systématiques sont nécessaires afin d'aboutir à des évaluations plus précises des variations locales et de leurs conséquences.

Ulla Björnberg

Département de Sociologie
Université de Göteborg
Skanstorget 18
S-411 22 GÖTEBORG
Tél: +46 31 773 47 89
Fax: +46 31 773 47 64

Flexibilité du temps de travail



– une opportunité pour les
hommes ?



Le congé parental: pourquoi les hommes hésitent-ils à utiliser leurs droits?

Jeanne Fagnani

Dans ce bref exposé, je proposerai quelques éléments d'explication au phénomène suivant: en France, comme en Allemagne, les pères ne recourent quasiment pas aux dispositifs concernant les congés parentaux et l'allocation parentale d'éducation (APE) (« Erziehungsgeld » en Allemagne). En France, par exemple, 95% des bénéficiaires de l'APE au rang trois et 99% des bénéficiaires du congé parental sont des mères.

I. Le congé parental et l'APE en France: des dispositifs qui ne sont pas conçus pour encourager les pères à y recourir

En France, contrairement à d'autres pays européens, il y a contradiction entre un modèle très libéral d'union, assez égalitaire et où la réversibilité est admise et une conception traditionaliste des rôles sexuels (cf. rapport AIF, Commaille, 1993). Bien que les congés parentaux et l'APE puissent être attribués aussi bien au père qu'à la mère, le législateur n'a pas mis en place les dispositifs – contrairement à la Suède – incitant les pères à y recourir.

Les objectifs explicites et implicites du congé parental et de l'APE: « améliorer la conciliation travail/famille », « permettre au parent qui travaille de se consacrer entièrement à l'éducation du jeune enfant, en compensant, au moins partiellement, la perte de salaire ». Dans un contexte de chômage croissant, ces dispositifs sont cependant souvent perçus comme des incitations au retrait du marché du travail des mères actives.

1°) L'APE: Instaurée en 1985 et modifiée en 1986 dans une optique nataliste, cette prestation, non imposable, d'un montant forfaitaire de 2.964 francs par mois en 1995, est octroyée sans condition de ressources. Elle est versée *jusqu'à ce que le dernier enfant ait atteint l'âge de trois ans*, à l'un des deux parents (le père ou la mère), à la suite d'une naissance de rang trois ou plus, à condition que le bénéficiaire n'exerce aucune activité professionnelle. Pour en bénéficier, le parent (le père ou la mère) doit avoir travaillé au moins deux ans (huit trimestres au total) durant les dix ans (y compris les congés de maternité et les périodes de chômage indemnisé) qui précèdent la naissance du troisième enfant. Cette prestation est cumulable avec les allocations familiales. En décembre 1993, 156.000 personnes bénéficiaient de l'APE, soit seulement 33% des familles ayant trois enfants ou plus dont le dernier a moins de trois ans.



2°) L'instauration, en 1977, du *congé parental d'éducation*, et son élargissement en 1984, ouvrirent la voie à des mesures qui – implicitement – visaient à encourager des actifs à se retirer, au moins temporairement, du marché du travail. Ce congé, *non rémunéré*, ou la possibilité de travailler à mi-temps (entre 16 heures hebdomadaires et 80% de temps complet depuis 1991) étaient désormais accordés, de plein droit, à tout salarié *justifiant d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise*, à l'occasion d'une naissance (quel que soit son rang) ou d'une adoption. Jusqu'en 1994, dans les entreprises de moins de cent salariés, l'employeur pouvait, cependant, refuser d'accorder ce congé, pour des motifs tenant à la marche de l'entreprise. Ce congé peut être pris à un moment quelconque au cours des trois premières années de l'enfant, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de trois ans. Le salarié bénéficie théoriquement de la garantie de retour à l'emploi (le même emploi ou un emploi similaire). Mais le succès très limité de cette mesure témoigne des réticences des femmes elles-mêmes à l'égard de toute incitation à l'arrêt d'activité: 95.000 personnes seulement (99% de femmes) y recourent, selon une étude réalisée en 1992, ce qui est très peu comparé au million de ménages où l'homme et la femme travaillent et ont au moins un enfant de moins de 3 ans¹. Dans un contexte de précarité croissante de l'emploi féminin, peu de femmes peuvent prendre le risque d'interrompre leur activité professionnelle ou de priver la famille d'un revenu souvent indispensable au maintien de son pouvoir d'achat.

3°) Dans le cadre de la Loi Famille, votée le 25 juillet 1994, l'APE a été étendue aux parents *à la suite d'une deuxième naissance*. Son montant et sa durée maximale de versement sont les mêmes que pour l'APE au rang trois ou plus, mais ses modalités d'octroi sont plus restrictives: – *le parent doit avoir travaillé au moins deux ans² dans les cinq ans précédant la naissance de l'enfant* ou la date de demande de l'APE; il doit cesser son activité professionnelle ou avoir une activité d'une durée réduite d'au moins 20%; le montant de la prestation est de 1.960 F par mois si l'activité est inférieure à 20 heures par semaine; 1.482 F si elle est comprise entre 20 et 32 heures. Une famille peut cumuler deux APE à taux partiel (dans la limite de 2.964 francs par mois), *si chacun des parents travaille à temps partiel³*. Pour l'APE au rang trois, la condition d'activité antérieure est maintenue, mais les règles d'accès au travail à temps partiel ont été ajustées sur celles de l'APE au rang deux.

4°) Le fait que le congé parental ne soit pas rémunéré et le faible montant de l'APE les rendent donc totalement inattractifs pour les hommes. Les pères sont d'autant moins incités à y recourir que, dans la majorité des couples, les hommes ont des revenus supérieurs à ceux de leur conjointe.

C'est, bien entendu, pour des raisons avant tout financières que le montant de l'APE est limité. Mais, c'est aussi parce qu'en France, la promotion de l'égalité des chances entre les sexes et la volonté politique d'encourager une répartition plus égalitaire des tâches éducatives et domestiques au sein des couples ne sont nullement des préoccupations du gouvernement ou des partenaires sociaux impliqués dans les politiques sociales ou familiales. Ces questions sont quasi-

ment absentes lors des débats politiques. La faible influence des mouvements de femmes sur les processus de décision dans ces domaines, la très forte sous-représentation des femmes dans les instances politiques et au Parlement, sont également des facteurs explicatifs de ce phénomène.

Dans la sphère du travail, par exemple, la Loi Roudy sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (1983) a eu un effet très limité. Comme l'a constaté G. Doniol-Shaw⁴ « L'égalité professionnelle n'est pas vécue ou proclamée comme une valeur destinée à modifier la division sexuelle du travail dans l'entreprise... elle est vécue comme un moyen parmi d'autres de faire face aux changements en cours ». Dans ce contexte politique et culturel, il n'est donc pas étonnant que la question de l'égalité entre les sexes ait rencontré peu d'échos.

II. Des normes et des valeurs

Les systèmes de valeurs sous-jacents aux comportements des hommes et des femmes dans la famille et dans le monde du travail jouent également un rôle important, ce qui renvoie à l'inégale répartition des tâches domestiques et éducatives et, plus globalement, à la problématique des rapports sociaux de sexe. Ainsi, en France, malgré l'insertion massive des femmes sur le marché du travail, l'inégale répartition des tâches domestiques et éducatives entre les sexes se maintient, en dépit d'une légère augmentation de la participation des pères au travail domestique depuis les années quatre-vingt (cf. les enquêtes de budget-temps de C. Roy). Force est de constater que la majorité des femmes et des hommes ont intériorisé les normes et valeurs qui assignent prioritairement aux mères les fonctions éducatives.

L'enquête auprès des jeunes adultes sur « La place et le rôle des femmes en France » montre ainsi que 61% des femmes interrogées pensent que lorsqu'on vit en couple avec un enfant de moins de 3 ans, la meilleure solution est la suivante: *la femme réduit son activité ou s'arrête provisoirement de travailler, l'homme continue à travailler à temps plein* (contre 53% pour les hommes)⁵. Selon l'enquête du CREDOC (*Prestations familiales, modes de garde et relations parents/grands enfants*, 156, 1994) parmi les Français qui pensent que, lorsqu'il y a de jeunes enfants, un des deux parents doit, soit s'arrêter momentanément de travailler, soit réduire son temps de travail, 66% – 61% des femmes actives – estiment que c'est plutôt à la mère de s'y plier. F. Héran a aussi montré que les mères consacrent beaucoup plus de temps à surveiller les devoirs scolaires de leurs enfants que les pères⁶.

Même lorsque les deux parents ont des revenus similaires, les arbitrages et compromis, à la suite d'une naissance, obéissent à ces normes qui conduisent la femme, plutôt que l'homme, à se désinvestir – au moins temporairement – de leur travail. Le plus souvent, par un accord tacite au sein du couple, les hommes n'envisagent donc pas de cesser ou de réduire leur activité professionnelle, option perçue comme une menace pour leur identité et qui peut com-



promettre leur carrière ou leurs chances de promotion. Lorsqu'un enfant est malade, par exemple, le père, même s'il dispose de congés spéciaux, s'arrête beaucoup moins souvent que sa conjointe, et cette dernière le justifie fréquemment, au nom de l'importance inégale des deux travaux professionnels (de Singly, 1993). Mais on peut faire l'hypothèse suivante: le fait que les femmes actives occupent plus fréquemment que leur conjoint des emplois peu valorisés socialement, peu gratifiants, monotones ou sans perspectives de carrière, renforce leur propension à arbitrer en faveur d'un retrait partiel ou total du monde du travail, et ceci d'autant plus qu'elles éprouvent encore fréquemment un sentiment de culpabilité lorsqu'elles confient toute la journée leur jeune enfant à une nourrice ou à une crèche.

III. Risques et inconvénients d'une longue interruption de l'activité professionnelle: des raisons qui renforcent le refus ou les réticences des pères à recourir au congé parental ou à l'APE

Les résultats d'une enquête auprès de bénéficiaires de l'APE montrent que, pour beaucoup de femmes, une longue interruption de leur activité professionnelle a été souvent préjudiciable du point de vue professionnel, même lorsqu'elles bénéficiaient de la garantie de retour à l'emploi, conformément aux règles du congé parental (Fagnani, 1995a, Fagnani, 1995b).

D'autre part, durant ces congés, on observe le retour à la traditionnelle division du travail au sein du couple. Comme en témoignent les entretiens menés auprès de bénéficiaires qui travaillaient juste avant leur congé de maternité, on assiste durant la période de l'APE à un retour en force du partage inégalitaire des tâches éducatives et domestiques au sein de la famille. En effet, lorsque la femme cesse d'exercer une activité professionnelle, ce qui lui permettait de légitimer le fait de demander à son conjoint une aide (même occasionnelle ou limitée), les rapports de force au sein du couple se modifient. Tout se passe comme si la femme ne se sentait plus justifiée à revendiquer une répartition plus équilibrée des obligations domestiques. Comme le dit une femme, « maintenant que je ne travaille plus, c'est normal que je m'occupe de la maison et des enfants! » En outre, la perte d'un salaire, même en partie compensée par le montant de l'APE, les place en situation d'infériorité par rapport à leur conjoint: 11% des femmes qui travaillaient avant d'avoir l'APE, se plaignent ainsi d'être trop dépendantes financièrement de leur conjoint.

Ces résultats éclairent indirectement les multiples raisons pour lesquelles des femmes (et les pères) n'ont pas voulu cesser leur activité professionnelle et renoncé à l'APE.

Conclusion: Les normes et valeurs, les discriminations salariales entre les sexes, les caractéristiques différentes de l'emploi féminin et masculin, les politiques de gestion de la main-d'œuvre qui intègrent cette différenciation sexuée des engagements professionnels, agissent en interaction, « forment système » et expliquent le recours quasi-exclusif des mères aux congés parentaux et à l'APE.



« Les hommes éprouvent des difficultés à se construire comme pères » (de Singly, 1993), mais force est de constater que les pratiques très sexuées des congés parentaux ne peuvent que renforcer ce phénomène. Quelles peuvent être les solutions à ce problème (celles-ci ont été largement évoquées par P. Moss, 1993⁸)? L'exemple de la Suède montre qu'il ne suffit pas de verser au parent, qui prend un congé parental, la quasi-intégralité de son salaire antérieur pour que les pères y recourent aussi souvent que les mères. En fait, dans ce domaine, la marge de manœuvre de la politique familiale, en France, est limitée: elle se heurte aux pratiques des employeurs qui, dans un contexte de compétitivité économique croissante, exigent de plus en plus de leur personnel un investissement dans leur travail peu compatible avec une participation accrue des pères à l'éducation de leurs enfants. Toutefois, on ne saurait faire abstraction des potentialités (et des désirs) de changement au sein des jeunes couples: le désir et la nécessité d'un nombre croissant de femmes de se maintenir sur le marché du travail ne peuvent œuvrer que dans le sens d'une plus grande participation des pères à la vie familiale (encore faut-il, toutefois, que les mères acceptent de renoncer à certaines de leurs prérogatives dans le domaine éducatif).

Jeanne Fagnani

CNAF

39 Rue d'Estienne d'Orves

F-92260 FONTENAY-AUX-ROSES

Tél: +33 1 45 65 57 00

Fax: +33 1 45 65 53 77



Notes et bibliographie

- ¹ Renaudat. E, « Les salariés en congé parental », *Recherches et Prévisions*, 1993. 32.
- ² Soit une activité ouvrant droit à huit trimestres d'assurance vieillesse. Mais il n'est pas obligatoire que cette activité ait été menée en continu. De plus, certaines périodes, comme celles de chômage indemnisé ou de formation professionnelle rémunérée, seront désormais assimilées à des périodes d'activité (Source: « *Liaisons Sociales* », Allocation parentale d'éducation, Application de la Loi Famille, n° 7098, 1994).
- ³ Les bénéficiaires de l'APE à taux partiel pourront aussi être affiliés à l'assurance vieillesse gratuite, sous condition de ressources, ainsi que de nombre et d'âge des enfants.
- ⁴ Doniol-Shaw, G. *Les Plans d'égalité professionnelle*, Paris, La Documentation Française, 1989.
- ⁵ Voir M. Bozon, « L'enquête auprès des jeunes adultes sur la place et le rôle des femmes en France », dans C. Aubin, H. Gisserot, *Les femmes en France: 1985-1995*. Paris, La Documentation Française, 1995. Voir aussi F. de Singly, *Fortune et infortune de la femme mariée*, Paris, PUF, 1993.
- ⁶ « L'aide au travail scolaire: les mères persévèrent ». *INSEE Première*, 350, 1994. Voir aussi J.P. Kaufmann, *Sociologie du couple*, Paris, P.U.F. 1993.
- ⁷ de Singly, F. *Petites maladies d'enfant et parents salariés*. Paris, La Documentation Française, 1993.
- ⁸ Moss, P. « Stratégies pour stimuler la participation des pères à la garde et à l'éducation de leurs enfants: coordination des congés, vues dans un plus large contexte » dans *Le père dans la famille de demain*. Colloque à Copenhague, 17-18 juin 1993.



Le temps partiel: La situation aux Pays-Bas

Catelene Passchier

Les Pays-Bas dans un contexte européen

Il semble approprié de commencer par une référence au Livre Blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi publié par la Communauté européenne en 1993. Sur la première page, une réduction générale des heures de travail est rejetée comme conduisant à un désastre économique. Dans les derniers chapitres, cependant, particulièrement au chapitre 8, le rapport de la Commission revient sur ce sujet en préconisant la « voie néerlandaise », comme une politique active du marché du travail, visant à redistribuer l'emploi, à baisser le temps de travail moyen, par la promotion du travail à temps partiel. En conclusion, la Commission appelle les pays membres à des actions spécifiques, telles que de « favoriser l'orientation des cycles économiques nationaux vers une plus courte semaine de travail par salarié, là où cela est adéquat ». Examinons ce qui serait propre à la voie néerlandaise.

Quelques données sur les Pays-Bas

Avant d'aborder les questions plus proprement politiques et stratégiques, présentons quelques faits au sujet du travail à temps partiel aux Pays-Bas. La participation des femmes néerlandaises au marché du travail fut pendant longtemps relativement négligeable, en comparaison avec la plupart des pays européens. En particulier, le pourcentage des mères salariées y était très faible.

Cependant, depuis 1980, le taux de participation des femmes a été en croissance rapide: les femmes représentaient 22% de la population salariée en 1980, et 36% en 1990, ce qui manifeste un accroissement de 14%. En raison de cet accroissement, nous sommes devenus plus « normaux » comparativement à nos voisins, Belgique et Allemagne. Mais, à y regarder de plus près, on peut observer également d'importantes différences: aux Pays-Bas, 62% des femmes salariées ont un travail à temps partiel. A la seconde place en Europe se trouve la Grande-Bretagne avec 44%, suivie du Danemark et de la Suède. L'Allemagne se trouve à la 5ème place avec 32%.

Dans le cas des hommes, le néerlandais occupe également une position spéciale: 16% d'entre eux travaillent à temps partiel, à comparer par exemple à seulement 2% en Allemagne. Mais là aussi, il faudrait entrer plus dans les détails pour pouvoir observer ce qui se passe réellement. Considérant le nombre des heures de travail à temps partiel, on observe que, aussi bien pour les hommes que pour



les femmes, la plus grande partie des emplois à temps partiel comporte moins de 15 heures par semaine.

Mais si l'on examine les groupes d'âge, on peut constater que ce ne sont pas les mêmes groupes d'hommes et de femmes qui ont un travail de ce type. Parmi les hommes, ce sont particulièrement les jeunes et les étudiants qui travaillent à temps partiel, à côté de leurs études au collège ou à l'université. Parmi les femmes qui travaillent à temps partiel, 76% le font quand la garde et l'éducation des jeunes enfants est une importante part de la vie; tandis que seulement 10% des hommes du même groupe d'âge semblent s'y consacrer.

Quelles sont les professions où l'on travaille à temps partiel?

La plus grande partie du travail à temps partiel s'effectue dans les services privés et publics, tels que: éducation, enseignement, commerce. Il existe une corrélation entre la quantité de temps partiel et le pourcentage de femmes salariées dans un secteur donné. Là où font défaut, dans une certaine profession, ou secteur, les possibilités de travail à temps partiel, on trouvera seulement quelques femmes y travaillant. Mais cela joue aussi dans l'autre sens: dans le secteur, la profession, où les femmes commencent à pénétrer, on voit tout naturellement s'éveiller la discussion sur la possibilité du temps partiel.

Un exemple de ce dernier phénomène concerne certains postes de direction et autres tâches dans le service public. Depuis 1980, le pourcentage d'heures de travail à temps partiel s'est accru dans l'administration centrale ou locale. Ainsi, cette augmentation a été par exemple de 5 à 18% pour ce qui est du gouvernement central, et ceci grâce à des mesures de promotion visant à attirer davantage de femmes.

Mais également, davantage de postes de responsabilité sont offerts à temps partiel. Selon la recherche du Ministère du Travail, la plupart des postes de direction peuvent être organisés comme travail à temps partiel, pour autant que le nombre d'heures ne soit pas trop faible (32 heures dans une semaine de 4 jours de travail apparaît un idéal). De plus, l'enquête a montré que la plupart des objections contre le travail à temps partiel dans ces postes sont relatives, non à des difficultés concrètes, mais à la culture de l'organisation ou à des opinions traditionnelles dans la conscience populaire.

Ainsi, cette enquête aboutissait à une conclusion essentielle: tout travail peut être donné à temps partiel, mais à tout travail ne convient pas toute forme de travail à temps partiel.

Travail à temps partiel et protection sociale

La protection sociale des travailleurs à temps partiel est, aux Pays-Bas, tout-à-fait satisfaisante, comparée à de nombreux autres pays européens. Quoique nous n'ayons pas encore une obligation légale d'égalité de salaire et de traite-



ment des salaires à temps partiel, ils le sont en fait la plupart du temps; et ce, grâce à des dispositions dans les conventions collectives que les syndicats travaillent énergiquement à améliorer, comme nous le verrons ensuite. Le fait que n'existe aucune législation spécifique pour les travailleurs à temps partiel signifie qu'ils ont à être traités de la même façon que les travailleurs à temps plein, par exemple en ce qui concerne la protection contre le licenciement. Il y a trois ans, notre convention sur le salaire minimum, qui excluait jusque là les travailleurs à temps partiel travaillant moins de 13 heures par semaine, fut changée en sorte qu'il n'existe aujourd'hui plus de seuil imposé.

En outre, notre gouvernement est en train de préparer un projet de loi sur l'égalité de traitement des travailleurs sans tenir compte du nombre d'heures de travail, en vue d'une stratégie favorisant la flexibilité et la diversité du temps de travail.

Ainsi, dans notre système de sécurité sociale en général, il n'y a pas de seuil imposé aux travailleurs à temps partiel, les travailleurs payant des cotisations en fonction de leur salaire, et retirant leurs avantages en proportion des salaires perçus. Une loi récente interdit l'exclusion du travailleur à temps partiel des plans de retraite.

Pourquoi avons-nous tant de travail à temps partiel?

Pour être capable de juger la « voie néerlandaise », il est nécessaire de connaître certaines données de base de notre histoire socio-économique, particulièrement en tenant compte de la division du travail entre hommes et femmes. Nous partons d'une situation où était vécue très fortement l'idée de « soutien de famille ». Autrefois, les syndicats luttèrent pour une situation où une « femme de travailleur n'aurait pas à travailler », et par là pour un salaire minimum juste assez élevé pour nourrir une famille. Jusqu'aux années 70, la division du travail impliquant la relation soutien de famille – femme au foyer prévalait aux Pays-Bas, ce qui faisait alors de ce pays un des plus « réactionnaires » en Europe – si l'on prend en considération le pourcentage de femmes sur le marché du travail.

En raison de la forte pression sociale et culturelle pesant sur les femmes – impliquant qu'une bonne mère devait être à la maison pour ses enfants – et en raison de l'absence de dispositions pour combiner travail et obligations familiales, les femmes qui, au cours des années 70 et 80, entraient tout-à-fait massivement sur le marché du travail (elles y étaient plus ou moins contraintes) choisissaient une stratégie de compromis. Elles commencèrent donc par du travail à temps partiel et à accepter des contrats flexibles et des travaux intérimaires. Il est nécessaire de bien comprendre qu'il s'agissait d'une époque de restructuration économique, avec une diminution de l'emploi dans le secteur industriel et une croissance dans celui des services. Ceci avait pour conséquence que les employeurs étaient très impatients de réduire les coûts et les risques, par le recrutement de travailleurs à temps partiel, flexible et temporaire.



Comme résultat de ces développements, nous sommes devenus en Europe, un cas spécial, mais aussi ambigu :

- Les femmes néerlandaises ont la moyenne d'âge la plus élevée au moment de donner naissance à leur premier enfant (29,5), retardant apparemment la décision de fonder une famille.
- Les équipements d'accueil pour les enfants sont encore trop peu nombreuses, à tel point qu'ils ne sont à peine pris en compte dans les statistiques européennes.
- Nous avons le pourcentage le plus élevé d'emploi à temps partiel : un quart des travailleurs, et de ceux-ci, 75% sont des femmes. En termes de revenu familial, ceci a signifié que, partis d'une situation où il n'y avait le plus souvent qu'un seul revenu par famille (celui de l'homme), nous sommes maintenant dans une situation où il y a souvent un revenu principal (celui de l'homme) et un moindre (celui de la femme), aboutissant à une moyenne de 1,3 revenu par famille.

Pendant ce temps, une forte ségrégation s'est développée sur le marché du travail entre le travail des hommes (plein temps) et celui des femmes (temps partiel), conduisant, en somme, à un « piège du temps partiel » : le travail à temps partiel a été possible, et s'est énormément accru, dans les secteurs traditionnellement « féminins » et des travaux peu qualifiés, mais n'était pas permis, et jugé impossible dans les secteurs traditionnellement « masculins » et des travaux hautement qualifiés.

La question suivante pourrait être : pourquoi le mouvement syndical aux Pays-Bas semble déplacer la priorité d'une réduction plus généralisée du temps de travail vers la promotion de l'emploi à temps partiel ?

Diverses recherches ont montré qu'au cours de ces dernières décennies, entre 1960 et 1990, il n'y a pas eu de croissance réelle de l'emploi : le volume de l'emploi est resté presque le même (ou a plutôt diminué quelque peu). Mais dans le même temps, la force de travail est passée de 4 à 6,5 millions de personnes. Ceci signifie que la moyenne d'heures de travail par employé a diminué de 30% ! Ceci a résulté de l'effet conjoint des droits élargis concernant les congés, l'augmentation ci-dessus mentionnée de l'emploi à temps partiel, mais aussi des réductions générales d'heures de travail.

Depuis le début du siècle, notre législation sur le temps de travail porte sur un maximum de travail hebdomadaire de 48 heures. Depuis, nous avons réussi, par la voie de négociations collectives, à le ramener à une moyenne hebdomadaire de 38 heures (variant selon les secteurs de 35 à 40 heures).

Cependant, ce processus de réduction s'est arrêté dans les années 80. Même si nous avons obtenu un accord au niveau national, en 1982, sur la réduction des coûts du travail en échange de réductions ultérieures du temps de travail, les travailleurs ont été fortement désappointés du résultat. Du fait de restructurations industrielles massives, l'accroissement de la productivité, accélérée par



la réduction des heures, et le fait que les employeurs recrutaient plutôt des travailleurs intérimaires pour combler les manques, en général, nous n'avons réussi qu'à maintenir l'emploi. Il n'y eut pas d'effet visible de création d'emploi supplémentaire. Aussi, les travailleurs devenaient moins motivés à se battre pour une réduction des heures de travail, dans la mesure où cela n'entraînait pas un résultat garanti et visible en création d'emplois.

Par la suite, cependant, certains de nos syndicats ont commencé à faire ressortir que l'objectif d'une semaine de travail de 4 jours apporterait une inspiration nouvelle et de meilleurs résultats que les petits pas de réduction du temps de travail réalisés dans les années 80. A la Confédération des travailleurs néerlandais (FNV), l'opinion générale est favorable à un essai dans cette direction, non pas au niveau national dans une campagne de grande ampleur, mais au niveau sectoriel. Au cours des toutes dernières années, nous avons réussi à introduire la semaine de quatre jours dans plusieurs conventions collectives sectorielles.

La politique de la FNV sur le temps de travail.

Pour la FNV, le temps de travail est une question importante. Nous l'examinons à partir de quatre perspectives:

- réduction des heures de travail, et organisation du temps de travail, vu du point de vue de la santé et de la sécurité.
- réduction des heures de travail, en tant que moyen de redistribuer le travail et créer de l'emploi.
- réduction des heures de travail, et une organisation différente du temps de travail, considérés comme moyens de redistribution du travail payé ou non payé (tâches de soins) et afin de défier la division du travail entre hommes et femmes.
- réduction des heures de travail en tant que moyen d'accroître le bien-être individuel et les possibilités de participer à la société.

Dans le temps limité qui m'est imparti, je ne serai pas à même d'exposer notre politique sur ces quatre perspectives. J'ai choisi aujourd'hui de me concentrer sur nos efforts de développement d'une stratégie dans laquelle un compromis peut être trouvé entre la demande de flexibilisation de la part des employeurs, et les besoins de différenciation et de variation du côté des travailleurs, particulièrement sous l'angle des besoins de ceux-ci de concilier responsabilités professionnelles et familiales.

En ce qui nous concerne, nous avons préféré une stratégie offensive plutôt que défensive en ce qui concerne l'organisation du temps de travail. Nous avons effectué quelques enquêtes en 1990 et en 1993 sur les besoins et les souhaits qu'avaient les néerlandais, salariés et non salariés, sur la question du temps de travail.

Les résultats étaient tout à fait étonnants. Ils montrent que de plus en plus des travailleurs à plein temps souhaitent diminuer leurs heures de travail, et que



la tendance parmi les travailleurs à temps partiel avec un contrat à durée déterminée est d'augmenter le nombre d'heures de travail.

On notera comme très populaires, selon cette enquête, ce que nous appelons de « gros travaux à temps partiel » (soit une semaine de 4 jours de travail) d'environ 32 heures hebdomadaires, ainsi que les travaux à mi-temps (soit environ 20 heures). L'enquête montre que les gens acceptent même une diminution de salaire pour un temps de travail plus court. Cet empressement est souvent lié à la possibilité pour leur partenaire (féminine) d'avoir un emploi, et par là, un revenu qui lui soit propre. Les motifs fournis sont tout autant le désir de passer plus de temps auprès de la famille et des enfants, que celui de disposer de plus de temps libre.

Une autre enquête par un institut de recherche indépendant a montré que, si toutes les aspirations spontanées de diminuer ou d'augmenter les horaires de travail étaient satisfaites, le résultat net serait un accroissement de 100.000 emplois (dans une situation où le chômage enregistré est de près de 500.000).

Les résultats de ces enquêtes ont renforcé notre opinion sur les politiques du temps de travail de la manière suivante:

1. Il y a un besoin d'une lutte renouvelée pour la réduction du temps de travail. Cependant, nos politiques ne doivent pas être orientées vers une réduction généralisée de la semaine de travail sur le plan national vers, disons, 32 heures pour chacun, mais doivent plutôt prendre en compte les besoins et aspirations diversifiées des travailleurs, ainsi que les possibilités différentes dans les divers secteurs.

2. Il y aurait un important potentiel de réduction du chômage s'il était possible aux salariés à plein temps de réduire leur nombre d'heures de travail, de manière temporaire ou permanente, et s'il leur est donné de faire ainsi sans perte importante de la protection et de la sécurité sociale propre aux emplois à durée indéterminée. Nous serons à même d'utiliser ce potentiel seulement si nous sommes capables d'élever l'emploi à temps partiel à un statut d'alternative pleinement valorisée et traitée de manière équivalente, au lieu de, comme c'est souvent le cas, une catégorie inférieure d'emploi marginal.

C'est pourquoi une stratégie duelle est nécessaire:

- promotion des emplois à temps partiel dans des secteurs dominés par les hommes et les tâches plus valorisées.
- amélioration des travaux à temps partiels, à la fois en termes d'heures de travail et de sauvegarde de l'emploi, dans les secteurs et les tâches dominés par les femmes.

Cette stratégie pourrait avoir également plusieurs effets secondaires positifs:

- l'ouverture de possibilités pour les femmes d'entrer dans des secteurs et des tâches dominés par les hommes, ce qui met la ségrégation en cause;

- une division du travail plus égale du travail rétribué et non rétribué entre hommes et femmes.

3. Il n'est plus possible de parler d'un salarié standard, ou d'un nombre d'heures de travail standard (dans le sens d'un temps complet). Un pourcentage croissant des travailleurs est ce qu'on appelle de « nouveaux travailleurs », tel que le décrit l'OCDE dans son récent rapport: « Former le changement structurel, le rôle de la femme ». Ils sont confrontés à plusieurs rôles différents dans la vie, non seulement celui de travailleur, mais aussi celui de mère ou de père, et celui prenant charge de la garde de parents âgés ou malades. Par conséquence, le besoin de protection change de plusieurs manières: par exemple, un changement dans le nombre d'heures de travail durant une vie professionnelle ne devrait pas faire l'objet de sanctions, comme c'est souvent le cas actuellement dans le cadre de la sécurité sociale et des retraites. En ce qui concerne le temps de travail, il est plus important de mettre l'accent sur la protection contre des heures supplémentaires, des horaires irréguliers et des emplois du temps désavantageux, et en particulier sur les possibilités de choix et d'autonomie des travailleurs, que sur le samedi chômé, par exemple, (qui, de toutes façons, pour une part croissante de nos salariés, - les travailleurs à temps partiel ou flexible - n'a jamais été libre).

Avec ces considérations à l'esprit, le congrès de 1993 du FNV a convenu des politiques suivantes pour ce qui est du temps de travail:

- Le caractère de plus en plus plural de la société néerlandaise et de sa population laborieuse exige inévitablement une diversité plus grande dans les horaires de travail et les opportunités de carrières. Le FNV considère important que les employés obtiennent plus de possibilités d'harmoniser leur travail rémunéré avec d'autres aspects de la vie, dépendant de l'actuelle période de leur existence; qu'ils puissent travailler beaucoup durant certaines périodes et travailler moins pendant d'autres, en raison d'obligations de garde ou parce qu'il est raisonnable ainsi pour des raisons d'âge ou de santé.
- La distribution actuelle du travail semble de moins en moins correspondre aux préférences et aux souhaits des gens. Aussi, la redistribution du travail s'impose-t-elle. La redistribution devrait être assurée par une combinaison d'un travail à temps partiel pleinement officialisé, d'une réduction de la moyenne d'heures hebdomadaires de travail à temps complet, et des facilités élargies pour congés et retraites (partielles).
- Les salariés devraient avoir plus de possibilités d'adapter le nombre d'heures de travail dans leur contrat individuel à leurs vœux et besoins, sans conséquences négatives sur leurs droits et leur statut. Les travailleurs à plein temps devraient avoir le droit de réduire leurs heures, et les travailleurs à temps partiel (particulièrement ceux à contrats à durée déterminée) devraient avoir le droit d'augmenter leurs heures de travail.
- Une variation dans l'étendue des heures de travail habituelles par salarié remplacera la division actuelle entre, d'une part, le salarié standard à plein temps et, d'autre part, le déviant, « atypique », travailleur à temps partiel.



Si les salariés actuels et nouveaux peuvent travailler le nombre d'heures qui convient le mieux à leurs besoins et souhaits individuels – dans le cadre du maximum d'heures de travail déterminé par les conventions collectives – alors un nouveau « salarié moyen » va émerger à moyen terme, travaillant entre 20 et 36 heures par semaine. Le résultat à long terme sera une semaine de travail d'environ 32 heures en moyenne. Cette nouvelle moyenne de travail hebdomadaire replacera le standard actuel de semaine de travail complet, par exemple comme point de référence pour les schémas de la sécurité sociale.

Accord national sur le travail à temps partiel.

Sur la base de ces opinions et décisions, nous avons commencé, en 1993, des négociations avec les organisations patronales au niveau national (dans ladite Fondation du Travail, qui est l'institution bipartite de négociations entre syndicats et organisations patronales) pour l'avancement de l'emploi volontaire à temps partiel, et, plus généralement, de la différenciation et la diversification des schémas horaires de travail.

Les négociations furent basées sur la reconnaissance, des deux côtés de l'activité industrielle, d'une perspective à long terme, dans laquelle les travailleurs ont une structure variable de temps de travail. En fonction de la position ou de la période de vie où ils se trouvent, (avec ou sans enfants, partiellement invalides, au-delà d'un certain âge, etc.) ils veulent travailler une quantité d'heures variable. Dans le cours de la vie, les conditions et les besoins changent, comme des saisons de la vie, et là se manifeste la nécessité d'adapter les heures de travail convenablement. Ce besoin de diversité plus grande présente des opportunités tout aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs.

Le résultat en a été, l'été dernier, un accord national pour les recommandations suivantes aux partenaires des conventions collectives (au niveau sectoriel et des entreprises):

1. il serait en principe possible de travailler à temps partiel dans chaque sorte de travail, à tout niveau, et dans chaque secteur;
2. des accords collectifs devraient régler qu'un employeur « est obligé de prendre en compte la demande d'un salarié de modifier ses horaires de travail, à moins que cela ne soit déraisonnable pour les intérêts concrets de la compagnie ». L'expression « modifier » fournit des possibilités, tant pour les salariés à plein temps de réduire leur temps de travail que pour les travailleurs à temps partiel d'accroître leurs horaires de travail.
3. les conventions collectives ne devraient pas traiter les salariés de manières différentes selon le nombre d'heures effectuées ou selon les emplois du temps. En d'autres termes, dans les conventions collectives, il devrait en principe y avoir un traitement égal des salariés à plein temps et de ceux à temps partiel.



Aux Pays-Bas, cet accord national est le bienvenu au titre d'étape importante vers la « normalisation » d'un emploi atypique (temps partiel), ou, autrement dit: pour combler l'intervalle dangereux et croissant entre les emplois standards bien protégés et les emplois atypiques non protégés.

La campagne syndicale en faveur du travail à temps partiel

A l'automne 1993, à la suite de cet accord, la FNV lança ce que nous avons appelé la « campagne du temps partiel », avec un double objectif:

- éveiller le potentiel de travail à temps partiel librement choisi et réduire le nombre d'heures de travail, surtout dans la main d'œuvre à temps plein (particulièrement masculine).
- appeler la main d'œuvre à temps partiel existante (principalement féminine) à s'organiser pour une meilleure position en ce qui concerne les horaires de travail et l'égalité de traitement.

Cette campagne a suscité un grand nombre de discussions, sur ces deux points. Une évaluation des conventions collectives des dernières années donnait les résultats suivants:

- dans les négociations collectives de 1993/1994, il y avait une tendance notable vers une réglementation du « droit au travail à temps partiel », c'est à dire la revendication des travailleurs de changer le nombre d'heures dans leur travail, pour les hommes comme pour les femmes. Bien que plusieurs de nos syndicats aient rendu compte des difficultés éprouvés par les travailleurs à mettre en pratique une telle revendication.
- de plus, nombre de conventions collectives contiennent des améliorations des conditions de travail et de la protection sociale pour les travailleurs à temps partiel. Mais nombre de syndicats rendent compte des difficultés de négocier avec les employeurs au sujet de ces changements, et mettent l'accent sur la nécessité d'une base légale pour l'égalité de traitement des travailleurs à temps plein et des travailleurs à temps partiel, pour les appuyer dans le processus de négociation.

Conclusion

Parallèlement, nous sommes en train de faire pression sur le gouvernement et le parlement pour qu'ils nous suivent sur ce chemin difficile. Et cela, parce que, selon nous, il ne peut y avoir flexibilisation et diversification sans protection. Sur le terrain de la législation du travail et de la sécurité sociale, les « nouveaux travailleurs », hommes et femmes, auront besoin de nouvelles formes de protection et de sécurité.

Ce sera notre tâche pour le futur proche de convaincre le patronat et le gouvernement qu'ils ne peuvent avoir leur main d'œuvre avancée et flexible gratuitement; qu'il doit y avoir des négociations, par exemple dans le dialogue social, sur les conditions; et que des garanties légales seront nécessaires tant sur le plan national que sur le plan européen, pour prévenir un dumping social, et



comme une base indispensable pour les développements en direction d'un partage plus équitable des responsabilités professionnelles et familiales entre hommes et femmes.

Catelene Passchier

Confédération néerlandaise des Syndicats

Postbus 8456

NL-1005 AMSTERDAM

Tél: +31 20 581 6 300

Fax: +31 20 684 4 541



Régularisation du temps partiel au niveau de l'Union européenne

Johan ten Geuzendam

Mon exposé se divisera en quatre parties principales. D'abord un simple rappel historique de ce que la Commission s'est efforcé de faire en faveur des travailleurs à temps partiel. Ensuite quelques données concernant le récent développement du travail à temps partiel dans l'Union européenne. Je vais aussi aborder la question de savoir si le travail à temps partiel est attractif, et pour qui. Enfin, j'exposerai quelques-unes des solutions actuelles sur lesquelles les partenaires sociaux vont être consultés par la Commission.

Ce que la Commission s'est efforcé de faire en faveur des travailleurs à temps partiel

Commençons donc avec un peu d'histoire. Déjà au début des années 80, la Commission a fait des propositions concernant le travail volontaire à temps partiel. Elle furent présentées en 1982 et amendées en 1983, mais elles furent retirées en 1990 lors de la présentation par la Commission de trois nouvelles propositions, concernant le travail dit atypique. Ces propositions avaient un triple objectif:

- 1) meilleur fonctionnement du marché intérieur et plus grande transparence du marché du travail, dans le cadre d'une cohésion économique et sociale;
- 2) meilleures conditions de vie et de travail des travailleurs;
- 3) protection de la santé et de la sécurité des travailleurs à leur poste de travail.

Dans les considérations de l'époque, il n'y avait pas de référence directe au souci de l'emploi, ce qui est compréhensible lorsque l'on connaît l'arrière-plan de cette initiative, fin des années 80, début des années 90. Sur ces trois propositions, l'une fut acceptée assez rapidement. C'était celle portant sur la sécurité et la santé des travailleurs temporaires et des travailleurs dotés d'un contrat à durée déterminée, ce qui n'est plus très actuel aujourd'hui, dans cette discussion.

Les deux autres propositions – l'une portant sur les distorsions de la concurrence, basée sur l'article 100A, et l'autre sur les conditions de travail, basée sur l'article 100 – qui prennent en compte aussi les travailleurs à temps partiel, rencontrèrent des difficultés considérables au Conseil. Dans les années 1991-93, il y eut peu de progrès sur ces sujets. Finalement, nous étions amenés à constater – bien que la présidence allemande ait fait des efforts importants pour élaborer un compromis que les douze Etats membres pouvaient accepter – qu'un accord semblait impossible dans un avenir prévisible. C'était là une situation très déplaisante pour la Commission. A la réunion du Conseil du 6



décembre 1994, à laquelle M. Stewart a fait référence plus tôt ce matin, M. Flynn, membre de la Commission, confirmait qu'il entendait initier des conversations avec les partenaires sociaux dans le cadre de la politique sociale, ce qui avait déjà été annoncé dans le Livre Blanc sur la politique sociale européenne, publié plus tôt dans l'année.

Développement récent du travail à temps partiel dans l'Union européenne

Je vais vous présenter maintenant quelques données statistiques sur ce qui se passe sur le marché du travail en ce qui concerne le travail à temps partiel. Je me sens très embarrassé, me trouvant ici en Suède, de présenter une information ancienne ne portant que sur douze Etats membres, et je présente mes excuses, en particulier au Ministre. La raison en est que le matériel statistique le plus fiable dont nous disposons provient des enquêtes sur les forces de travail, les « Labour Force Surveys », qui n'incluent pas encore les trois nouveaux membres. Je suis tout-à-fait convaincu que dans un avenir proche, cette omission sera corrigée, mais, pour l'instant, je ne vais parler que des douze anciens membres.

En parlant de *la croissance du travail à temps partiel*, je vais essayer d'établir une distinction entre les années 1987-1990, qui était une période de croissance générale de l'emploi dans la Communauté, et les années suivantes, 1990-1993, qui furent des années de récession générale. J'espère que l'information portant sur 1994 sera bientôt parvenue à la Commission, car nous avons l'intention de publier tous ces chiffres d'une manière beaucoup plus détaillée dans le Rapport sur l'Emploi en Europe 1995, à paraître cet été. Ce rapport devrait être très intéressant, en particulier en ce qui concerne le traitement des problèmes des travailleurs à temps partiel. On y trouvera aussi un ensemble d'analyses sur ce problème.

Durant l'ensemble de la période 1987-1993, l'emploi à temps partiel a augmenté plus vite que l'emploi à plein temps. Et par là, il représentait une part de plus en plus importante de l'emploi total. En 1987, 13% de l'ensemble des salariés travaillaient à temps partiel; en 1993, ils étaient déjà plus de 15%. En outre, la plus grande partie de cette augmentation est survenue entre 1990 et 1993, lorsque le nombre de travailleurs à plein temps diminuait dans l'ensemble de la Communauté. Entre 1987 et 1993, le travail à temps partiel a augmenté, en fait, à un taux de presque 3% par an, et durant la même période, l'emploi à plein temps n'augmentait que de 0,5%. (Si vous vouliez extrapoler ces tendances, cela voudrait dire qu'il y aurait un jour davantage de travailleurs à temps partiel qu'à plein temps. Evidemment, il faut être très prudent avec les extrapolations). En 1993, 31% de l'ensemble des emplois féminins de l'Union étaient à temps partiel, à comparer aux 28% de 1987. Le travail à temps partiel des hommes était beaucoup moins significatif, mais néanmoins, il augmentait pratiquement au même rythme que celui des femmes, pour atteindre environ 4,5% du total de l'emploi masculin en 1993. Il n'y avait qu'un des Etats membres, la Grèce, où le nombre des emplois à temps partiel diminuait par rapport à celui des emplois à plein temps.



Au cours de la période de plein emploi, 1987–1990, la plus forte croissance de l'emploi à temps partiel vint d'Allemagne, où elle augmenta en moyenne de plus de 9% par an. Il y eut également une augmentation significative en Irlande, en Belgique et aux Pays-Bas. En Allemagne et aux Pays-Bas, il y avait plus d'emplois à temps partiel créés que d'emplois à plein temps, et les emplois à temps partiel représentaient environ les 2/3 de l'accroissement de l'emploi. En Allemagne, le nombre de femmes travaillant à temps partiel est passé de moins de 30% du total en 1987 à presque 36% en 1993. Les femmes ont occupé 95% des nouveaux travaux à temps partiel supplémentaires créés dans l'Union, et 1/3 de tous les nouveaux emplois féminins étaient à temps partiel. Ceci est en fort contraste avec la situation des hommes, puisque 98% des nouveaux emplois masculins étaient à plein temps. Néanmoins, l'importance du travail à temps partiel a également augmenté de manière significative parmi les hommes dans trois pays: Allemagne, Pays-Bas et Danemark.

Au cours des années de récession générale, 1990–1993, le nombre total de personnes ayant un emploi baissa d'environ 2% dans l'ensemble de l'Union européenne. Dans chaque Etat membre, à l'exception de l'Allemagne, le Luxembourg et les Pays-Bas, le nombre de personnes travaillant à temps plein déclina. Cependant, le nombre d'emplois à temps partiel augmentait, ajoutant 1,5% à l'emploi total, et compensant partiellement le déclin des emplois à temps plein. Ce n'est qu'au Danemark qu'il y eut une diminution des emplois à temps partiel. L'expansion totale de l'emploi en Allemagne et aux Pays-Bas était principalement due à l'expansion du travail à temps partiel. Les chiffres préliminaires des Pays-Bas, pour 1994, attestent d'une augmentation d'environ 70.000 personnes dans les emplois à temps partiel. Comme il n'y a pas de croissance du volume total de travail salarié, cela signifie que la part du travail à temps partiel continue à croître. Evidemment, des différences substantielles existent entre les schémas de croissance des hommes et des femmes, mais je préfère renvoyer au Rapport sur l'Emploi, où vous trouverez cela de façon plus détaillée.

Je voudrais aussi mentionner *les changements dans le temps de travail*. Au début des années 1990, il y eut quelque réduction du nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine dans la Communauté dans son ensemble. Cependant, il y a de grandes différences entre Etats membres, du fait que certains d'entre eux ont eu plus de succès en transférant en emplois un volume donné de travail, à la fois par la réduction du nombre d'heures normales de travail et en accroissant le nombre d'emplois à temps partiel..

En 1991, la semaine de travail dans les Pays-Bas était de 33 heures en moyenne (sans inclure les chômeurs). Je parle d'une moyenne, mais elle est significative, parce qu'elle est déjà très proche d'un des objectifs officiels des syndicats, qui est 32 heures, et vous avez à comparer cela avec la moyenne de la Communauté, qui est de 39 heures hebdomadaires. Cela fait une grande différence.

Egalement au Danemark, la moyenne était inférieure à 35 heures par semaine, et je présume qu'en Suède aussi, la moyenne doit être plus proche de ce



chiffre que de la moyenne communautaire. Dans les deux cas, les chiffres reflètent la forte proportion de gens travaillant à temps partiel. Une fois encore, considérant l'ensemble de la Communauté, la réduction des heures de travail des années 80 n'est pas très substantielle; il ne s'agit que d'environ 3% dans la plupart des pays – en dehors des Pays-Bas, où la réduction a été de 13%. Ceci est équivalent à chaque personne travaillant en moyenne 5 heures de moins par semaine en 1991 que seulement huit ans plus tôt. Ce développement a eu un impact sur le marché du travail également dans les autres pays membres de l'Europe du Nord, à l'exception du Royaume-Uni. Le volume de travail effectué n'augmenta que d'environ 2%, par exemple, au Danemark et en Belgique, mais en raison de la réduction du nombre d'heures de travail en moyenne, le nombre de personnes au travail augmenta de 8%.

Cette expérience du passé récent est très intéressante dans la perspective de futures créations d'emploi, et pour le débat sur la répartition du travail et des revenus. Ce qui s'est passé, au cours des années 80, dans de nombreux Etats membres, fut une légère redistribution du travail, mais parmi les 12 Etats membres, ce ne fut qu'aux Pays-Bas et, peut-être, dans une certaine mesure, au Danemark, que cela était la conséquence d'une politique délibérée du marché du travail.

L'aspect attractif du travail à temps partiel

La question suivante d'importance est le caractère attractif du travail à temps partiel. La première question à soulever est: *Qui veut du travail à temps partiel?* Là encore, le « Labour Force survey » donne une idée du caractère volontaire de ces formes d'emploi, comme le travail à temps partiel. Les données auxquelles je me réfère ont été disponibles seulement depuis 1992. Une comparaison sur le long terme n'est donc pas encore possible, mais ces données demeurent intéressantes, et je voudrais vous présenter une interprétation de ces chiffres.

En 1993, en moyenne 6 travailleurs à temps partiel sur 10, dans la Communauté, présentaient le fait qu'ils ne voulaient pas un travail à plein temps comme motif premier de travailler à temps partiel. Cependant, une différence considérable existait entre hommes et femmes. Plus de 2/3 des femmes travaillant à temps partiel ne voulaient pas du tout de travail à temps plein, alors que chez les hommes travaillant à temps partiel, 1/3 seulement n'en cherchaient pas.

Des différences existent entre les Etats membres. Ainsi, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, où le travail à temps partiel est plutôt populaire, les pourcentages d'hommes, comme de femmes, est substantiellement plus élevé que dans l'ensemble de la Communauté. Le caractère volontaire du travail à temps partiel est plus important dans ces pays que partout ailleurs.

Une autre question est: *Quelles sont les personnes pour qui le travail à temps partiel serait acceptable?* Dans l'ensemble de la Communauté, plus de 90% des hommes sans-emploi aspirent à un travail à plein temps, mais presque 60%



d'entre eux accepteraient finalement un travail à temps partiel. Parmi les femmes sans emploi, environ 75% aspirent à un travail à temps plein, et ceci est très important. Nous parlons beaucoup de travail à temps partiel pour les femmes, mais 75% des femmes sans emploi n'aspirent *pas* à un travail à temps partiel. Elles veulent un travail à temps plein. Mais – et ceci est presque le même chiffre, en fait, que pour les hommes – environ 60% de ces femmes accepteraient aussi un travail à temps partiel.

Une troisième question est *le traitement des travailleurs à temps partiel*, ce qui me conduit aux raisons de la Commission de traiter, au niveau européen, des problèmes de travail à temps partiel. Il est tout à fait évident que les travailleurs à temps partiel sont souvent traités autrement que les travailleurs permanents à temps complet. En particulier en ce qui concerne les femmes travaillant à temps partiel, qui représentent plus de 80% des travailleurs à temps partiel, la Cour Européenne de Justice a développé une vaste jurisprudence. De nombreux cas ont été portés devant la Cour Européenne, et ils traitent de questions telles que le paiement à l'heure des travailleurs à temps partiel, de compensation pour la présence au cours de formation, du règlement des heures supplémentaires, des mérites pour l'élévation à un degré de salaire plus élevé, validation des jours de maladie, de pensions de retraites, du calcul des charges, de revenus indexés, d'allocations d'invalidité, etc. Plusieurs de ces cas datent du début des années 1990, et ils ont été très importants pour le développement de la jurisprudence à la Cour de Justice, en ce qui concerne le concept de discrimination indirecte des femmes.

En sus de ce qui n'est peut-être pas pleinement accepté et légal, il arrive aussi que des travailleurs à temps partiel soient traités différemment dans le cadre de ce qui est autorisé. Tandis que la politique officielle sur le travail à temps partiel est souvent non discriminatoire, en pratique, de nombreux Etats membres de l'Union européenne continuent d'appliquer, dans leurs systèmes de sécurité sociale, certaines limites de salaires horaires, en dessous desquels les travailleurs à temps partiel ne peuvent pas bénéficier de la sécurité sociale. Ceci a des conséquences importantes quant à leur position sur le marché du travail, et particulièrement pour ce qui est des femmes travaillant à temps partiel.

La discrimination indirecte est explicitement interdite par la *Equal Treatment Directive* de 1976, et comme il n'existe pas de définition explicite de la notion de discrimination indirecte dans cette directive même, la cour a précisé son concept à travers sa jurisprudence. Je souhaiterais résumer cette jurisprudence en disant que chaque fois qu'une proportion largement plus forte de femmes par rapport aux hommes est affectée par une mesure déterminée, celle-ci est en principe illégale, à moins que l'employeur puisse fournir une justification objective pour la pratique en cause, sans lien au caractère masculin ou féminin. Ce concept de discrimination indirecte est ainsi de grande importance, du fait qu'il permet des doléances au sujet d'une politique ou d'une pratique affectant des femmes en tant que groupe.



Questions actuelles

J'en viens à mon propos final: des questions sur lesquelles les partenaires sociaux seront bientôt consultés par la Commission. Bien que nous disposions de cette jurisprudence et de la possibilité de protéger les femmes travaillant à temps partiel par le concept de discrimination indirecte, la question demeure de savoir si l'Union européenne a besoin d'instruments légaux *supplémentaires*, pour assurer aux travailleurs à temps partiel un traitement égalitaire, indépendamment de leur sexe ou de la composition par sexe du groupe de salariés qui se trouve être constitué.

La Commission reconnaît tout d'abord que le travail à temps partiel s'est considérablement développé au cours des dernières années, et qu'il satisfait certains besoins tant des employeurs que des employés. Elle considère que nous avons besoins de règles de base, qui, tout en respectant l'autonomie contractuelle du management et du travail, chercherait à atteindre les objectifs suivants: premièrement ces règles de base devraient prévenir toute propagation d'insécurité ou de ségmentation du marché du travail, et de favoriser une amélioration des conditions de vie et de travail des salariés. Deuxièmement, elles devraient aider à réduire, ou à éliminer, certaines distorsions de la compétition, causées par des différences de coût social, elles-mêmes conséquences de différences dans les réglementations nationales, particulièrement dans le domaine de la sécurité sociale et des coûts liés à l'ancienneté et aux licenciements.

En septembre 1994, nous avons eu une conférence très intéressante à la *Standing Committee on Employment*, au cours de laquelle les Ministres des Affaires sociales et de l'Emploi rencontrèrent les partenaires sociaux au niveau européen le plus élevé. Ce fut une rencontre spécialement consacrée aux problèmes du travail à temps partiel, où gouvernements et partenaires sociaux admirent que le travail à temps partiel pouvait être souhaitable, et qu'en conséquence il devrait être affranchi de son image injustifiée de second ordre. Quand cet objectif sera atteint, non seulement il pourra augmenter la contribution de cette forme d'emploi à la réduction du chômage, ce qui est l'un des principaux objectifs actuels de la Communauté, mais il sera aussi d'importance majeure pour les femmes et les hommes, qui cherchent à concilier travail et vie familiale.

Johan ten Geuzendam

Commission des Communautés européennes

Bureau 4/12, 200 Rue de la Loi

B-1049 BRUSSELS

Tél: +32 2 295 78 29

Fax: +32 2 295 91 33



Partage d'emploi: l'expérience britannique

Pam Walton

Introduction

Le partage de poste d'emploi constitue un mode de travail où deux personnes partagent volontairement les responsabilités d'un emploi à temps complet, partageant entre elles salaire, congés et autres avantages, en proportion du nombre d'heures effectuées, chaque personne détenant un poste à temps partiel permanent. Au Royaume-Uni, c'est devenu un mode accepté d'introduction des heures d'emploi à « temps partiel » pour des tâches traditionnellement attribuées sur une base de plein temps, particulièrement aux niveaux d'ancienneté et de direction. Il est important d'éviter la confusion entre les termes *partage d'emploi* comme décrit ci-dessus, et *partage du travail* utilisé dans le contexte de tentatives pour contrecarrer l'impact du chômage croissant, en redistribuant un volume réduit de travail au sein de la main d'œuvre existante.

Le problème

De bien des façons, le partage d'emploi s'est développé en raison de certains problèmes liés au travail à temps partiel. Le nombre de salariés travaillant à temps partiel en Grande-Bretagne a continué de croître au cours des années 80, jusqu'à concerner un quart de la main d'œuvre – soit un total de 5,7 millions au printemps 1994, selon l'enquête gouvernementale sur la main d'œuvre (Government's Labour Force Survey, LFS). Environ 44% des femmes salariées travaillent à temps partiel, contre 6% des hommes. Actuellement, 86% de l'ensemble des travailleurs à temps partiel sont des femmes.

Les travailleurs à temps partiel représentent une très forte proportion des bas salaires. Les statistiques gouvernementales révèlent que pour chaque heure de travail, les femmes travaillant à temps partiel gagnent en moyenne seulement 74,3% de ce que gagnent en moyenne les femmes employées à plein temps, et une proportion encore plus faible – soit 58,5% – des gains des hommes employés à plein temps. Les femmes qui prennent un travail à temps partiel accèdent souvent à un travail qui se situe en dessous de leur compétence ou qualification. Leur salaire et le statut de leur travail peuvent fléchir parce que le travail à temps partiel n'est pas attribué dans le type et au niveau de travail pour lesquels elles sont qualifiées et expérimentées. En général, les employeurs sont peu disposés à accroître notablement des postes de responsabilité et de qualification pour être effectués sur des bases de temps partiel. Ceci a été le contexte dans lequel s'est développé le phénomène du partage d'emploi. Même si les personnes partageant un emploi sont fondamentalement des gens travaillant



à temps partiel, le partage d'emploi offre aux personnes, sollicitant un travail à temps partiel, une voie d'accès aux emplois professionnels et qualifiés, en augmentation.

Au printemps 1993, l'enquête sur la main d'œuvre (Government's Labour Force Survey, LFS) comportait une nouvelle question demandant aux salariés s'ils travaillaient selon un horaire flexible, heures-années, travail par trimestre, emplois partagés, neuf jours par quinzaine, ou quatre jours et demi par semaine. Le fait que cette question est maintenant contenue dans la collecte de données des statistiques gouvernementales, indique que, dans Royaume-Uni, de telles dispositions ont commencé à être reconnues comme alternatives aux schémas traditionnels, où le travail est soit à plein temps, soit, s'il est à temps partiel ou effectué à domicile, faiblement rémunéré, ou bien de statut inférieur et peu avantageux. Le compte-rendu faisait ressortir que 193.000 (3,6%) des salariés à temps partiel travaillaient à des postes partagés. De ceux-là, 11.000, soit 5,7%, étaient des hommes.

Comment s'effectue le partage d'emploi

Il existe maintenant un large éventail de postes partagés. Il comporte des bibliothécaires, des médecins, des infirmières, des consultants hospitaliers, des enseignants, des conférenciers, des chefs de personnel, des journalistes, des conseillers juridiques, des secrétaires, des administrateurs et des policiers.

Frances Wheat et Marie Jones partagent un poste de chef de planification régionale dans une administration locale. Elles ont à la fois une fonction de professionnel actif et de responsable. La responsabilité est divisée de manière égale entre elles, en sorte que l'une ou l'autre est à même de traiter ce qui survient lors de sa présence. Elles alternent les tâches moins fréquentes telles que la préparation et la présentation de cas lors des réunions mensuelles, la présidence de groupes de travail, etc. Elles se répartissent les jours de la semaine, mais sont présentes toutes deux le mercredi matin, ayant le mercredi après-midi libre, sauf urgence. Elles ont un système d'agendas de communications l'une avec l'autre, et utilisent les matinées du mercredi ou le téléphone pour discuter de questions confidentielles ou concernant le personnel. Elles ont partagé leur poste depuis dix ans et ont reçu à deux reprises une promotion.

John Quail et Joe Callan partagent le poste de contrôleur des comptes à la fédération du Bâtiment de Leeds (Housing Corporation in Leeds). La tâche comprend le contrôle de toutes les activités des associations locales du bâtiment, comprenant les opérations financières et administratives. Le travail est fort bien réparti du fait que chacun prend en charge des associations particulières. De plus, ils travaillent sur la base d'un plan trimestriel, de sorte qu'ils partagent un emploi du temps pour une durée de trois mois et peuvent planifier leur calendrier en fonction de cela. Les deux partenaires assurent un travail de haute qualité, en même temps qu'ils sont amenés à travailler de manière efficiente du fait que leur temps est plus limité que celui d'un salarié à plein



temps. Cependant, l'avantage en est qu'ils disposent de plus de temps pour réfléchir à leur tâche durant leur temps libre. Rendant compte du partage d'emploi, John parle pour tous deux: « Je crois que, si vous travaillez à temps partiel, les gens ne pensent pas que c'est là un travail convenable. Cette façon machiste de penser est un non-sens. Nos employeurs ont fait avec nous une bonne affaire, et nous sommes plus capables du fait de nos autres expériences. »

Pratique en extension

Au début des années 80, le partage d'emploi faisait, pour une grande part, l'objet de négociations sur des bases individuelles de la part des salariés.

Les autorités locales furent à l'avant-garde pour développer des plans complets de partage d'emploi, proposant largement ce choix aux salariés. Un certain nombre de secteurs des services publics développèrent également des politiques de partage de poste au cours de cette période. Nombre de régimes proposés par les autorités centrales ou locales ont été introduits en tant qu'éléments d'un plan pour l'égalité entre hommes et femmes. Ils visent, tout particulièrement, à venir en aide aux femmes revenant au travail après un congé de maternité. Dans le secteur public, les offres d'emploi contiennent aujourd'hui souvent la formule « les candidats à des postes partagés sont les bienvenus ». Du fait que ce type de transactions est devenu plus largement accepté par les entreprises du secteur privé, il s'est diffusé plus largement. Cependant, les initiatives ont été introduites principalement dans les organisations d'une certaine taille, et plus largement dans le secteur public, que dans le secteur privé. De plus, elles ont été utilisées principalement par les femmes.

Un rapport récent sur la flexibilité du travail auprès des autorités régionales, présenté par New Ways to Work, constatait qu'actuellement 62% des 249 administrations locales étudiées disposent d'un cadre formel pour le partage des postes. Sur les 92 qui déclarent ne pas en avoir, 57% adoptent des dispositions informelles. Ceci représente une augmentation par rapport aux 35% d'administration offrant le partage d'emploi en 1986. En 1988, les premiers employeurs du secteur privé publiant des régimes réglementés, furent Boot Retail Division et British Telecom. Le rapport de l'Institut des Etudes sur la main d'œuvre (IMS) de 1990, portant sur 2.259 organisations, observait que 18% d'entre elles utilisaient le partage d'emploi. Au cours des quatre dernières années, un grand nombre d'autres entreprises ont mis en place des régimes réglementés. Parmi celles-ci on trouve PowerGen, BP, Shell, Sainsbury's, le groupe Rover et toutes les principales banques. Chez Boots, un intérêt était manifesté d'abord par des hauts responsables qui se préoccupaient du nombre d'administrateurs de niveau élevé qui ne pouvaient pas travailler à temps partiel, sans rétrograder à un grade inférieur. Boots dispose actuellement de 30 postes partagés à un niveau de direction.

Le Conseil municipal de Leicester a donné son accord pour une politique de partage d'emploi, en 1983. Il fit des pas importants en publiant d'entrée la rég-



lementation de celle-ci, avec un guide pour les chefs d'entreprise, un prospectus pour les salariés et une affiche. Il y a actuellement 229 partenaires sur poste partagé. La BBC a formulé des lignes directrices pour introduire et réaliser le partage de poste en avril 1986. Il y eut entre 1986 et 1989 environ 35 postes partagés, négociés individuellement, allant de travaux de secrétariat à ceux de producteurs de télévision, assistants de productions et conseillers juridiques. En 1991, deux femmes y partageaient le poste d'éditeur de l'Heure de la Femme, de Radio 4.

Deux postiers de Londres-Nord furent les premiers au Royaume-Uni à partager leur poste en 1993, dans le cadre d'une nouvelle réglementation des Postes. L'arrangement, suggéré par les partenaires, impliquait une alternance continue des jours de travail.

L'engagement des syndicats.

Les réactions des syndicats au partage des postes ont été diverses. Au début, très peu d'attention fut accordée à cette idée, et, traditionnellement, les syndicats de travailleurs du Royaume-Uni ne se sont guère intéressés aux salariés à temps partiel. Cependant, depuis le milieu des années 80, les choses ont changé. En 1986, NALGO (maintenant UNISON), l'Union des salariés de l'administration régionale publièrent de très explicites lignes de conduite pour la négociation des emplois partagés. Depuis lors, un certain nombre d'autres organisations syndicales, telle l'Union des employés de banque (BIFU) et l'Union des enseignants (NUT) ont fait de même. En 1988, le Congrès des syndicats (TUC) publiait: « Le partage d'emploi: un guide du Congrès des syndicats » ("Job Sharing: A TUC guide"). Ces orientations soulignent l'importance de l'engagement des syndicats dans l'aménagement des postes de travail, que le partage de poste doit être volontaire, et que les partenaires doivent bénéficier de contrats individuels d'emploi.

Les hommes sont concernés

Il est des hommes, surtout des hommes jeunes, qui souhaitent maintenant s'impliquer davantage dans la vie familiale. On constate que les valeurs et les priorités concernant la vie à la maison et la vie professionnelle ont évolué chez les nouvelles générations d'hommes et de femmes. Le changement dans les attitudes masculines devra être pris en compte par les employeurs, tout particulièrement si les individus concernés sont hautement qualifiés et intéressants pour l'entreprise. Les employeurs auront aussi à prendre conscience du nombre croissant de salariés hommes signalant des tensions et des conflits entre travail et famille, et à en tenir compte, du fait des possibles effets négatifs sur les résultats du travail et de la productivité.

Des modèles de comportement positifs peuvent jouer un rôle important pour faciliter le changement. Au Royaume-Uni, la National Westminster Bank reconnaît l'importance de ces modèles, en encourageant les hommes à profiter

en plus grand nombre des possibilités offertes par leurs politiques de flexibilité de l'emploi. Ils ont subventionné un projet sur la flexibilité de l'emploi des hommes engagée par News Ways to Work. Ce projet comprend une enquête à laquelle ont répondu plus de 100 hommes, travaillant soit à temps partiel, soit en poste partagé, soit encore à domicile. Parmi eux, 43% avaient choisi la flexibilité de l'emploi pour être à même de prendre soin de leurs enfants. 28 de ces hommes avaient choisi le partage de poste, dont trois avec leur épouse.

L'un d'eux, Tim Powell, a partagé, avec son épouse Deidre Foster, un poste de conseiller juridique au cours des quatre dernières années. Quand l'un est au travail, l'autre prend soin de leurs deux enfants. Ils partagent un bureau et une secrétaire à plein temps. Un des associés de l'agence faisait la remarque que tout se passait très bien – on bénéficiait ainsi de la présence de deux cerveaux au lieu d'un seul.

La National Westminster Bank a maintenant un certain nombre d'hommes employés, travaillant de manière flexible, et un couple sur un poste partagé. Claire Simmonds, responsable de l'égalité des chances, ajoute: Le personnel masculin commence à modifier son attitude et nombre de ces employés sont devenus des avocats zélés de la flexibilité du temps de travail. Nous avons été inondés de demandes, suite à la publication dans le périodique de notre banque d'un article sur le partage de poste entre mari et femme à Preston, attestant que les hommes peuvent de manière heureuse partager leur poste.

Droits et avantages

En termes d'avantages et de droits de l'emploi, les partenaires de poste sont considérés comme des individus. Chacun des partenaires dispose d'un contrat d'emploi permanent avec un salaire et avantages proportionnels, selon le nombre d'heures assurées. La législation du Royaume-Uni est très complexe et trop détaillée pour être exposée ici. Néanmoins, il y a eu récemment un changement très significatif. Depuis février 1995, les modifications de la loi signifient que les personnes travaillant moins de 16 heures par semaine ne sont plus, au Royaume-Uni, discriminées pour accéder à la qualification pour un service continu, pour être affectées par les constatations d'excédent de personnel, pour bénéficier des droits de maternité, ou pour être exposées au licenciement abusif. Le combat pour ce changement très positif a été long, et fut le résultat soutenu par Equal Opportunities Commission (EOC) auprès de la Chambre Haute, la cour suprême d'appel du Royaume-Uni.

Au cours des récentes années, des remaniements ont été effectués au Royaume-Uni en ce qui concerne les modalités et articles accordées à une partie des travailleurs à temps partiel (y compris ceux des postes partagés). En 1993, une enquête de l'Office des relations industrielles (IRS) portant sur 68 organisations confirmait que, de manière croissante, les employeurs traitaient sur une base de prorata égal les travailleurs à temps partiel sur un très large éventail de



modalités et d'articles. Un peu plus de 70% des employeurs traitaient les salariés à temps partiel sur un plan d'égalité. Néanmoins, le rapport faisait observer que, pour un nombre considérable d'organisations, le cas demeure que les travailleurs à temps partiel continuent à perdre des avantages par rapport à leurs collègues à plein temps. Ils ont pu constater que l'un des avantages les plus importants, dont sont encore exclus ou traités moins favorablement les travailleurs à temps partiel, c'est surtout pour les retraites. Mais à la suite de décisions de la Cour Européenne, cette situation est actuellement en train de changer.

Sur la question du paiement des heures supplémentaires quelques employeurs paient des droits relevés pour toute heure travaillée en sus des heures contractuelles, en sorte qu'un partenaire de poste est payé selon un barème plus élevé pour les heures supplémentaires effectuées, disons 18 heures par semaine. D'autres employeurs, ne paient des droits plus élevés aux partenaires de postes partagés et aux autres salariés à temps partiel que pour les heures supplémentaires dépassant le plein temps. Cependant, la Cour Européenne de Justice a récemment tranché pour exclure qu'il n'y aurait nulle obligation selon la loi de la Communauté européenne sus l'Égalité des salaires, de payer comme heures supplémentaires aux salariés à temps partiel, les heures travaillées au-delà du plein temps.

Quoiqu'il n'existe pas, au Royaume-Uni, de droit statutaire pour les emplois partagés, un refus d'accorder un travail à temps partiel après une maternité peut, selon les lois existantes sur la discrimination des sexes, conduire à des plaintes pour discrimination « indirecte ». En conséquence, un certain nombre de femmes ont été écoutées en portant plainte devant la juridiction prud'homale suite à un refus de partage d'emploi.

Avantages et difficultés du partage d'emploi

L'étude de l'Industrial Society « Does Job Sharing Work? » conclut, non seulement que le partage d'emploi fonctionne, mais que des résultats positifs ont été attestés, tant du point de vue des entreprises que de celui des partenaires de postes partagés.

Nombre des avantages du partage de poste pour les employeurs sont similaires à ceux du temps partiel. Cependant, un certain nombre sont spécifiques au partage d'emploi. Les plus souvent relevés par les employeurs sont:

- que deux personnes apportent au travail deux ensembles de compétences et d'expériences;
- qu'ils peuvent également amener une flexibilité accrue, par exemple en travaillant ensemble dans les périodes de pointe;
- la continuité: si une personne s'absente pour maladie, ou pour congé, au moins une part du travail s'effectue.

Les employeurs découvrant ce concept admettent souvent les avantages, mais sont inquiets au sujet de ses coûts. La plupart des employeurs ont constaté que les coûts supplémentaires sont minimaux. En fait, pour autant que soit concernée



National Insurance, il peut y avoir des économies à faire en employant des partenaires de postes partagés. Des coûts supplémentaires peuvent cependant survenir:

- dans le domaine de la formation;
- par les besoins en équipement – si deux bureaux sont nécessaires (ce qui n'est pas généralement le cas);
- en accordant à chacun des partenaires un montant global pour frais de transport.

Un rapport de Industrial Relations Services de 1989 portant sur 37 entreprises montrait que la plupart d'entre elle était d'accord avec la chaîne pharmaceutique Boots que les augmentations de coûts demeuraient marginaux et étaient dépassés par les bénéfices. Les patrons expriment généralement l'opinion que chaque coût supplémentaire était largement compensé par une productivité plus élevée, un absentéisme en baisse, et une réduction dans la mobilité de la main d'œuvre.

Certains employeurs voient des problèmes qui sont, par d'autres, perçus comme des avantages. Dans une étude, il y avait des patrons qui considéraient que deux personnes assumant un travail complexe aboutissait à un résultat non intégré, alors que pour d'autres elles apportaient diversité et flexibilité.

Du point de vue des particuliers, parmi les avantages spécifiques de l'emploi partagé, outre l'élément de travail à temps partiel, ceux généralement cités sont les suivants:

- il ouvre la possibilité d'effectuer un travail professionnel et qualifié sur une base moindre que le travail à temps plein, ce qui peut ne pas être possible autrement;
- il peut améliorer la qualité de la vie professionnelle, en rendant possible le partage des problèmes avec un autre, et en encourageant la créativité à partir de deux modes de réflexion.

Les problèmes mentionnés par les particuliers sont:

- les patrons peuvent être réticents à l'égard de partage de certains types poste.
- il peut y avoir une certaine perte de satisfaction professionnelle à partager « son » travail avec quelqu'un d'autre;
- les partenaires déclarent souvent qu'ils consacrent un travail supplémentaire (non rétribué), comme le font beaucoup de salariés à plein temps.

Résumé

Il existe plusieurs traits positifs en faveur du modèle de travail sur poste partagé:

- il a permis que des travaux qualifiés soient assurés par deux individus travaillant sur une base de travail à temps partiel.
- il y a des personnes à qui il a ouvert un mode de travail plus stimulant, plus coopératif, par le partage avec une autre personne, des responsabilités, des idées et des problèmes.



- il a aussi contribué à une remise en cause générale du modèle du travail à temps plein.

Cependant, tout seul, il représente une option limitée. À la longue d'autres types de travail à temps réduit plus flexibles, telle que la réduction volontaire du temps de travail, ou la flexibilité sur l'année du temps de travail, présenteront davantage de choix à plus de personnes. Néanmoins, Au Royaume-Uni, le partage d'emploi continue à offrir à quelques uns la possibilité de travailler à temps partiel, ce que autrement ils n'auraient pas pu faire encore à ce jour.

Pam Walton

New Ways to Work
309, Upper Street
UK-LONDON N1 2TY
Tel: + 44 171 226 4026
Fax: + 44 171 354 2978



Bibliographie

« The Flexible Workforce and Patterns of Working Hours in the UK », dans *the Employment Gazette*, (July 1994).

Leighton P. and Winfield M., (1988): *Does Job Sharing Work?*, Industrial Society.

New Ways to Work, (1993): *Changing Times: A Guide to Flexible Work Patterns for Human Resource Managers*.

Walton, P, (1990): *Job Sharing: a Practical Guide*, Kogan Page, (disponible auprès de NWW).

D'autres publications sur le partage d'emploi sont disponibles auprès de New Ways to Work



Temps, travail et vie familiale

Elisabet Näsman

Organisation du temps dans la vie familiale

Dans les familles modernes, l'organisation du temps familial est une question de conciliation du travail et de la fonction parentale. Elle met en jeu la politique de l'Etat, la politique des entreprises et les stratégies familiales pour la négociation et l'organisation de la vie quotidienne. Pour cette dernière, les enfants sont aussi partie prenante, puisque dans certains pays, notamment en Scandinavie, très souvent les enfants sont impliqués dans les discussions sur l'organisation du temps familial.

Je me référerai principalement à la Suède. D'autres pays européens partagent plusieurs de ses tendances démographiques, mais en Suède les changements se sont souvent produits plus tôt et sont allés plus loin que dans les autres pays. Les problèmes de la conciliation du travail et de la famille, y sont, en outre, traités dans une large mesure comme des problèmes plutôt publics que privés (Moen 1989).

La politique du pays a pour visée explicite de rendre possible aux femmes de combiner emploi et maternité, d'accroître l'égalité entre les hommes et les femmes dans la vie quotidienne, et de contribuer au développement des enfants. Pour traiter de ces questions, focaliser sur la Suède peut donc se justifier. J'entends, cependant, me référer également aux autres pays nordiques, puisque je m'appuie sur les résultats d'une étude en Suède, conduite dans le cadre d'un projet nordique comparatif¹, portant sur la reconnaissance des obligations familiales dans des métiers et sur des lieux de travail à domination masculine ou féminine. J'entends également tirer partie d'autres études ainsi que des statistiques officielles².

Avoir des enfants

L'aspect le plus important dans la gestion du temps familial concerne son organisation par rapport aux différentes phases de la vie familiale. Les jeunes

1. L'enquête comprend des études de cas sur cinq lieux de travail – un commissariat de police, une entreprise métallurgique, un hôpital, un quotidien, et une industrie textile, les données étant recueillies par des interviews, des observations, et à partir de documents, de fichiers, et d'une enquête nationale auprès de 3.050 parents, hommes et femmes, représentant les neuf principales professions concernées: médecins, nurses, journalistes, policiers, employés de bureau, ouvriers métallurgistes qualifiés, couturières.

2. Une enquête comprend des études de cas en 1989 parmi les parents employés dans cinq entreprises, des enquêtes auprès des centres syndicaux et des fédérations patronales, de même qu'une enquête nationale auprès de 1.000 parents d'enfants nés en 1986. Une autre étude, menée au milieu des années 80 se basait sur une analyse qualitative de 49 familles, représentant quatre sortes de lieux de travail: administration publique, hôpitaux, industries de transformations, et petites entreprises de métallurgie.



d'aujourd'hui établissent leur propre foyer bien plus tôt que ce n'était le cas dans les années 60, mais vivre ensemble ne signifie pas nécessairement avoir des enfants. Le plus souvent, achever ses études et trouver un emploi sont une priorité, pour les hommes comme pour les femmes (Hörnqvist 1994). Dans une large mesure, femmes et hommes en Suède contrôlent les naissances, grâce aux techniques modernes de contraception aisément disponibles. Le taux de fécondité en Suède a diminué jusqu'à la fin des années 70, pour s'élever à nouveau au cours de la première moitié des années 80, atteignant en 1990 le niveau de renouvellement. Depuis, elle s'est affaibli. Ces variations de la fécondité sont liées au phénomène d'ajournement du premier enfant jusqu'à un âge plus élevé, en moyenne jusqu'à 27 ans environ. Il n'existe en Suède aucun signe d'un accroissement du choix de ne pas avoir d'enfant.

La fécondité des femmes suédoise est élevée dans la trentaine. La plupart des femmes ayant eu un enfant en ont un second (plus de 80%) et beaucoup de celles-ci (environ 40%), particulièrement chez celles ayant un niveau d'éducation élevé, ont aussi un troisième enfant (Martinelle 1992). La chute de la fécondité dans les années 70 a peu d'effet sur ce plan. Il a existé une norme très forte, en Suède, en faveur de deux enfants, et certains disent qu'elle s'est même renforcée depuis la fin des années 70 (Hoem 1993). Les familles à un enfant ne deviennent pas plus fréquentes.

L'écart entre les naissances n'est généralement que de quelques années (Martinelle 1992). Il y a même eu une tendance à rapprocher les naissances. Ceci serait étroitement lié, selon Hoem (1993), au développement d'une sorte de « *prime de vitesse* » dans le régime d'assurance parentale. Un parent bénéficiant du congé parental, y conserve le niveau de remboursement initial, lors d'une deuxième naissance si l'intervalle entre les deux naissances n'excède pas trente mois.

En Suède les femmes réduisent souvent leur temps de travail après la naissance d'un enfant. Il y a donc un motif d'ordre économique pour avoir un deuxième enfant dans l'intervalle de deux ans et demi. Le rapprochement des naissances permet de bénéficier du niveau initial des prestations du régime de l'assurance parentale, indexées sur le salaire précédant la première naissance. Le phénomène de rapprochement des naissances s'accorde plutôt bien dans le temps avec le développement successif de ce régime « *prime de vitesse* » (Hoem 1993). La conséquence en est une concentration de la période pour laquelle les femmes quittent leur emploi pour prendre soin de leurs enfants. Un intervalle étroit entre les naissances peut même signifier que la femme demeure hors du travail de manière ininterrompue pendant plusieurs années. De cette manière, elles peuvent se trouver, temporairement, femme au foyer à plein temps, tout en conservant leur emploi.

C'est ainsi que les femmes suédoises participent au marché du travail alors qu'elles ont de jeunes enfants. Elles constituent aujourd'hui presque la moitié de la main-d'œuvre du pays, et en 1994, 74,4% des femmes et 83,9% des hommes, âgés de 20 à 64 ans avaient un emploi (Statistiques de Suède 1995).



Afin de concilier le travail et la vie familiale, les femmes ont recours aux prestations publiques. Sur ce point, deux options gouvernementales ont été décisives: le développement des équipements d'accueil de l'enfant, fortement subventionnés par l'Etat et les municipalités, et le système d'assurance parentale, financé par voie fiscale.

Quoique les modes d'accueil de l'enfant ont, dans une certaine mesure, aussi un impact sur l'organisation du temps dans les familles, je ne développerai pas cette question à cette occasion, pour me concentrer plutôt sur le système de congé parental, puisqu'il concerne plus directement le lieu de travail.

Le congé parental

Le congé parental est plus développé en Suède que dans la plupart des pays, et assure des montants de prestation plus élevés. Il constitue cependant un système d'aide fortement lié à l'emploi, en termes de montants de prestations. Par là, il est source d'incitations au travail, à des journées de travail longues et à une carrière avant la grossesse. Le système comporte un grand nombre d'options diverses, utilisables de façon flexible pour différentes sortes de situations parentales.

Quand on observe la manière dont les parents utilisent l'assurance parentale, et dont leur stratégie a changé depuis l'introduction du système en 1974, il est important d'avoir présent à l'esprit que la législation elle-même a changé, principalement quant au nombre de jours sur lequel elle porte, et à la variation du niveau des prestations. Les principales étapes de ce développement ont été les suivantes: En 1974, un régime, accordant, lors de la naissance d'un enfant, aux hommes aussi bien qu'aux femmes, des prestations couvrant 90% du salaire pendant 180 jours dans les 8 années après la naissance de l'enfant³. La même année ont été introduites des prestations annuelles, dites temporaires, pour soins à un enfant malade, couvrant elles aussi 90% du salaire pour 10 jours par an par enfant de moins de 12 ans.

En 1980, une disponibilité de 10 jours pour le père, liée à une naissance, fut introduite, sous l'appellation familière de *jours des papas*, couvrant 90% du salaire. Les prestations versées à la naissance d'un enfant augmentèrent par étapes jusqu'à 450 jours en 1989, dont 360 jours avec un remboursement de 90% du salaire non perçu, et 90 jours avec une prestation quotidienne minimale de 60 couronnes suédoises.

En 1990, les prestations temporaires furent portés à 120 jours par an et par enfant. Après une période de six mois où le système a connu plusieurs changements, le système actuel était établi, commençant cette année. Les pères ont droit à une compensation de 90% du salaire pendant 10 jours après la naissance

3. La perte de revenus est remboursée jusqu'à un plafond qui n'est pas très élevé. De ce fait un nombre de parents à haut revenus, en général des pères plutôt que des mères, sont remboursés à un taux plus faible que la norme.

d'un enfant. La prestation peut être touchée pendant le congé maternel de la mère, mais elle est valable seulement dans la limite de 60 jours après la naissance de l'enfant. Sur les 450 jours de congé parental les parents ont droit à un mois chacun, remboursé à 90% du salaire perdu, et non transférable à l'autre parent. Les 390 jours restant peuvent être partagés au choix entre les parents. Les prestations pour cette tranche du congé sont ramenées à 80% du salaire pendant 300 jours et à un forfait de 60 couronnes par jour pour les derniers 90 jours. L'impact de ces derniers changements sur le partage des congés parentaux entre les parents n'a pas encore été relevé.

Dans le cadre du congé parental, l'option la plus souvent utilisée par les pères est l'option *jours des papas*. Parmi les pères des enfants nés en 1991, 85% en ont bénéficié pendant 9,7 jours en moyenne (RFV 1992). La proportion du congé parental de longue durée utilisée par les hommes a constamment augmenté depuis la 1ère année en 1974, et représentait 11,4% en 1994. Si nous considérons la proportion des pères faisant un usage, quel qu'il soit, de ces possibilités, les schémas deviennent plus spectaculaires. De tous ceux qui, en 1994, tirèrent partie de ces avantages, 28,3% étaient des hommes, ce qui constitue une progression modeste mais constante au long des années. Pour voir comment les couples font le partage, nous devons les suivre sur plus d'une seule année. Parmi les couples ayant eu un enfant en 1991, 50% partagèrent le congé parental: les mères utilisèrent la totalité de celui-ci dans 49% des cas, et le père cette même totalité dans, seulement, 1% des couples. Dans le cas où le père seul tira avantage de ces congés, il utilisa en moyenne 198 jours. Les pères partageant le congé parental utilisèrent en moyenne deux mois de congé parental payé, durant les 30 premiers mois de l'enfant. (RFV 1994, RFV 1995)

Le calendrier de ces jours de congé présente également de l'intérêt. Les pères qui prennent des jours de congé parental au début de la vie de l'enfant tendent à en prendre davantage. Les pères prennent plus souvent leurs premiers jours de congé parental avant que l'enfant n'ait atteint ses six mois. En 1990, presque le quart des pères firent ainsi. Jusqu'à 13,8% prirent un congé avant que l'enfant n'ait atteint trois mois.

Une autre question de calendrier concerne la période de l'année durant laquelle on choisit de prendre le congé parental. Les pères utilisent leurs jours de congé plus souvent durant l'été et en décembre (1995). En outre, les pères, plus souvent que les mères, prennent des journées de congé à temps partiel (Röcklinger 1987).

Le temps partiel implique, pour la famille, la nécessité de se livrer à une sorte de puzzle d'horaires. Alors que les pères utilisent des congés payés à temps partiel, les femmes choisissent plus souvent de ramener les heures de travail à 75% du temps normal, sans compensation pour perte de revenu. Ceci peut se faire jusqu'à ce que l'enfant ait 8 ans, ou, au plus tard, jusqu'à la fin de la deuxième année d'école. Dans une étude effectuée en 1989, concernant les parents dont les enfants étaient nés en 1986, on relève que seulement 8% des pères

avaient eu recours à une telle option pour quelque temps, et qu'ils avaient tous été en congé parental à plein temps (Näsman 1992).

Les prestations pour soins à enfant malade constituent une autre option pour les familles à deux revenus. En 1993, la proportion des pères ayant bénéficié de cette option fut de 41%, prenant à leur compte 33% de l'ensemble des jours utilisées cette année. Ces proportions n'ont pas changé de manière notable au cours des années (RFV 1990, Statistiques officielles suédoises 1994).

J'en conclurai que, au long des années, depuis l'introduction du congé parental pour les pères, en 1974, une stabilité se manifeste dans l'usage de certaines options du système. Toutefois, en ce qui concerne le congé de longue durée à la naissance de l'enfant, il y a eu une constante augmentation de la proportion des jours pris par le père, ainsi que dans la proportion des pères ayant pris au moins quelques jours de congé parental. En Suède, la récession et l'accroissement du chômage n'ont pas, pour le moment, modifié ce schéma. Les pères prennent un peu de ce congé même durant des périodes économiquement difficiles, quoique la proportion des pères qui font usage de ces *jours des papas* soit tombé à 78% en 1994, ce qui, toutefois, est encore une proportion relativement forte.

Ainsi, les *jours des papas* sont utilisés par les pères, et une bonne partie d'entre eux partagent aussi le long congé parental à la naissance de l'enfant, et en prennent, en moyenne plus de deux mois. Pour une large part, ils optent aussi pour le congé temporaire pour s'occuper de leur enfant malade, et utilisent la possibilité de prendre congé pour être auprès de leur enfant dans les centres d'accueil ou les écoles.

En dépit de cela, les modèles masculins et féminins du congé parental sont très différents. La plupart des femmes prennent un congé parental de plein temps sur une longue période, puis un congé parental non payé à temps partiel et, occasionnellement, un congé temporaire lors de maladie de l'enfant. Les hommes prennent plutôt un congé de courte durée lorsque l'enfant est très jeune, puis rejoignent leur travail à plein temps. Ils ont une propension à scinder la période de congé parental à plein temps en courtes périodes, avec un maximum durant les vacances et la période de Noël (la fête familiale par excellence), et prennent un congé à temps partiel à la fin du trimestre du service d'accueil ou de l'école, et finalement partagent la responsabilité de rester à la maison lorsque l'enfant tombe malade. Alors que le congé parental de la femme constitue un schéma de la vie quotidienne pour de longues périodes, le congé du père, pour beaucoup d'enfants, est exceptionnel, associé à des périodes privilégiées dans la vie et à des besoins temporaires.

Les motivations complexes à la base de ces modèles ont été longuement débattues, mais je ne veux pas, ici, entrer davantage dans ce débat. Je vais simplement mentionner une question liée à l'utilisation du temps. Les pères prennent-ils réellement en charge leurs enfants lorsqu'ils sont en congé payé? On ne le demande jamais lorsqu'il s'agit des femmes, mais en fait il est évidemment



difficile de répondre à cette question dans les deux cas. Au cours d'interviews avec des pères, certains nous ont informés que, pour des motifs économiques, il en est qui encaissent des allocations, même alors que la mère reste à la maison, et que d'autres touchent des allocations au cours des vacances de la mère (Näsman, enquête à publier en 1996). On dit que certains pères ont prévu de repeindre la maison, partir en vacances, ou à la chasse, durant le congé parental.

Ces sortes de récits ne sont pas confirmées par les études sur les pères eux-mêmes, qui décrivent plutôt leur congé comme une expérience positive de prise en charge de l'enfant. Le soupçon vient évidemment de ce que l'on présume que les pères ne sauraient vouloir prendre en charge leurs enfants. Le fait que la moitié des pères ne partagent pas le congé parental peut être exploité pour soutenir cette interprétation, mais pourrait aussi bien s'expliquer par nombre d'autres facteurs, quelques-uns des plus manifestes étant le manque d'intérêt des mères de partager leur congé parental, la perte de revenu, des difficultés sur le lieu de travail (Näsman 1990). La répartition inégale des congés des pères sur l'année ne saurait nécessairement indiquer un abus de la loi, mais bien plutôt une interrogation sur la sorte d'activité paternelle que vise à favoriser la politique familiale par le congé parental.

Toutefois, l'assurance parentale n'est pas l'essentiel du congé parental. La Loi sur le Congé parental assure aux parents la possibilité d'un congé durant les dix-huit premiers mois de la vie de leur enfant, avec, en plus, un droit distinct de congé payé par l'assurance parentale. Ainsi, un parent peut être d'abord en situation de congé sans solde, et utiliser les journées payées ultérieurement, jusqu'à atteindre une période totale d'au maximum 990 jours d'absence. Le congé sans solde n'est pas recensé au niveau national, si bien que nous ne connaissons pas dans quelle extension l'option de congé sans solde est utilisée. Cependant, des études qualitatives montrent les calculs complexes auxquels les parents se livrent, calculant les revenus, les taxes, les jours de congés payés et ceux impayés, les jours fériés, etc., en sorte de trouver la meilleure combinaison des diverses options (Näsman, étude à paraître en 1996).

Sur le lieu de travail, les parents peuvent rencontrer des obstacles tout comme de nouvelles dispositions pour le congé parental. En sus des dispositions légales, certains employeurs accordent un plus grand nombre de jours de congés, des autorisations quand l'enfant est plus âgé, et une flexibilité plus grande dans la programmation des jours de congé sur une base de plein temps ou de temps partiel (Näsman 1992, Näsman à paraître en 1996). C'est là le côté positif des lieux de travail, mais il arrive aussi que des parents rencontrent des difficultés alors qu'ils essaient d'utiliser des options de congé parental. Dans une étude (Näsman 1992), 25% des pères se heurtaient à des obstacles en sollicitant un congé parental. Des discriminations se sont aussi manifestées à l'égard de quelques-uns des hommes et des femmes ayant pris un congé parental, même si nous n'avons trouvé aucun cas de licenciement abusif, lié à un congé parental.



Des conséquences, portant sur le revenu, la promotion ou la formation interne, suite au congé parental, ont été rapporté par 20% des pères et 29% des mères ayant bénéficié du congé parental à plein temps durant une période d'un mois ou plus. Tous ces parents avaient également exploité l'option d'une réduction des heures de travail. Pour une majorité des hommes et des femmes qui utilisaient ces droits, il semblait que cela fonctionnait correctement.

La majorité de ceux qui utilisent ces droits n'ont donc pas eu à affronter des discriminations. La plupart des employeurs considèrent la Loi sur le Congé parental comme une loi qu'ils entendent suivre. Comparé à d'autres congés, le congé parental est un problème mineur sur la plupart des lieux de travail. Les patrons adoptant une attitude manifestement négative et discriminatoire sont peu nombreux, mais cela est aussi le cas de ceux qui appuient activement et encouragent le congé parental.

Mères et pères qui travaillent

Le modèle de la famille à double revenu est bien établi en Suède, contrastant avec l'ancien modèle familial basé sur la complémentarité, avec l'homme chef de famille et la femme mère au foyer. La politique de l'Etat a contribué à inciter les femmes à prendre un travail salarié (Sundström 1987). Toutefois, nombre de femmes avancent des raisons autres qu'économiques pour leur choix de vie professionnelle (Nordenstam 1984).

Lorsque les deux parents retournent au travail après le congé parental, les stratégies familiales ont à concilier les horaires des diverses institutions: travail, services d'accueil de l'enfant, école et famille. Le nombre d'heures au travail est un problème crucial. La combinaison des heures de travail la plus courante voit le père travailler à plein temps et la mère à temps partiel. Au deuxième rang en fréquence est celle des deux parents employés à plein temps. Mais le vœu idéal exprimé par une majorité d'hommes comme de femmes est que les deux parents travaillent à temps partiel.

Le travail à temps partiel était la façon d'entrer dans la vie professionnelle pour beaucoup de femmes, au cours des années 1960 et 70. Dans les années 80, le développement du travail à temps partiel s'arrêta, et le travail à temps plein devint plus habituel. Le travail à temps partiel réduit est rare, ce qui signifie que presque tous les travailleurs à temps partiel ont la sécurité de l'emploi et les avantages sociaux (Sundström 1987). Un grand nombre de mères de famille choisissent de quitter leur situation de salarié à plein temps pour prendre un congé à temps partiel jusqu'à ce que leur enfant ait atteint l'âge de huit ans. Elles ont le droit de reprendre leur travail à plein temps avec deux mois de préavis. En 1994, 26% des femmes âgées de 20 à 64 ans travaillaient habituellement à temps partiel, soit de 20 à 23 heures par semaine. 4% seulement des femmes travaillaient à temps partiel réduit, soit moins de 20 heures. Dans le même groupe d'âge, seulement 7% des hommes, en tout, travaillaient à temps partiel (Statistiques de Suède 1995).



Dans la famille le travail à temps partiel de la femme implique le maintien de la division inégale des tâches domestiques; si l'on prend en compte le travail rétribué et non rétribué, nous constatons qu'hommes et femmes ont une même charge de travail, comptabilisée en heures de travail, mais naturellement les femmes effectuent le travail non rétribué plus largement et les hommes le travail rétribué (Rydenstam 1992).

Ainsi, ce modèle amène les femmes à perdre de l'indépendance économique, en même temps qu'un élément de la qualité de vie, étant donné que leur temps libre est dispersé en disponibilités de courte durée bien davantage que ce n'est le cas pour les hommes. Dans de nombreux foyers, une lourde charge de travail est supportée par les deux parents, et le manque de temps constitue un problème fréquemment relevé auprès des familles avec enfants. Lorsque les enfants grandissent et qu'ils nécessitent moins de soins, les parents accroissent leur temps de travail professionnel. La totalité de la charge de travail est donc lourde aussi chez les familles ayant des enfants en âge scolaire (Jacoby & Näsman 1989). Cependant, les pères accroissent leur temps consacré aux travaux domestiques, lorsque la charge de travail des mères est plus lourde (Nermo 1994).

Le congé parental et le travail à temps partiel ne sont pas les seuls moyens de conciliation. L'établissement d'un emploi du temps est une autre façon de répartir les heures où les parents travaillent, sur le jour comme sur la nuit. Des heures de travail irrégulières de même que le travail posté constituent le cadre habituel pour les questions d'organisation du temps. C'est un modèle que l'on trouve dans les familles à partir des années 60. Ensuite, le temps flexible devient un phénomène commun, débutant chez les travailleurs « à col blanc », mais se manifestant aujourd'hui aussi dans des organisations de travail antérieurement jugées inconciliables, telles que le travail posté de l'industrie ou les unités de soins intensifs des hôpitaux. Le pas suivant dans ce développement est une individualisation des heures de travail à l'aide d'une gestion des emplois du temps par ordinateurs, dans les unités locales elles-mêmes. Avec un préavis très court, les salariés peuvent constater s'ils peuvent abréger, accroître ou autrement réarranger leur schéma de travail du lendemain, ou même au cours du jour même (Näsman, à venir en 1996). Ce type d'organisation du temps de travail fournit un large éventail de solutions pour le lien parental sur le lieu de travail.

Discuter la conciliation, en termes de congé et d'heures de travail, implique que la vie professionnelle et la vie familiale constituent des sphères séparées. L'intégration de ces sphères est en train de devenir, en Suède, une stratégie possible pour les parents, en d'autres termes assurer certaines tâches de parents quoique présents sur le poste de travail. Cela signifie, par exemple, de faire des commissions pour la famille et de communiquer par téléphone avec ses enfants, avec l'équipe d'accueil de la garderie ou avec l'autre parent à la maison, le tout durant les heures de travail.

Dans une enquête nordique, une majorité des pères suédois salariés pouvaient communiquer avec leur famille au cours de leur journée de travail, et environ

un tiers d'entre eux était en contact régulier avec leurs enfants durant leur temps de travail. Un poste de travail n'est pas un lieu clôt. Ces solutions n'étaient pas formellement établies dans les statuts, mais acceptées de manière informelle par les supérieurs et les collègues. Une organisation du travail plus flexible était aussi pratiquée dans nombre de ces lieux de travail. Par exemple, une arrivée tardive ou un départ anticipé pour des motifs de garde d'enfants étaient choses acceptées, comme de prendre un congé temporaire avec un court préavis (Näsman, à venir en 1995).

En comparant, à partir de l'enquête nordique, les postes et les lieux de travail dominés par des hommes avec ceux dominés par des femmes, nous pouvons conclure qu'il existe davantage d'options spécifiques pour les besoins de prise en charge d'enfants dans les postes de travail à dominance féminine, et que les hommes travaillant dans ces lieux en profitent. D'autre part, les postes de travail dominés par les hommes offraient davantage d'opportunités pour une flexibilité d'ensemble du temps de travail, en d'autres termes, des options non ciblées sur la prise en charge d'enfants, mais valides pour une diversité de raisons.

Dans l'ensemble, nous avons observé que ces options étaient plus fréquentes et plus répandues en Suède que dans les autres pays nordiques, et qu'en Suède, les pères profitaient davantage de ces options que ceux des autres pays nordiques (Näsman, à paraître en 1995). Ceci a été établi, notamment dans les études qualitatives, où nous avons constaté un contraste aigu entre l'industrie métallurgique en Suède et ses correspondantes en Norvège et au Danemark. Dans ces dernières, les stratégies parentales des pères était de ne pas laisser apparaître du tout leur paternité dans la vie quotidienne sur le lieu de travail. Ils ne faisaient pas usage des options générales de flexibilité disponibles pour raisons familiales. Famille et poste de travail constituaient des sphères séparées. Le petit nombre d'hommes qui faisaient usage, ou demandaient ces options étaient confrontés à des sanctions négatives de la part des supérieurs et des collègues.

Ainsi, la plupart de ces pères appliquaient le modèle masculin traditionnel dans leur stratégie, ce qui représentait aussi le travailleur idéal dans ce milieu de travail: celui qui travaille à plein temps, tout le temps, qui accepte avec joie les heures supplémentaires, et qui n'a jamais d'autres obligations à considérer que celles du travail. La paternité ne devenait visible sur le lieu de travail que lors d'un cas exceptionnel, par exemple lors de la fête de Noël de l'entreprise.

Dans la métallurgie suédoise, les pères étaient en congé durant leurs dix *jours des papas* ils partageaient le congé parental avec leurs femmes, et prenaient quelque congé temporaire lorsque leurs enfants étaient malades. Quelques-uns d'entre eux le faisaient même plus que leurs partenaires, puisque cette sorte de congé était plus aisée à obtenir dans la métallurgie que dans les postes de travail de leurs partenaires. Ils utilisaient également les options de temps flexible pour cause de prise en charge de leurs enfants. Tout cela était accepté par la direction.



Dans ce cas, le chef d'entreprise percevait sa politique du lieu de travail non seulement comme suivant la loi, ou comme une façon d'adhérer aux demandes et aux besoins des salariés. Des représentants du chef d'entreprise encourageaient même explicitement que les pères utilisent ces options. La paternité était valorisée positivement sur le lieu de travail, puisque le fait de s'occuper d'un jeune enfant était censé stimuler un esprit de flexibilité et d'ouverture, et donc contribuer à la maturité des pères. Ces qualités chez les pères favorisaient la production, étant donné qu'elles coïncidaient avec la demande d'une nouvelle organisation du travail. L'idée du chef du personnel de l'usine était que le congé paternel était profitable à l'entreprise (Magnusson et Granqvist 1993). Il était exposé dans le règlement d'entreprise que les hommes, aussi bien que les femmes, étaient à même de disposer d'un congé parental, et ce document soulignait en plus qu'il n'y aurait aucune conséquence négative pour les parents usant de ces droits. Cette politique était acceptée, aussi aux niveaux inférieurs de l'organisation, parmi les contremaîtres comme parmi les travailleurs. Cette politique avait le soutien également du syndicat.

Perspectives d'avenir

Comment se fait-il que la Suède semble être à même de produire d'aussi remarquables exemples de conciliation? Une façon de comprendre la différence entre les pays nordiques est de la situer dans le temps, en d'autres termes dans une perspective de développement.

La Suède a été à l'avant-garde pour développer une politique de la famille, intégrant les problèmes du marché du travail, et surtout une politique de la famille, ciblée sur les pères. Nous pouvons percevoir les traces de cette histoire dans les données fournies sur les lieux de travail. Dans les autres pays nordiques, nous pouvons constater des conflits manifestes entre les générations: ainsi des hommes d'un certain âge demandant de la flexibilité pour leur travaux supplémentaires, alors que les plus jeunes essaient d'obtenir la flexibilité pour des raisons de garde d'enfants. Nous y avons aussi trouvé des aînés raillant et harcelant les plus jeunes qui s'efforçaient de bénéficier de ces options. Dans la métallurgie suédoise par contre il était question d'une rumeur faisant valoir qu'il y avait des vétérans qui pensaient qu'un congé parental pour les jeunes pères n'était pas une bonne idée, mais ils ne le déclaraient pas.

Dans un autre lieu de travail, le commissariat de police, nous avons aussi trouvé des agents de police de longue date, estimant que c'était aux femmes de s'occuper des enfants, mais que, si les jeunes policiers voulaient vraiment prendre le congé parental, il fallait évidemment s'y arranger. La connexion entre ces attitudes et l'organisation du travail est aussi un indice du changement social en cours. La nouvelle philosophie du management: flexibilité, responsabilité individuelle, une compétence plus large et plus de demandes de productivité au niveau individuel, a créé une attitude plus ouverte à l'égard des parents.

Ceci pourrait indiquer le développement futur. J'ai rencontré des patrons qui,



même dans cette période économiquement ardue, essayent activement de développer une politique de la famille de ce type sur le lieu de travail. D'autre part, je perçois un risque dans les tendances actuelles du marché du travail, vers une responsabilité individuelle grandissante. Les exigences de productivité entraînent une pression pour que l'organisation du travail soit efficace et rentable, ce qui pèse fortement sur les employés.

En même temps, nous avons, dans les pays nordiques, de hautes exigences de réussite de la part des parents, en tant que tels. Ceux-ci se trouvent ainsi dans une situation de pressions conflictuelles. Vu du point de vue de l'enfant, il faut espérer qu'ils n'en souffriront pas, lorsque la vie professionnelle, comme la vie de famille, devient partie intégrante d'un projet familial à double carrière pour les hommes aussi bien que pour les femmes.

Elisabet Näsman

Département de Sociologie

Université d'Uppsala

Box 821

S-751 08 UPPSALA

Tél: +46 18 18 11 91

Fax: +46 18 18 11 70



Bibliographie

Ouvrages et articles:

Hoem, J. (1993): « Public Policy as the Fuel of Fertility: Effects of a Policy Reform on the Pace of Childbearing in Sweden in the 1980's » dans *Acta Sociologica* 36: 19-31.

Hörnqvist, M. (1994): « Att bli vuxen i olika generationer » dans Fritzell, J. & Lundberg, O. (eds): *Vardagens villkor, Levnadsförhållanden i Sverige under tre decennier*. Brombergs, Stockholm. pp 184-214.

Jacoby, A. & Näsman, E. (1989): *Mamma Pappa Jobb, Föräldrar och barn om arbetets villkor*. Arbetslivscentrum/Brevskolan, Stockholm.

Martinelle, S. (1992): « Fruktbarheten nu och i framtiden » dans *Välfärdsbulletinen* 2:5-7.

Moen, P. (1989): *Working Parents. Transformations in gender roles and public policies in Sweden*. Univ. of Wisconsin Press, Madison.

Nermo, M.: « Den ofullbordade jämställdheten » dans Fritzell, J. & Lundberg, O. (eds): *Vardagens villkor, Levnadsförhållanden i Sverige under tre decennier*. Brombergs, Stockholm. pp 161-185.

Nordenstam, U. (1984): *Ha barn, men hur många?* Information i prognosfrågor 1984:4 Statistics Sweden. Stockholm.

Näsman, E. (1990): *The Importance of Family Policy for Fathers Care of their Children*, European Commission, report DGV/B/4 Brussels.

Näsman, E. (1992): *Parental Leave a Workplace Issue?* SRRD-78, Demography Unit, Stockholm University.

Näsman, E. (1995): *The Visibility of fatherhood in Workplace Cultures*, à paraître.

Näsman, E. (1996): *Föräldrars handlingsutrymme i könspräglade yrken och arbetsplatser*, à paraître.

Rydenstam, K. (1992): *I tid och otid. En undersökning om kvinnors och mäns tidsanvändning. 1990/91*. Levnadsförhållanden, rapport no 79, Statistics Sweden, Stockholm.

Röcklinger, A.-S. (1987): « Hur används föräldraförsäkringen? » dans *Barnfamiljerna och arbetslivet*. Socialdepartementet, Stockholm.

Sundström, M. (1987): *A Study in the Growth of Part-time Work in Sweden*. Almqvist & Wiksell, Stockholm 1987.

Références statistiques:

Riksförsäkringsverket (RFV) 1990, 1992, 1994, 1995
Statistics Sweden 1995



Responsabilités familiales et protection sociale

Yves Chassard

La Commission européenne, qui publie tous les deux ans un rapport intitulé *La Protection sociale en Europe*, va publier son second rapport au mois de septembre. On m'a demandé de profiter de cette occasion pour vous dire quelques mots sur le sujet *responsabilités familiales et protection sociale*. C'est-à-dire essayer de répondre à la question: Qu'est-ce qui se passe en ce qui concerne le droit à la protection sociale, lorsque l'on interrompt son activité, soit pour dispenser des soins à un jeune enfant, soit pour s'occuper d'une personne invalide ou d'une personne âgée?

Je vais énumérer un certain nombre de points. Le premier, c'est l'interruption de travail pour s'occuper d'un jeune enfant; ce qu'on appelle en général le congé parental.

Le congé parental

Si on définit le congé parental par deux éléments, premièrement une certaine garantie de réemploi à l'issue du congé, et deuxièmement une rémunération, huit des États membres de l'Union européenne ont un congé parental.

En ce qui concerne les autres, deux États membres n'ont aucune disposition se rapprochant de ce type de congé: c'est l'Irlande et le Luxembourg; alors que cinq États membres ont un congé parental non rémunéré, mais avec une certaine garantie de réemploi: ce sont le Royaume-Uni, le Portugal, la Grèce, l'Espagne et les Pays-Bas.

Il faut immédiatement ajouter qu'au Royaume-Uni, il y a des conditions très restrictives pour l'obtention de ce congé non rémunéré; il faut avoir travaillé au minimum deux ans à plein temps ou cinq ans à temps partiel chez le même employeur. C'est le seul État membre où existe cette disposition. Les Pays-Bas sont aussi un cas particulier, un peu atypique, dans la mesure où, *en pratique*, la grande majorité des travailleurs sont couverts par des conventions collectives, leur donnant le droit d'être rémunérés pendant ce congé. Mais il n'y a pas de système statutaire *légal*.

Retournons aux huit États membres qui ont à la fois congé rémunéré *et* garantie de réemploi. On peut s'interroger sur la réalité de la garantie de réemploi en France; il n'est pas sûr qu'elle soit véritablement effective. En Italie, il y a



en tout cas une garantie de réemploi et un congé rémunéré. Il porte sur à peu près trois mois, après les cinq mois de congé de maternité, rémunérés à 30% du salaire antérieur.

On trouve ce même type de congé au Danemark, là sous une forme beaucoup plus développée, grâce à la réforme des fonds du marché du travail, intervenue en 1994. Les salariés danois, et je crois même les non-salariés, ont la possibilité de bénéficier d'un congé pendant une période maximale d'un an – soit congé de formation, soit congé parental, soit, de façon plus générale, congé sabbatique – en étant rémunérés à hauteur de 80% de l'indemnité qu'ils touchent quand ils sont au chômage, correspondant à 72% de leur salaire antérieur, celui-ci étant, évidemment, un peu plafonné.

Dans les deux autres pays nordiques, la Suède et la Finlande, il existe des systèmes de congé parental très sophistiqués. Ces pays ont développé des systèmes qui donnent la possibilité de prendre des congés supplémentaires, en dehors du congé parental au sens strict, en cas de maladie de l'enfant.

Trois autres pays disposent des systèmes de congé parental. Ce sont la Belgique (un an au maximum, avec une prestation forfaitaire, qui est de 11 500 francs belges, c'est à dire une somme assez modérée), l'Allemagne (trois ans au maximum, mais simplement six mois sans test de ressources) et l'Autriche (une prestation forfaitaire de 15 ECU par jour pendant 2 ans).

En ce qui concerne les droits à la protection sociale, ces droits sont à *peu près* assurés. C'est à dire que, dans tous les États membres sauf l'Irlande et le Luxembourg, une personne qui interrompt son activité pour prendre un congé parental, conserve ses droits à l'assurance sociale. Dans les pays où il n'y a pas de système national de santé, elle conserve également ses droits à l'assurance maladie.

Les choses sont moins développées en ce qui concerne l'autre grand type de congé, celui qui est pris pour dispenser des soins à une personne âgée ou généralement dépendante – probablement parce que c'est plus nouveau dans la majorité des États membres.

Le congé pour soins à personnes âgées ou invalides

Il y a deux types d'États membres. D'une part, il y a des pays qui accordent une prestation à la personne invalide, elle-même, en sorte qu'elle puisse elle-même rémunérer la personne qui lui dispense ses soins. C'est le cas, par exemple, de la France, de l'Italie et de la Grèce. Dans ces pays-là, ce type de prestation est d'ailleurs soumis à un plafonnement des ressources, et donc, finalement, il y a assez peu de bénéficiaires.

Il y a aussi des pays dans lesquels la priorité est plutôt accordée au développement des services sociaux, c'est à dire à la possibilité d'accéder à un service social. C'est le cas des pays nordiques, encore que, en Suède et au Danemark,



les salariés ont la possibilité d'interrompre leur activité professionnelle, afin d'aider des personnes âgées ou invalides, souvent malades, et de rester auprès d'elles pour une période limitée. L'idée, c'est que, si le besoin de recevoir des soins d'une tierce personne est un besoin de moyen terme, c'est aux services sociaux (services sociaux subventionnés par l'État ou par les collectivités locales) d'assurer ces services, et non pas aux personnes de l'entourage.

En Belgique, il y a depuis l'année dernière une expérience un peu originale; c'est un nouveau dispositif pour dispenser des soins à une personne qui est en phase terminale, mais, paradoxalement, ce congé est limité à une durée de deux mois. Je ne sais pas ce qui se passe quand la personne n'est pas décédée au bout des deux mois; je n'ai pas exactement compris quelle était la logique de ce genre de congé.

Il y a surtout plusieurs États membres, qui ont développé un système plus ambivalent de congé pour soins à personnes dépendantes. C'est d'abord le Royaume-Uni, qui a créé *Invalid Care Allowance*, il y a l'Irlande aussi, qui a créé une prestation du même type, sous condition de ressources, et il y a évidemment le pays vers lequel beaucoup de regards sont tournés en ce moment: l'Allemagne, avec l'expérience nouvelle de la *Pflegeversicherung*. Ce système permet à une personne invalide, nécessitant des soins d'une tierce personne, de recevoir une prestation dont le taux dépend de la nature de la personne qui dispense les soins. Si ces soins sont dispensés, de façon informelle, par l'entourage, il y a un taux réduit; si la personne invalide nécessitant des soins s'adresse à une entreprise de travailleurs sociaux qui va dispenser ses soins sur une base marchande, monétaire, la prestation est supérieure. Il est trop tôt pour évaluer déjà ce type de régime, mais on voit bien qu'on est ici à la frontière, un peu délicate, entre le secteur formel et le secteur informel.

Il est clair que la solution qui consiste à accorder la prestation, non pas à la personne invalide elle-même, mais à la personne qui dispense les soins, permet de garantir plus efficacement les droits à la sécurité sociale des personnes de la famille dispensant ces soins à une personne âgée ou invalide.

En ce qui concerne la réduction du temps de travail consécutif, ayant pour objet d'apporter des soins, je ne m'étendrai pas. Je vous rappellerai simplement qu'il y a des pays où l'affiliation même à la sécurité sociale est déterminée soit par un certain nombre d'heures d'activité, soit en termes de rémunération minimale. Il s'agit de l'Espagne, de l'Autriche, de l'Allemagne et du Royaume-Uni. Ce sont les quatre États membres principaux pour lesquels il y a une condition d'activité minimale pour être inscrit à la sécurité sociale.

Impact de l'interruption d'activité

Concernant l'impact de l'interruption d'activité sur les droits à la protection sociale, il faut distinguer les prestations à court terme et les prestations à long terme. Les prestations à court terme sont celles que l'on reçoit lors d'une interruption courte, pour cause de maladie ou de chômage, encore que, de plus en



plus, le chômage devient un risque à moyen terme. Les prestations à long terme sont essentiellement les prestations de vieillesse et d'invalidité.

En ce qui concerne les prestations à *court terme*, c'est à dire en cas d'interruption pour cause de maladie ou de chômage, il y a une tendance à allonger la période de travail qu'il est nécessaire d'avoir accomplie, pour pouvoir bénéficier de la prestation.

C'est particulièrement vrai pour le cas du chômage. Dans beaucoup d'États membres, on voit cet allongement des périodes d'activité nécessaire, qui sont souvent de six mois d'activité au minimum, faute de quoi on n'est plus éligible à l'assurance chômage. La Finlande est un pays très atypique de ce point de vue, puisqu'il suffit d'avoir travaillé cinq jours en Finlande pour bénéficier d'une prestation de chômage.

En ce qui concerne les prestations à *long terme*, c'est à dire les pensions de vieillesse, on est face à une discussion très intéressante. Il est évident que le problème se pose différemment selon la structure du système de pension.

Il y a les pays qui ont une pension de base accordée à tout citoyen. Ce sont les trois pays nordiques: le Danemark, la Suède (mais le système vient d'être réformé) et la Finlande, et c'est aussi les Pays-Bas. Mais en général, ces pays ont, en plus de leur pension de base, une pension complémentaire, qui est liée au revenu. Donc le problème se pose quand même dans ces pays, tout comme dans les pays où le système de pension est organisé sur une base contributive, où c'est plus net.

Beaucoup de personnes au cours des dernières années, et en particulier des femmes, sont arrivées à l'âge légal de la retraite avec ce qu'on appelle des carrières incomplètes, dues essentiellement au fait qu'elles avaient interrompu leurs activités pendant une partie de leur carrière pour élever leurs enfants, ou même à la fin de leur carrière pour dispenser des soins à leurs parents âgées. Ce problème va se poser de plus en plus aux pays européens. On aperçoit en effet une tendance très nette à passer d'un système qu'on appelle *prestations définies* – où le montant de la pension est calculé en fonction *ou* du salaire de la dernière année, *ou* du salaire des toutes meilleures années, *ou* du salaire des cinq meilleures années – à un système où la pension est calculée en fonction de l'ensemble des gains de toute la carrière.

On en trouve le meilleur exemple en Italie, où une réforme du système de pension très importante, qui va tout à fait dans cette direction, est en cours de discussion. Aussi dans le système très différent du Royaume-Uni, on a vu une réforme qui allait dans ce sens. On ne calcule plus les droits aux pensions complémentaires sur les vingt meilleures années, mais sur l'ensemble des gains de toute la carrière. Même chose en France depuis la réforme de 1993, où on passe progressivement des 10 aux 25 meilleures années, en attendant d'embrasser l'ensemble de la carrière.



Valorisation de l'interruption d'activité

Il est évident que le problème va se poser de plus en plus de savoir comment on valorise les années d'interruption, à quel équivalent salarial on va compter une période d'interruption. Par exemple, en Allemagne, on vient de décider que chaque enfant, né depuis le 1er janvier 1992, ouvre droit à un crédit de trois ans pour le parent qui a interrompu son activité pour s'occuper de cet enfant, et la rémunération était fixée forfaitairement à 75% du salaire moyen. Donc, on a décidé qu'on les valorisait pour l'acquisition des droits à pension à 75% du salaire moyen.

Je crois que ces questions de valorisation et d'impact des interruptions d'activité sur les droits à la protection sociale se posent sous un jour nouveau lorsque l'on voit l'évolution dans un certain nombre de pays. Deux pays qui sont intéressants et spécifiques de ce point de vue, sont le Royaume-Uni et les Pays-Bas. Ils viennent de rompre avec une longue tradition qui consistait à socialiser le coût pour l'entreprise en cas d'interruption de maladie. Maintenant, l'entreprise a l'obligation légale de continuer à payer une personne lorsqu'elle est malade, mais elle n'est plus remboursée pas le système d'assurance. Ceci, c'est pour encourager les entreprises à faire de la prévention. On peut évidemment s'interroger sur le caractère potentiellement pervers de ce type de mécanisme, puisque c'est une incitation implicite pour les entreprises à sélectionner les travailleurs qui auront les plus faibles risques de tomber malades.

Pour terminer, j'aimerais commenter le débat important, concernant l'avenir de nos systèmes de pension. L'année dernière, la Banque Mondiale a publié un rapport qui a été abondamment diffusé dans le monde entier. Il se fonde sur une critique de nos systèmes européens contributifs, notamment du système qu'on appelle Bismarckien, d'après l'idée que ces systèmes opèrent une anti-redistribution, parce que l'espérance de vie est une fonction croissante du revenu. C'est à dire que, plus on a un salaire élevé, plus on va percevoir la pension pendant longtemps. Ce rapport de la Banque Mondiale préconise quelque chose de simple; c'est de ne pas mettre tous ses œufs dans le même panier. Autrement dit: « Un système de pension a deux objectifs: lutte contre la pauvreté pour les personnes âgées, et remplacement du revenu antérieur. Faisons donc deux systèmes différents! »

Je crois que l'un des mérites des systèmes, qui mettent tous les œufs dans le même panier, c'est de conduire à réfléchir à la question suivante: Comment est-ce qu'on pénalise, ou on ne pénalise pas, ceux qui interrompent leur carrière pour s'occuper d'un enfant ou d'une personne dépendante?

Yves Chassard

Commission des Communautés européennes,
DG V/E/2, 200 Rue de la Loi
B-1049 BRUSSELS
Tél: +32 2 299 04 75
Fax: +32 2 299 05 09

L'espace familial



— question
d'organisation?



L'histoire du télétravail chez Digital Equipment B.V.

C. C. de Bruin

Nous ne connaissons pas la date du début du télétravail. Les syndicats et la direction n'y étaient pas impliqués, mais c'est vers la fin des années 70 et le début des années 80, que quelques techniciens spécialistes en prirent l'initiative. L'entretien des systèmes d'ordinateurs et leurs applications devaient être assuré, de préférence en dehors des heures de bureau, soit entre 9 heures et 17 heures.

En outre, les personnes responsables de la maintenance n'aimaient pas rester seules tard au bureau, après que chacun en soit parti. Elles prenaient un terminal et un modem à faible vitesse de 300 bps, et faisaient le travail depuis leur domicile. Lorsqu'elles avaient eu à effectuer une tâche difficile durant la journée, et voulaient travailler dans la concentration, elles aimaient aussi travailler depuis le domicile. A cette époque, nous ne réalisions pas qu'il s'agissait de télétravail.

En 1985, les ingénieurs itinérants qui réparent les ordinateurs, commencèrent à travailler depuis leur domicile, parcequ'ils habitaient plus près du site de leurs clients, et que toutes les informations pertinentes étaient accessibles dans leurs bases de données. Ils utilisaient également un terminal et un modem à 1.200 bps. Le repérage par téléphone ainsi que le diagnostic à distance était possible de cette façon. L'extension de fonctions, telles que courrier électronique, tableau d'affichage et videotext, s'ajoutaient au réseau, si bien qu'il devint plus facile pour les autres spécialistes, pour les vendeurs, les consultants et les dirigeants d'avoir accès à l'information depuis d'autres lieux que les bureaux.

Premier pilote 1988

En 1988, ma fonction était celle de directeur des ventes pour l'industrie chimique en Hollande. La corporation décida que chaque pays devait se segmenter en plusieurs districts, même le petit pays de Hollande. La décision fut prise de diviser la Hollande en Hollande orientale d'une part et Hollande occidentale d'autre part.

La direction de la Hollande orientale fut placée à Utrecht. Comme quelques-uns du personnel de vente vivait à plus de 120 km de la direction, j'ai demandé à mon groupe de prendre en considération le télétravail. J'ai soumis un ébauche de projet, mais avant même l'approbation finale, nous nous étions



tout simplement mis au travail. Nous avons fait une évaluation des résultats durant le premier semestre de 1989.

L'espace de bureau

L'espace de bureau fut diminué (12 personnes dans un bureau pour 5). Les chefs comptables, qui étaient auparavant habitués à avoir leur propre bureau, utilisaient maintenant ce bureau pour toute l'équipe. Il servait comme une sorte de quartier général, avec l'ensemble des projets et résultats inscrit sur le tableau de service.

Implications sociales

Ce local était également utilisé par des employés ayant d'autres fonctions, en sorte que les équipes se fréquentaient, et d'autres aussi commençaient à travailler à domicile. Certaines réunions se faisaient à domicile et permettaient de faire mutuellement la connaissance des conjoints et des enfants. Qui dit que le télétravail entraîne l'isolement?

Flexibilité du travail et de la vie familiale

Pour les salariés, l'horaire de travail passait de la journée de 9 à 17 heures à une période de travail diversifiée. Quand ils rentraient à la maison, entre 16 et 17 heures, les employés passaient le temps en famille, et faisaient leur rapports après le dîner.

Motivation

Du fait de la possibilité qu'ils avaient de décider de leur horaire de travail, chaque membre du groupe d'essai citait la qualité de vie comme le premier avantage de cet essai.

Production

Les visites chez les clients ont augmenté de 25%, et la satisfaction de ceux-ci s'est accrue. Avec l'augmentation des visites chez les clients, les distances parcourues ont également augmenté. Un client mit à la disposition de l'équipe un bureau, où ils pouvaient disposer d'un PC et d'une connexion réseau vers le centre, leur permettant de présenter des offres sur place.

Changements de l'environnement de travail pour les secrétaires

Nous nous étions attendus à ce qu'il y ait certains changements, mais ce qui s'est passé a largement dépassé toutes nos attentes. La secrétaire devait établir les priorités, et elle ne disposait d'aucun secours immédiat pour prendre ces décisions. Elle avait à sélectionner l'information à transmettre aux « télétravailleurs », à établir des priorités dans les demandes d'offres etc. Durant les congés, lorsque nous avions à impliquer du personnel temporaire depuis une agence, nous affrontions des difficultés importantes (Ce personnel ne comprenait pas ce qu'était une « demande d'offre »).

La secrétaire devint l'intermédiaire entre le centre et le télétravailleur, et dans notre cas, elles éprouvait cette expérience comme une réévaluation de leur fonction.



Ce qu'elles appréciaient le plus c'était d'avoir un environnement de travail plus calme, et le fait qu'elles pouvaient établir leurs propres priorités, au lieu d'être en faces des gens exigeant tous que leur travail devait être effectué en priorité.

Deuxième groupe d'essai

Tous ceux qui ont été impliqués sont restés télétravailleurs, mais cela a pris cinq ans de lancer un essai plus large, incluant plusieurs fonctions. Le schéma du projet fut établi en 1992; nous commençons en 1993. Nous nous étions attendus d'avoir 50 à 60 volontaires, mais nous avons eu plus de 140 volontaires dans ce vaste groupe d'essai. Les fonctions concernées étaient: la vente, l'expertise, la formation. De plus, une part du personnel font du télétravail temporairement lorsque cela leur convient.

Des télétravailleurs en dehors du groupe d'essai

Nous avons un employé qui résidait près du centre, mais avec l'intégration d'une partie d'une autre société, Philips, son lieu d'affectation changea, et il avait à effectuer plus de 50 km jusqu'à son bureau. Comme il était diabétique, ceci lui causait certains problèmes. Avec quelques arrangements mineurs dans son organisation de travail, il travaille aujourd'hui quatre jours par semaine chez lui, et un seul jour au bureau. Son directeur m'a dit qu'elle voulait prendre ce modèle en considération aussi pour le reste de son équipe. Un certain nombre de femmes souhaitaient travailler à temps partiel, et le télétravail pourrait dans certains cas constituer une très bonne alternative.

Technologie

La technologie a évolué. Nous utilisons maintenant des ordinateurs portatifs d'une rapidité de 14,4 k bps et un serveur qui assure une sauvegarde automatique, l'intégration des données, la protection anti-virus, etc. Tous les télétravailleurs de ce groupe d'essai ont un contrat, avec de bonnes compensations pour les charges à la maison. Le partage de bureau a été introduit, et nous avons mis en place un bureau d'assistance.

Le processus d'apprentissage

Le pas à pas.

Nous avons introduit un nouvel environnement et une nouvelle technologie, ce qui a retardé le projet six mois. L'implication de toutes les fonctions est très importante, et nous continuons à travailler sur cette implication par des sessions d'information, des publications, etc...

Focalisation sur l'échange d'expériences

Nous avons eu une réunion, en présence de l'ensemble des secrétaires, pour apprendre comment gérer les appels téléphoniques, les connections directes à domicile, ou par courrier électronique, etc.

Vendre l'idée à l'intérieur de la société prend du temps; cela nous a pris cinq ans



pour fonder un projet de vaste ampleur. Beaucoup de responsables demeurent rétifs au changement, et cette résistance augmente lorsque quelqu'un d'autre leur dit qu'ils pourraient travailler plus efficacement. C'est pourquoi il est important de trouver la bonne mesure d'implication. Divers responsables, qui étaient initialement contre le projet commencèrent eux-mêmes le télétravail, et en sont maintenant très satisfait.

A Digital Equipment B.V. nous avons l'avantage essentiel de disposer d'un réseau mondial, et le fait que chacun y est familiarisé au courrier électronique. Le télétravail est un travail en réseau, et apporte nombre d'avantages tout à la fois aux employés et au patron.

C. C. de Bruin

Digital Equipment B.V.

Postbus 9064

NL-3506 GB UTRECHT

Tél: +31 30 83 31 66

Fax: +31 30 8321 61



Espace et temps du télétravail

Jean-Claude Kaufmann

Lorsque l'on parle du télétravail, une question vient souvent dans la discussion: « Quelle est son importance réelle, ne s'agit-il pas d'un gadget encore peu développé, ne justifiant pas qu'on lui accorde une importance exagérée? ». Cette question révèle que l'ensemble de la société est encore inconscient de la véritable révolution des comportements dans laquelle s'inscrit le télétravail. Pour le comprendre, il faut élargir le champ de vision, et ne pas regarder uniquement les postes de travail définis comme du télétravail à 100%, du télétravail au sens strict, mais regarder ce qui se passe sur l'ensemble du marché du travail.

Que voyons-nous? Que le rapport du travail à l'espace et au temps est en train de se modifier. Un petit rappel historique est utile. Dans les siècles passés, une partie importante du travail se déroulait au domicile. C'était notamment le cas des agriculteurs, des artisans et des ouvriers payés à la pièce. Le 19^{ème} siècle et la première partie du 20^{ème} furent au contraire la grande période de la structuration du travail collectif et de sa concentration sur de grands sites industriels. Depuis la fin des années 1970, nous sommes entrés (sans trop nous en rendre compte) dans une nouvelle phase, radicalement différente, dont la logique de développement est même inverse. Le travail se déroule de plus en plus en dehors des lieux explicitement définis pour le travail, et les entreprises sont de moins en moins en mesure de contrôler le temps. La mesure du temps est remplacée par l'évaluation des résultats.

Un aspect caractéristique est que l'innovation se développe en cascade, en partant du haut, des professions les plus qualifiées et des milieux les plus cultivés, et se répand vers le bas (pour finir par buter sur des résistances en arrivant en bas de l'échelle sociale, comme je l'expliquerai tout à l'heure).

L'aspect central du nouveau modèle est la personnalisation du travail, la gestion individualisée de son organisation, se traduisant notamment par une accentuation de la délocalisation, un flou des espaces. De moins en moins, le travailleur (surtout s'il s'agit d'un cadre) se rend au travail, dans un endroit particulier, séparé du reste de la société. De plus en plus, il le porte avec soi: il devient, lui-même et son environnement, l'espace mobile du travail.

Je distinguerais trois niveaux. Le premier est le plus visible: ce sont par exemple les dossiers ou l'ordinateur portable, que l'on amène dans le train ou à la maison, et le téléphone mobile, sans cesse à portée d'oreille. Le second est plus diffus, mais sans doute beaucoup plus important: c'est le travail que l'on porte dans la tête dans les circonstances les plus diverses, charge mentale d'autant plus



lourde que le travail tend historiquement à s'intellectualiser. Le troisième niveau est très difficile à analyser: il est constitué de ce qui, justement, est officiellement en dehors du travail. Par exemple les loisirs éducatifs: le cinéma, la lecture, la télévision. Or, ces activités, que l'on imagine strictement personnelles, peuvent être considérées comme des activités de formation. Il semble même qu'elles jouent un rôle essentiel. Une étude récente a ainsi montré que les managers d'entreprises performantes passaient plus de temps chez eux, qu'ils lisaient et regardaient davantage la télévision. Vous le voyez: le travail le plus efficace n'est pas toujours là où on le pense, et les frontières entre travail et non-travail sont devenues extraordinairement floues et mouvantes.

Elles le sont encore plus quand on travaille chez soi. Le télétravail au sens strict, tout en s'inscrivant dans le mouvement d'ensemble que je viens de décrire, en représente une sorte de pointe avancée, qui pose des problèmes particuliers.

L'avantage majeur, bien connu, du télétravail, est celui de la souplesse, conférée par le caractère personnel de l'organisation. La souplesse représente un instrument privilégié pour concilier vie professionnelle et vie familiale, surtout pour les femmes. Ceci est évident, et je n'insisterai pas. Mon rôle est plutôt ici de souligner les risques. Et de rappeler certaines vérités. Par exemple celle-ci: que le miracle de la double-activité en une seule n'existe pas, hélas! Au contraire, la confusion de l'activité, le passage incessant du travail à la famille et de la famille au travail (qui peut parfois se produire en des séquences très brèves, de quelques secondes, quand par exemple on essaie de travailler tout en s'occupant d'un enfant) détruit les avantages de la souplesse: en voulant faire deux fois plus on fait en réalité deux fois moins.

La notion de charge mentale est ici essentielle pour l'analyse. Rentrer dans une activité de travail exige une charge mentale spécifique. S'occuper de la famille ou de la maison nécessite un autre type d'investissement intellectuel (je dis bien « intellectuel »; la gestion familiale exige en effet une forte mobilisation psychique). Le passage trop fréquent de l'un à l'autre peut donc introduire de la désorganisation, de la fatigue et de la perte d'efficacité dans les deux domaines que l'on essaie de suivre parallèlement. S'ajoute encore à cela une troisième sphère de charge mentale, tout à fait spécifique au travail à domicile et pouvant nécessiter une grande dépense d'énergie: les efforts intellectuels pour gérer les passages, entre travail et famille, et inversement. La contrepartie des avantages de la souplesse d'organisation de la vie quotidienne est donc claire: une charge mentale considérable, qui peut cependant être notablement diminuée si l'on est soi-même très organisé. En quelque sorte, les contraintes extérieures d'organisation sont relayées par des capacités personnelles, internes, d'organisation, qui nécessitent un travail intellectuel spécifique. A défaut de cette capacité d'organisation personnelle (qui n'est pas donnée à tous) c'est la confusion des activités, la fatigue, l'inefficacité.

Dans les projets actuels de promotion du télétravail, la maison est beaucoup trop souvent vue comme un lieu vide, qui n'exercerait aucune pression sur



l'individu, surtout sur les femmes. Un exemple caractéristique est donné par les formules dites de « temps scolaire » ou « télépendulaire », dans lesquelles les femmes choisissent des journées de congé scolaires pour effectuer un télétravail partiel tout en maintenant l'essentiel de leur activité sur un modèle classique. Du point de vue de la souplesse et de la conciliation, l'expérience semble absolument parfaite. Mais le résultat n'est obtenu que grâce à un doublement du rythme personnel d'activité, le travail à la maison ayant justement lieu au moment précis où la charge familiale est la plus lourde. Beaucoup de femmes parviennent à se débrouiller, et préfèrent encore la souplesse même si elle augmente le rythme de travail et la charge mentale. Mais ce qui est néfaste, c'est le caractère invisible de cette mobilisation, comme si les femmes pouvaient infiniment développer toutes sortes d'activités à la maison.

Plusieurs études ont montré que le télétravail élevait la productivité, en supprimant le temps perdu en discussions avec des collègues de travail, bavardages, pauses café, etc. Mais c'est oublier que ces temps morts reposent sur une donnée structurelle, que le travail suit un rythme irrégulier et qu'il nécessite des moments de reprise de souffle. De tels moments existent de la même manière à la maison pour le télétravailleur. La différence est qu'ils ne sont pas comptabilisés comme temps perdu, et que l'on est seul pour discuter.

L'espace du chez-soi pose un problème aux femmes. Cela même qui peut leur rendre plus facile la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle (c'est-à-dire la proximité et la possibilité de mélange des deux sphères) peut en effet être également source de difficulté. Le travail à l'extérieur du domicile donne aux femmes l'indépendance dans la société, grâce à l'autonomie financière. Mais il leur donne aussi autre chose: des contacts sociaux autres que ceux de l'univers résidentiel. Le télétravail peut contenir le risque de les confiner dans le monde de la maison. Dans certains cas, même davantage que des femmes au foyer dynamiques ayant du temps pour diverses activités. Ce risque est beaucoup moins important pour les hommes, qui ont traditionnellement une socialisation plus extérieure au domicile. Pour les femmes, l'enfermement est d'autant plus à craindre qu'il y a confusion des activités, charge mentale et fatigue. Hommes et femmes ne sont pas égaux face au télétravail. Les deux risques majeurs (la surcharge mentale liée à la gestion de la conciliation, et le risque d'isolement et de confinement dans l'univers de la maison) sont en effet très majoritairement des risques féminins.

La configuration de l'espace du logement dans lequel se déroule le télétravail joue un rôle important pour éviter la confusion des activités: la qualité d'installation et le caractère clairement séparé du bureau facilitent en effet la possibilité de s'investir avec efficacité dans le travail. Mais ceci n'est pas donné à toutes les bourses, et il est rare que les entreprises prennent en compte le financement du lieu de travail au domicile.

Le troisième risque majeur du télétravail est d'accentuer les inégalités sociales, sur un point précis, qui joue aujourd'hui un rôle de plus en plus important:



l'isolement. Pour le comprendre, quelques notions sur les changements contemporains du lien social sont nécessaires. Les contacts sociaux représentent aujourd'hui un capital qui marque la position sociale: les plus riches et les plus cultivés en ont de plus en plus, les plus pauvres en ont de moins en moins. En haut de l'échelle sociale, les contacts ont de plus en plus un caractère ponctuel, à distance, virtuels. Ils se développent en vastes réseaux dans lesquels l'individu prend l'habitude de naviguer. En bas au contraire, le besoin d'un entourage de soutien, proche, stable, en chair et en os, reste essentiel. Le télétravail n'intervient pas du tout de la même manière entre ces deux pôles extrêmes. En haut il ajoute de nouvelles branches au réseau, et peut permettre d'être encore plus relié, de connaître encore plus de monde. En bas au contraire, il peut couper de la communauté immédiate de travail, qui seule a un sens. Surtout pour les plus fragiles. Des témoignages illustrent ainsi le fait que des handicapés ont vu leur isolement aggravé par le télétravail: il leur est en effet nécessaire de lire quotidiennement dans les yeux des autres la réalité de leur insertion professionnelle.

Certes de telles dérives sont actuellement peu perceptibles. Parce que le télétravail se développe surtout dans des professions très qualifiées (et masculines). A mesure que des emplois de télétravail moins qualifiés, de stricte exécution, les trois risques que j'ai signalé vont se faire plus visibles. La fatigue mentale liée à une insuffisance des capacités personnelles d'auto-organisation. Le confinement des femmes dans le monde domestique. L'isolement-exclusion des plus fragiles.

Ces risques, spécifiques, ne sont pas sans solutions. Mais il faut les avoir à l'esprit pour imaginer ces dernières, sans attendre qu'apparaissent les problèmes. Car le développement du télétravail est inéluctable. Non seulement pour des questions de gestion interne aux entreprises. Mais parce qu'il s'inscrit dans un vaste processus historique de personnalisation. C'est un mouvement enthousiasmant et très positif, même s'il est plein de dangers, un mouvement qui conduit ni plus ni moins à ce que les hommes et les femmes prennent en charge eux-mêmes leur propre existence.

Ceci pour dire que je ne voudrais pas que mes propos très critiques soient mal interprétés: il ne peut être question de remettre en cause le développement du télétravail, ni de minorer ses aspects positifs. Mon rôle aujourd'hui était simplement de souligner les risques. Risques très importants, mais qui n'empêchent pas que le télétravail soit actuellement très bien vécu par une majorité de personnes. D'ailleurs moi-même, je suis depuis 15 ans un télétravailleur, et un télétravailleur heureux!

Jean-Claude Kaufmann

CNRS

12 Rue de la République

F-22000 SAINT-BRIEUC

Tél: +33 96 61 20 61

Fax: +33 96 33 80 35

En route



– pour de nouveaux
partenariats?



Au seuil de l'Europe – commentaires et réflexions

Agneta Stark

La Suède est au seuil de l'Europe, et nous regardons en avant. L'avenir semble incertain – mais l'est-il, vraiment? Je m'en vais vous exposer un petit nombre de données qui semblent absolument sûres, mais que nous avons tendance à oublier ou rejeter, si ce n'est que nous préférons parler plutôt d'autres choses.

La société soignante

Le thème de cette conférence est *Travail et Vie familiale*. Il aurait pu aussi bien être intitulé *Travail salarié et Vie familiale* ou encore *Travail salarié et non salarié – Marché du Travail et Vie familiale*. Car il faut tenir compte du fait que le travail peut être rétribué, ou non rétribué, et que cette rétribution en elle-même ne saurait faire la différence entre travail et loisir, ou d'autres activités hors travail. Le travail de soigner les autres, par exemple, est bien du travail, même si la personne qui le fait n'est pas rétribuée.

Les transformations rapides qui marquent actuellement la vie des Européens, sont souvent présentées comme traits dominants de notre époque. Nous assistons à des transformations technologiques, économiques, politiques, etc. Nous sommes en train de passer de la société industrielle à la société post-moderne, ou la société de l'information, précisément comme au début du siècle nous passions d'une société agraire à une société industrielle.

Mais, est-ce vraiment le cas? A mon idée, le caractère propre d'une société réside plutôt dans ses éléments constants, qui, de ce fait même, sont souvent négligés ou oubliés. Jusqu'ici, les caractérisations des sociétés ont toujours été basées sur le travail rémunéré des hommes. Mais si l'on prend en compte le travail des hommes *et* des femmes, de même que le travail payé *et* le travail non-payé, il apparaît parfaitement clair que la grosse quantité du travail effectué n'est pas celle de l'industrie, ni celle de l'agriculture, mais celle des soins donnés aux autres. C'est le travail d'assister les jeunes, les personnes âgées, les malades, le handicapé, l'instable, le fragile, le déprimé, le mourant, le nouveau-né. Nous vivons à une époque marquée par les soins et l'assistance aux autres, comme nous l'avons toujours fait et ferons toujours.

Les contradictions du développement

Le travail industriel est actuellement en diminution, puisque la technologie



remplace le travailleur. On peut y voir une réduction inquiétante, ou une libération pour les hommes et les femmes à l'égard de travaux parfois dangereux. Le chômage, cependant, est bien la preuve de ce que les coûts des transformations technologiques et économiques actuelles ont été transférés sur certaines personnes, tandis que d'autres recueillent les fruits des changements en cours. Les retombés de ces changements ne sont pas équitablement réparties.

Le développement technologique et médical, travail patient sans fin, recherches et grosses sommes d'argent placées dans la recherche médicale, ont amélioré la qualité de la vie humaine, et ont permis aux gens de vivre très vieux, en bonne santé, pour des périodes plus longue que jamais auparavant. Et cette activité s'étend: ceintures de sécurité, alimentation plus riche en fibres et plus pauvre en matières grasses, vaccins, sécurité sur le lieu de travail, hygiène alimentaire, restrictions de publicités pour le tabac, remplacements d'organes, interventions chirurgicales, etc. Tout ceci, marque un *progrès*. C'est la réussite.

Il est alors étrange de nous entendre décrire, tant de fois, en termes de problèmes, précisément, – ce progrès. Nous faisons d'abord obstacle à la maladie et à la mort, et quand nous sommes devant le résultat, nous disons: « Mon Dieu! que ces gens deviennent vieux! Très vieux! » Et nous parlons d'une explosion des classes d'âge des personnes âgées, et d'un fardeau de soins à supporter pour les autres. Notre succès apparaît soudain comme un problème aigu.

Mais, ce n'est pas un problème pour chacun; le vieillissement n'est pas un phénomène qui se répartit de façon neutre entre hommes et femmes.

Vieillesse mal partagée

Les femmes vivent, en moyennes, environ six ans de plus que les hommes. En 1990, il y avait en Suède 700.000 personnes âgées de 75 ans ou plus (Bureau National des Statistiques, 1990). Parmi ces personnes, 62% étaient des femmes, 38% des hommes (ce qui rejoint le quota qu'on trouve partout ailleurs en Europe occidentale). Je vais me permettre ici de faire une petite parenthèse sur les problèmes d'optique et la force des mots. Nous avons tendance à dire que les femmes survivent. Ceci est révélateur du fait que nous nous servons des hommes comme norme de référence non explicite, aussi pour les femmes. Mais renversons la perspective, et plaçons les femmes comme norme! Nous serions alors amenés à dire des hommes qu'ils sont des «subvivants», qui ont la vie abrégée par rapport aux femmes.

En 1990, 257.000 Suédois, âgés de 75 ans ou plus, étaient mariés ou concubins, c'est-à-dire vivaient dans une situation privilégiée, bénéficiant d'un double revenu. Parmi eux, le rapport entre hommes et femmes était inversée: 61% des personnes mariées étaient des hommes, 39% des femmes.

Les non-cohabitants, soit veuves ou veufs, ou jamais mariés, constituait le groupe le plus important: 433.000. Parmi eux, 3/4 étaient des femmes et seulement



1/4 des hommes. Ceci signifie que seulement 23% des femmes au-delà de 75 ans étaient mariées, et que 77% vivaient seules, tandis que la majorité des hommes au-delà de 75 ans étaient mariés.

Ces femmes âgées et vivant seules ont le revenu le plus faible de la société. Si elles ont eu des emplois rémunérés, leurs salaires ont été inférieurs à ceux des hommes. Ceci est une situation qui demeure. Elles ont assumé une part beaucoup plus grande que les hommes du travail non rémunéré. Ceci également est une situation qui demeure. Elles ont soigné leurs maris, si elles en ont eu un. Mais le jour où il n'est plus là, et qu'elles, à leur tour, ont besoin d'être soignées, que se passe-t-il?

Il existe des enquêtes suédoises sur les soins souhaités par les hommes et les femmes âgés. Elles montrent que les hommes semblent accepter tout à fait volontiers d'être aidés même pour les soins intimes par des membres de la famille, étant donné que leurs femmes sont généralement là pour les donner. Les femmes, par contre, ne veulent pas être aidées pour les soins intimes par les membres de la famille (filles et belles-filles); elles préfèrent des aides professionnelles. Qu'elles paient.

Pourquoi est-ce ainsi? Eh bien, peut-être ces femmes ont-elles pratiqué le travail de soins elles-mêmes, et savent ce que cela signifie. Elles expriment également le souhait de rencontrer leurs enfants sans être pour eux une charge. Elles veulent l'indépendance. Et elles ont besoin de soins qualifiés par des personnes qualifiées. L'affection est un bon réconfort, mais elle ne suffit pas toujours.

Qui soigne les soignantes?

Ces femmes âgées se tiennent-elles au seuil de l'Europe? Que peuvent faire pour elles la technologie de l'information, le télétravail ou la rapidité des transports internationaux? Changer les couches des bébés ou des incontinents ne peut pas se faire à distance, ni à l'aide de la haute technologie. Mais c'est un travail qui doit être fait, et fait dans la dignité. Que peut y faire l'Union européenne?

Si une femme âgée nécessiteuse a des enfants, il se peut qu'ils appartiennent à la nouvelle main-d'œuvre mobile, et qu'ils travaillent dans une autre région de l'Union européenne – rappelons que la mobilité est une des clés de l'avenir. Ou bien, si sa fille travaille dans une profession de services, il se peut qu'elle ait de longues journées de travail et un bas salaire – rappelons que les nouveaux travaux de services ne doivent pas avoir des salaires trop élevés – faute de quoi ils risqueraient de diminuer la croissance économique. (Je cite là des propositions et des idées récentes pour l'Union européenne). Il se pourrait que cette femme ait travaillé elle-même sans rétribution, auparavant dans sa vie, diminuant ainsi les dépenses publiques pour les services de soins – référons-nous aux critères économiques pour l'Union européenne. Par conséquent, avec les nouveaux programmes de retraite, introduits dans la plupart des pays de l'Union européenne, elle n'aura droit qu'à une pension de retraite minimale.



Voilà la rude vérité, montrant les conditions économiques des femmes au long de leurs vies. Les désavantages qu'elles subissent se manifestent sans nulle pitié. Bas salaires, nouveaux travaux de services faiblement rémunérés, lourdes charges de travail non rétribué, mobilité de la main-d'œuvre, discrimination des salaires des femmes, travaux de soins évalués inférieur aux travaux sur machines – tout cela continue. Nous allons avoir exactement la même situation à l'avenir. *Nous savons cela – l'avenir est connu*. A moins de changer profondément la condition des femmes, cette situation ne changera pas.

L'avenir des familles

Je voudrais faire ici un saut très bref dans le nouveau rapport de la Commission, très intéressant, sur la démographie en Europe. A la page 59 il est dit: « La famille est un projet de bonheur, mais d'un bonheur équilibré ».

D'autres parties donnent, cependant, un tableau qui est moins heureux. A la page 54, on déclare que la récession économique et la crise de l'emploi signifient que les valeurs instrumentales sont en train de regagner un pied solide dans la famille. Du moment que la solidarité dans la société se démantèle, la famille apparaît comme le seul port abrité pour les jeunes, les chômeurs, les parents handicapés, les adolescents découragés, et autres. La conclusion quelque peu surprenante en est, que cette fonction, redécouverte d'une solidarité inconditionnelle, apporterait à la famille une nouvelle vigueur. Pour moi, ce raisonnement est très étonnant, après les observations de l'effondrement de la solidarité partout ailleurs. Comment peut-on s'attendre à ce que ces gens, jetés les uns contre les autres comme seul recours, puissent s'éprouver heureux, solidaires, forts et égaux?

Je voudrais commenter aussi les difficultés de comprendre les nouvelles structures de parenté en Europe. La situation des pays scandinaves, à la fois les plus émancipés et les plus fertiles, est présentée, page 62, comme paradoxale. Les raisons pour lesquelles le taux de fertilité en Allemagne est proche de celui des pays méditerranéens, semblent également difficiles à interpréter.

Pour moi, cela n'a absolument rien de paradoxal, mais paraît plutôt aisé à comprendre. Dans les pays où les femmes ont à choisir entre enfants et travail rémunéré, elles choisissent de manière croissante pour le travail rémunéré. Mais ceci n'est pas le fait de ce que j'appelle liberté de choix. Je dirais plutôt qu'il est question d'être forcée de choisir, dans une situation impossible. Les pays qui sont parvenus un petit peu plus loin en ce domaine, c'est-à-dire où les gens n'ont pas à choisir entre travail et enfant, attestent que lorsque la possibilité est offerte de concilier travail et vie familiale, les hommes et les femmes choisissent, tout à la fois, travail *et* enfant.

Perpectives pour un meilleur partage

Les hommes disposent de meilleures ressources économiques – les femmes vivent plus longtemps. Etre femme ne paye pas, alors que les hommes dilapident

des années de vie. Les femmes ont un niveau de vie inférieur et des risques de pauvreté plus élevés. Elles vivent âgées, usées, ridées et malades – mais elles vivent. Les hommes disposent de plus de ressources matérielles, se sentent plus robustes – et meurent. Ils paient de leur vie. Cela ressemble aux vieux films de Western en noir et blanc « La bourse ou la vie! » Si vous aimez l'argent – soyez un homme! si vous aimez la vie – soyez une femme! Mais nous n'avons pas ce choix. Devenir vieux ne fait pas partie d'un jeu de balance entre hommes et femmes. Si les hommes devaient vivre plus longtemps, la vie des femmes n'en serait pas plus courte.

Si les hommes se mariaient avec des femmes du même âge, du point de vue statistique, les femmes disposeraient de 6 années en propre au terme de leur vie. Mais nous avons une stupide tradition dans le monde entier que les femmes épousent des hommes plus âgés. C'est ainsi que dans les Pays Nordiques le veuvage des femmes est actuellement d'environ 9 ans.

J'émettrai ici une proposition sans espoir, qui est la suivante: donnez à épouser aux femmes des hommes plus jeunes qu'elles. Ce serait économique, cela équilibrerait la charge sur l'un et l'autre, et les hommes et les femmes se survivraient (ou subvivraient) avec plus d'égalité. Lorsque je déclare ceci à mes jeunes étudiants à l'Université, et que je suggère aux filles de 20 ans de regarder du côté des garçons de 14 ans, vous imaginez pourtant bien leur réaction.

Cependant les femmes ont à prendre la moitié du pouvoir économique et politique, et les hommes ont à prendre la moitié du pouvoir à la maison. Le pouvoir n'est jamais donné. Il est à prendre. Et les décideurs d'aujourd'hui ont dans ce domaine peu de raisons de se vanter.

Peut-être la clé de l'égalité entre femmes et hommes, de toutes classes sociales, de différentes origines ethniques, se trouve dans la possibilité que l'égalité puisse signifier progrès pour les deux. Ma vision est celle d'une société dans laquelle femmes et hommes puissent devenir vieux, et une fois encore dans leur vie, compter sur l'aide des autres – en toute sécurité et dignité. Nous n'en sommes pas là aujourd'hui. Ni dans les Pays scandinaves, et encore moins dans certains autres pays.

Agneta Stark

École des Hautes Etudes de Gestion

Université de Stockholm

S-106 91 STOCKHOLM

Tél: +46 8 16 30 15

Fax: +46 8 643 19 42



Quelles stratégies pour les familles d'Europe?

Lucien Bouis

Qu'il me soit permis de remercier la DGV et nos hôtes suédois d'avoir invité la COFACE à cette réflexion. La conciliation travail et vie familiale est en effet pour chacune des familles et chacune des 75 associations de nos 15 pays regroupées dans une démarche communautaire non pas une simple problématique d'étude mais l'expression d'une réalité vécue au quotidien.

Le concept de politique familiale

Vous m'avez invité à traiter du thème « Quelle stratégie pour les familles d'Europe ». Je voudrais avant tout faire preuve de modestie dans les propositions tant il est vrai que nous devons faire preuve de respect au regard des souhaits de chaque membre du groupe familial intéressé et tout particulièrement des enfants, mais aussi faire preuve de détermination aux fins de mettre en lumière une évidence permanente, celle du fait que la dimension familiale doit être impliquée dans toutes les politiques économiques et sociales.

En ce sens, la notion de la conciliation travail et vie familiale est à traiter en tant qu'élément structurant d'une politique familiale et non comme un sous produit des politiques sociales. La politique familiale se définissant comme étant la dimension familiale qu'il importe de donner à toutes les politiques de l'Union et des Etats étant entendu qu'une telle politique concerne toutes les familles et pas seulement celles qui sont confrontées à des difficultés particulières.

En d'autres termes, elle ne peut se confondre avec une politique d'assistance aux familles. Elle ne peut non plus se confondre avec une politique démographique, l'objectif de la politique familiale étant d'améliorer les conditions d'existence des familles et non de promouvoir une hausse de la natalité.

Une telle distinction entre politique familiale et politique démographique a son importance. En effet, une politique à objectif strictement démographique risquerait d'avoir des effets pervers pour la dignité et l'autonomie des foyers; une authentique politique familiale pourrait au contraire avoir une incidence positive sur l'évolution démographique.

La diversité des modèles familiaux

Nous savons que le mot « Famille » recouvre aujourd'hui des réalités différentes



tant au plan structurel, qu'économique, social ou éducatif. Nous ne pouvons pas, et le mouvement familial s'y refuse d'ailleurs, avoir une vision unique déterminant un modèle familial.

Cela est vrai quant à son organisation en terme de statut. Cela est vrai en terme de répartition des tâches de travail entre ses membres et si cela est vrai cela doit être respecté.

A travers cette diversité croissante des modèles familiaux, une caractéristique subsiste: la famille est un système de relations; c'est un ensemble d'éléments interdépendants qui se définissent les uns par rapport aux autres et dans lequel toute modification d'un élément entraîne une certaine réorganisation de l'ensemble.

La famille n'est pas une simple juxtaposition d'individus totalement indépendants les uns des autres. C'est donc ce groupe dans sa diversité que la politique familiale doit avoir pour objet. Elle n'a pas à privilégier un modèle familial plutôt qu'un autre. Elle doit au contraire tendre à élargir la sphère d'autonomie des familles, à leur apporter un soutien dans leurs propres prises de décision, dans leurs prises de responsabilité.

Elle ne peut pas non plus être la simple juxtaposition de politiques visant l'enfant isolément, l'homme ou la femme en termes exclusifs d'égalité, les grands parents comme s'ils étaient seuls au monde... Elle doit tenir compte de la famille en tant que système de relations et qui dit système sous-entend que ces relations ne sont pas figées, elles évoluent dans le temps et selon les circonstances. Dès lors, toute politique familiale doit être évolutive et trouver sa souplesse dans sa spécificité.

Options au niveau des familles

Aujourd'hui, nous devons faire un double constat. Tout d'abord qu'il y a chez chacun d'entre nous, dans nos familles, dans nos sociétés, dans nos pays et au niveau de l'Union deux tendances qui peuvent apparaître contradictoires et à partir de là sous-tendre la mise en place de politiques qui pourraient se révéler contradictoires et poseraient alors un certain nombre de problèmes.

Tout d'abord il y a de plus en plus, quels que soient nos pays, une demande d'accès des femmes en tant que femmes, mais aussi en tant que mères de famille, à l'emploi et ce malgré le fait d'un chômage important et d'une situation du marché du travail bloquée. Cette demande nous oblige au plan politique, au niveau économique, mais aussi au niveau social et éducatif à une nouvelle réflexion et cette réflexion doit avant tout se développer en termes de nouvelle répartition du temps tout au long du cycle de vie.

Et puis il est évident que lorsque l'on se trouve dans une telle situation de crise économique, la meilleure garantie d'échapper à la pauvreté est d'essayer



de multiplier par deux les chances d'y échapper et donc avoir deux sources de salaires.

Les femmes souhaitent travailler mais leurs choix sont également des choix de couples, voir des choix de familles. Les enfants sont de plus en plus concernés et partie prenante à cette réflexion dans un enjeu de coordination. Il s'agit là d'un enjeu pour harmoniser le temps de travail et le temps nécessaire pour les tâches familiales, mais aussi pour chacun, le temps nécessaire pour assumer les responsabilités dans le domaine de la vie sociale ou la vie de la cité, par un engagement associatif ou politique, aux fins d'une effective présence de qualité au sein de la famille, et à l'extérieur. Il s'agit là de l'un des enjeux de cette fin du 20ème siècle.

Options au niveau de l'état

Deuxième constat, deuxième tendance, celle des Etats qui pour des raisons économiques ont tendance à limiter la masse des dépenses sociales et qui renvoient assez facilement sur les familles et avant tout sur les femmes et les mères de famille les charges qui pourraient et devraient être assumées par des démarches de solidarité collective.

S'il faut sans doute procéder à un partage du travail existant, il faut surtout créer de nouveaux emplois dans les secteurs qui en ont la capacité et notamment dans des secteurs tels que les services sociaux aux sens large, comme les soins à domicile, la garde d'enfants et les services de prévention, mais aussi dans les services publics tels que les transports qui ont une importance en tant qu'élément favorisant la conciliation travail et vie familiale.

L'investissement dans la création d'emploi dans ces secteurs sera rentable à terme, mais il va de soi que des formations appropriées doivent accompagner les politiques de création d'emplois.

Les systèmes d'éducation et de formation professionnelle doivent être révisés et adaptés afin de mieux répondre aux exigences changeantes du marché. Il importe d'offrir aux jeunes des garanties d'un emploi, d'une activité ou d'une formation utile pour eux-mêmes ainsi que pour la société dont ils font partie.

A côté des qualifications professionnelles, orientées vers le marché du travail, il faut développer d'autres qualifications à divers niveaux afin de mobiliser les personnes qui ne trouvent pas une place sur le marché du travail strictu sensu et de leur permettre de participer à d'autres activités utiles à la société.

L'échange d'un temps disponible contre un temps de service peut favoriser l'insertion sociale d'un certain nombre de personnes. Mais il faut toutefois se garder de renvoyer vers les services sociaux des chômeurs ou des pré-retraités sans qualification formelle.



Visées pour une politique familiale

Toute politique familiale doit appréhender dans son élaboration, son développement, son application et son évaluation le triptyque permettant l'autonomie de chacun dans la cohérence du groupe, c'est-à-dire permettant dialogue, choix et responsabilité.

Ce triptyque a pour nom:

- prestations, pouvoir d'achat
- services, équipements
- aménagement de l'espace (et en ce sens l'urbanisme en est un volet important) et aménagement du temps.

C'est en ce sens que les organisations familiales ont été parmi les premiers défenseurs d'une autre répartition du temps plus compatible avec le cumul d'une activité professionnelle et des responsabilités familiales et sociales et ce tant pour les hommes que pour les femmes.

La recommandation de Mars 1992 sur la garde des enfants prévoit que dans un délai de 3 ans les Etats membres informent la Commission des mesures prises pour lui donner suite.

Aujourd'hui, la COFACE demande:

- que ce rapport d'évaluation soit effectivement élaboré au cours de l'année 1995
- que le projet de directive envisagé par le Livre blanc sur la politique sociale européenne reprenne à tout le moins les dispositions prévues en matière de congé parental et de congés pour raisons familiales, c'est-à-dire:
 - * un congé parental indemnisé d'une durée minimum de 3 mois;
 - * pour le père comme pour la mère;
 - * avec garantie de retrouver son emploi ou un emploi équivalent;
 - * des congés pour raisons de force majeure à caractère familial.

A ce sujet comme en d'autres, il est nécessaire qu'une attention toute particulière soit apportée aux fins que toute démarche européenne ne puisse servir de prétexte à régression au regard des politiques nationales déjà en place.

La question des droits individuels

Le programme d'action sociale à moyen terme qui vient d'être présenté par la Commission prévoit la mise en étude de l'individualisation des droits.

Nous y sommes favorables. Cependant, une telle réforme doit être progressive; on ne peut pas faire fi de tout le passé et, du jour au lendemain, modifier le système de sécurité sociale comme si rien n'avait existé. D'autre part, cela doit être très bien étudié: il faut prévoir et éviter les effets pervers que pourrait avoir dans certains cas l'individualisation des droits, notamment pour les familles monoparentales, quelle que soit l'origine de leur situation que ce soit



le décès du conjoint, que ce soit le divorce, la séparation ou que ce soit simplement la décision de ne pas se marier, leur situation serait nettement meilleure en fonction de droits propres plutôt qu'en fonction de complément d'allocations familiales sous condition de ressource, etc...

On ne peut pas faire cela du jour au lendemain, de manière brutale, sans songer notamment aux personnes qui ont déjà maintenant 40-50 ans et qui ne peuvent donc plus changer leurs projets de carrière professionnelle; il faudra des périodes de transition mais c'est dans ce sens là qu'il faut s'orienter. En ayant souci d'intégrer dans le système nouveau certaines périodes assimilées à des périodes d'activités, ce qui rencontrerait une partie des revendications des femmes qui n'ont pas d'activité professionnelle. Les congés parentaux et pour raisons familiales doivent évidemment être pris en compte dans le calcul de la retraite.

Une série de questions se posent donc avant de passer au droit individuel généralisé. Il est donc nécessaire que les observatoires européens étudient à fond cette hypothèse avant sa mise en œuvre.

La solidarité intergénérationnelle à l'intérieur du groupe familial n'est pas un vain mot. Si elle n'existait pas, combien de drames liés au chômage, au désœuvrement, au manque de ressources, à l'isolement, à la perte d'autonomie, à la dépendance seraient à déplorer, en regard de l'équilibre de notre vie sociale, de la vie de nos sociétés.

Mais cette solidarité a besoin de relais, de prolongement, de soutien dans le cadre d'une solidarité collective. A la société donc d'en créer les conditions à partir des besoins et des propositions émises par les familles elles-mêmes au travers de leurs organisations.

Tout cela nécessite un renforcement du dialogue social entre les institutions communautaires et les partenaires de la société qui doit être élargi aux organisations non gouvernementales.

La COFACE demande la mise en œuvre de moyens institutionnels permettant le renforcement de la médiation entre la société civile et les institutions politiques et économiques. Si elle n'est pas en faveur de la multiplication de forums sectoriels, elle demande l'institutionnalisation d'un Conseil annuel des Ministres compétents en matière de politique familiale globale et des consultations des représentants des organisations familiales au même titre que les partenaires sociaux du monde du travail chaque fois que les intérêts et les droits des familles sont concernés et notamment en terme de conciliation de la vie familiale et professionnelle.

Enfin la COFACE tient à rappeler son souhait que soit donné un fondement juridique incontestable à la politique familiale dans le Traité de l'Union à l'occasion de sa révision en 1996. Cette politique familiale devant, d'une part



être étroitement liée aux autres politiques communautaires, économiques, sociales, culturelles, et d'autre part intégrer la diversité des modèles familiaux et respecter les contextes nationaux.

Respecter également les fondements d'un réel regroupement familial. En effet, n'oublions pas qu'aujourd'hui encore la conciliation travail et vie familiale est limitée dans certains cas aux conjoints et aux enfants et qu'il est impossible pour d'autres, tels que des travailleurs ressortissants de pays tiers qui n'ont pas encore de réelle possibilité de vivre sur le territoire communautaire avec leurs familles.

En conclusion, en terme de conciliation, ce sont bien les exigences d'une société en mutation et la diversité des modèles familiaux qui doivent être prises en compte dans l'application des instruments et des politiques communautaires.

Lucien Bouis

COFACE

Rue de Londres, 17

B-1050 BRUSSELS

Tél: +32 2 511 41 79

Fax: +32 2 514 47 73



La Commission européenne – quelles conclusions?

Michèle Thozet-Teirlinck

J'aimerais vous dire quelques mots au nom de la Commission en ce qui concerne ce séminaire, au cours duquel nous avons passé ensemble ces deux jours.

À la quête d'équilibre dans la diversité et le partenariat

Dans une interview récente dans un magazine français, Jacques Delors, ancien président de la Commission, comparait l'Europe aux autres continents, et déclarait: « L'Europe est le continent de l'équilibre; équilibre entre les besoins de la société et ceux de l'individu, équilibre entre une certaine convivialité et la solitude qui nous permet de recharger nos batteries. »

C'est bien d'*équilibre* que nous avons parlé pendant ce séminaire; équilibre résultant d'un compromis entre toutes les contradictions dont nous avons parlé. S'agissant de garde d'enfants, Peter Moss nous a parlé de l'équilibre nécessaire entre les besoins des enfants, l'égalité des chances et le bon fonctionnement de la famille, entre la quantité et la qualité du service. S'agissant du chèque-service, nous avons entendu parler d'équilibre entre secteur public et secteur privé. S'agissant du congé parental, Jeanne Fagnani nous a dit que, pour créer les conditions dans lesquelles les pères prendraient le congé parental, il faut un équilibre entre les politiques familiales en place, les changements de la sphère familiale et les relations entre gouvernement et partenaires sociaux. S'agissant encore du télétravail, Jean-Claude Kaufmann nous a parlé de la nécessité d'un équilibre entre cette nouvelle manière de travailler et la préservation de l'espace familial et personnel.

Le danger pour l'Union européenne, c'est de perdre cet équilibre, qui fait partie de notre modèle social européen. C'est pourquoi nous devons chercher à le préserver sans relâche, au risque de perdre notre cohésion sociale. Car la cohésion sociale, c'est bien l'équilibre entre le groupe et l'individu, le maintien du lien social et la préservation de l'espace personnel.

J'aimerais ajouter que cet équilibre ne peut pas être réalisé sans le *partenariat*. Partenariat avec tous. Hommes, femmes, entreprises, syndicats, associations familiales et féminines, et gouvernement. Nous avons entendu parler les entreprises tout à l'heure, et c'est bien de cohésion au sein de chacune de leurs entreprises dont elles nous ont parlé. Elles nous ont dit que si tous les acteurs n'étaient pas impliqués, il ne pouvait pas y avoir de réussite.



Dans la même interview, Jacques Delors remarquait que l'Europe est le continent de la *diversité*. En termes de politique familiale, il y a presque autant d'approches qu'il y a de pays dans l'Union européenne. Je citerai par exemple la recherche de l'individualisme dans les pays du nord, recherches plus tournées vers le groupe dans les pays du sud. S'agissant des enfants, nous avons constaté qu'il y avait différentes approches: Intégration et socialisation, dont nous a parlé Ulla Björnberg hier, en rendant compte des expériences suédoises et scandinaves, égalité des chances en France et en Belgique, ou approche plus sociale, vers les enfants défavorisés, au Royaume-Uni.

Ce qui est intéressant ici, c'est de voir la manière dont ces différences se renvoient l'une à l'autre, et comment, finalement, elles se retrouvent dans un tableau commun. J'irai plus loin: il est intéressant de voir comment différence et unité se combinent, et comment l'unité est créée dans le respect des différences, et, corollairement, comment la préservation de cette diversité, et, plus encore, la préservation et l'acceptation de cette diversité peuvent nous aider à créer une plus grande unité. C'est le rôle de la Commission de stimuler l'analyse de ces différences, qui inciteront, par la dimension comparative, en fin de compte, à une convergence entre les politiques. C'est là le rôle de l'Observatoire national des politiques familiales et le rôle, également, du Réseau, qui tous deux traitent des politiques familiales et du nouveau mode d'organisation du travail. J'ai beaucoup parlé de recherche: recherche dans l'équilibre, recherche vers l'unité, dans la diversité. Cette recherche va sans cesse; elle n'est jamais terminée. Que serait l'équilibre si nous l'avions trouvé? C'est là l'intérêt de séminaires comme celui-ci, où nous pouvons confronter nos idées, nos expériences, dans le cadre d'un projet qui nous est commun à tous.

Remerciements

Voici venue l'heure des remerciements. Je veux tout d'abord remercier les autorités suédoises, et particulièrement Birgit Arve-Parès, sans qui ce séminaire n'aurait pas eu lieu, et je pense au matin de décembre 1994, où je l'ai appelée, et où je lui ai demandé si elle voulait bien nous accueillir ici, et organiser le séminaire avec moi. Sans relâche, depuis six mois, nous avons travaillé ensemble.

Je veux, en ce qui concerne le prix, remercier particulièrement les experts du Réseau, qui, chacun dans leur pays, ont tous travaillé à ce que ce prix soit une réussite. Je veux remercier également les membres du jury. Je veux remercier Frédérique Deroure pour le travail que nous avons accompli ensemble depuis de longues années. C'est toutes les deux ensemble que nous avons créé le Réseau, et que nous avons monté le Prix européen d'Innovation sociale.

Michèle Thozet-Teirlinck

Commission des Communautés européennes
27, Rue Joseph II, Bureau 0/240
B-1049 BRUSSELS
Tél: +32 2 299 22 79
Fax: +32 2 299 38 90



Modèles pour demain

miser sur les
ressources humaines?



Le Réseau Travail et Vie familiale et le Prix de l'Innovation sociale

Michèle Thozet-Teirlinck

Je me réjouis que nous soyons tous réunis ici à Stockholm aujourd'hui : la Commission, le Réseau *Travail et Vie familiale*, et les gagnants du Prix de l'Innovation sociale.

Tout d'abord, je voudrais rappeler les objectifs fondamentaux du Réseau, qui sont les suivants :

- identifier, analyser, stimuler et diffuser, sur trois ans, un ensemble d'*expériences exemplaires* en provenance des entreprises et des organisations, et portant sur les moyens de mieux équilibrer vie familiale et vie professionnelle;
- créer et animer un mouvement, européen et national, de réflexion et d'action, concrétisé par plusieurs initiatives : *un Prix de l'Innovation sociale*, pour récompenser des organisations ayant mis en œuvre de bonnes pratiques pour mieux concilier travail et vie familiale; *une Newsletter*, publiée deux fois par an; et la production de *documents divers* (rapports, documents audiovisuels, etc.);
- constituer un *centre de ressources d'information et de conseil* pour les organisations, tant au niveau européen qu'au niveau national.

Les quinze experts nationaux ont ainsi un rôle à la fois d'observateurs, d'animateurs et de multiplicateurs. Ils mettent sur pied, avec des partenaires nationaux privilégiés (partenaires sociaux, associations des directeurs du personnel, médias spécialisés dans la gestion des ressources humaines, chercheurs), un Réseau national, actif et autonome, tout en l'enrichissant d'une dimension européenne.

J'ai eu l'idée de créer un Prix européen de l'Innovation sociale lorsque je suis allée à Paris en 1991, assister à la remise du Prix français de l'Innovation sociale, dans le domaine de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. J'ai pensé alors qu'un Prix du même type et dans le même domaine pourrait être mis en place au niveau de l'Union. Grâce au Réseau cette idée a pu être réalisée.

Le Prix comporte deux volets :

- les mesures visant à *un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle* (aménagement du temps de travail, travail à distance, pauses-carrières, congés sabbatiques, etc.);
- les mesures d'*accompagnement des familles mobiles* (aux plan national et transnational, accompagnement du conjoint mobile, scolarité des enfants, soutien matériel).



À l'intérieur de ces deux volets, il y a quatre catégories:

1. Les multinationales et les grandes entreprises;
2. Les petites et moyennes entreprises;
3. Les organisations (services publics, administration publiques, collectivités locales, associations...).
4. Aide à la mobilité.

On trouve les trois premières dans le premier volet (l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle), et la quatrième dans le second volet (l'accompagnement des familles mobiles).

La sélection des candidats gagnants a demandé un travail organisé en plusieurs étapes:

- tout d'abord, un dossier de candidature en neuf langues a été largement diffusé dans les États membres par l'intermédiaire des experts du Réseau;
- en suite, une pré-sélection des candidatures a été effectuée par les experts du Réseau;
- la sélection finale a été faite par le Jury du Prix.

Ce Jury est composé de multiples représentants, provenant:

- de la Commission (DG V: *Emploi, relations industrielles et affaires sociales* et DG X: *Information, communication, culture, audiovisuel*),
- des partenaires sociaux au niveau européen (UNICE, CEEP, CES),
- de la Confédération des organisations familiales de la Communauté européenne (COFACE), et
- du Réseau *Travail et Vie familiale*.

Des Prix ont été décernés dans les trois premières catégories. Par contre, aucun Prix n'a été décerné dans la quatrième catégorie (aide à la mobilité), comme le Jury a considéré les candidatures qui nous ont été soumises trop faibles. Cela tient au contexte général dans lequel se trouvent les entreprises actuellement: confrontées à la récession économique, elles ne peuvent pas offrir un *package* au salarié et à sa famille pour une mission de longue durée. Les entreprises donnent plutôt la priorité à des missions courtes, ou préfèrent engager du personnel au niveau local.

Ajoutés aux trois Prix principaux sont trois Prix spéciaux, dans chacune des trois premières catégories. De plus, deux Prix ont été donnés à des entreprises suédoises, hors concours, puisque étant non-membres lors de la sélection.

Au gagnants maintenant de vous expliquer ce qui rend leurs contributions innovatives et exemplaires!



Drägerwerk AG (Allemagne) **- l'entreprise flexible**

Mme Carola Mentrup, chargée du perfectionnement technique et de l'organisation de mesures pour une meilleure compatibilité entre travail et vie familiale:



Si la présence de chacun dans la firme est exigée entre 10 heures et 13h30, par ailleurs, les salariés disposent de la flexibilité de leurs horaires entre 7 heures et 19 heures, aussi bien dans le secteur administratif que dans celui de la production. Ainsi, Drägerwerk AG propose plus de 250 variétés d'heures de travail concernant tout autant le temps partiel et le plein temps, incluant la possibilité de télétravail, mises en place pour chacun.

En 1994, j'invitais tout salarié homme qui prenaient un congé parental, y compris les travailleurs à temps partiel, à un petit déjeuner sur ma terrasse. Notre but était d'informer ce groupe des différentes mesures pour une meilleure compatibilité entre travail et vie de famille, et d'encourager leur position.

Il y a un jardin d'enfants au rez-de-chaussée de la firme; il est ouvert de 7 heures à 17 heures et accueille 60 enfants entre 1 et 6 ans. Il fut lancé par un groupe de salariés de Drägerwerk AG, mais les enfants sont aussi ceux d'employés d'autres firmes.





Type d'entreprise: Il s'agit d'une entreprise du secteur industriel fournissant des produits techniques (technologie sous-marine, aérienne et spatiale, produits pour laboratoires pharmaceutiques etc.).

Personnel: En Allemagne: 5 300 employés; dans le monde: 8 000 employés. Les femmes représentent 30% du personnel. 2% du management sont des femmes.

Innovations: Les employés de Drägerwerk AG disposent de systèmes de travail flexible depuis plus de 20 ans. Pour le moment, 230 employés (dont 10% sont des hommes) bénéficient de ces modèles de temps flexibles. Cette entreprise est particulièrement innovatrice pour ces 50 différents modèles de temps flexible, tels que:

- horaires variables de 7 h à 19 h (entre 10 h et 13 h 30, tous les employés doivent être présents dans l'entreprise)
- travail à demi-journée (20 heures par semaine)
- 32 heures par semaine (2 après-midi libres)
- 25 heures par semaine (19 heures dans l'entreprise, 6 heures à la maison)
- 18 heures par semaines (3 jours par semaine, 6 heures par jour)
- 20 heures par semaine (partage d'un poste par deux salariés dans le service administratif)
- un système de capital-temps existe pour les cadres (des vacances plus longues peuvent par exemple être prises).

Autres bonnes pratiques: Drägerwerk est connu également pour son *approche d'égalité des chances*, consistant à ne pas prendre de mesures isolées pour les femmes mais à intégrer leur promotion dans la vie de tous les jours. L'entreprise organise:

- une *crèche d'entreprise* de 60 places (à plein ou mi-temps pour les enfants); les parents et les enfants peuvent déjeuner ensemble;
- un *congé parental* ouvert jusqu'à ce que l'enfant ait 7 ans;
- une *campagne* lancée par un membre du conseil de direction pour encourager les hommes à changer leur temps de travail, de plein temps à mi-temps;
- des *réunions régulières* avec les parents en congé parental, pour communiquer des nouvelles de l'entreprise;
- une *réintégration active des femmes* désirant revenir dans l'entreprise après une interruption, qui peut être de dix ans, par la mise en place d'une formation;
- le soutien actif d'un *cercle d'employées féminines*, groupe consultatif alimentant le membre de la direction chargé du personnel, en propositions portant sur la compatibilité entre le travail et la famille;
- un style de *management coopératif*: groupes autonomes de 6-8 personnes, et rotation des postes, dans le secteur de la production.

Drägerwerk a gagné le Prix de *l'Entreprise la plus favorable aux familles*, organisé par le Ministère Fédéral de la Famille et de la Femme (1993).

Carola Mentrup
Drägerwerk Ag
Moislinger Allee 53
D-23558 LÜBECK

Tél: +49 451 882 30 86, Fax: +49 451 882 40 73



DuPont de Nemours Italiana S.p.A. (Italie) – télétravail et égalité de chances

Mention spéciale

**M. Silvano Riva,
Directeur en ressources humaines:**



DuPont est conscient de ce que son succès dépend de la compétence et de l'engagement de son personnel. DuPont a introduit, bien en avance, des modes de travail et des procédures, à même d'aider son personnel à affronter ses responsabilités personnelles, et, simultanément, de donner à la firme un grand gain de compétitivité.

Nous développons une compréhension large et à longue portée de la dynamique sociale, en sorte de réaliser nos objectifs économiques, et nous prenons nombre d'initiatives pour favoriser l'égalité des chances.

Notre objectif pour l'an 2000 a été fixé en sorte de tripler le taux de femmes dans les postes qualifiés et de direction. En 1994 et 1995, tout le personnel, cadres et employés, a été associé à un programme consistant en réunions et exercices afin de comprendre les relations entre hommes et femmes, à la fois dans le travail et dans l'environnement social.

Un programme de prévention du harcèlement sexuel a été diffusé dans la firme, accroissant de manière significative la prise de conscience parmi les employés des comportements, autant ceux des hommes que ceux des femmes, présentant des obstacles pour les femmes.





Type d'entreprise: DuPont est une entreprise de la chimie et de l'énergie, avec un important secteur de recherche et de technologie. C'est une société globale aux marchés mondiaux dans les domaines de aérospatial, de l'habillement, de l'automobile et de la construction.

Personnel: 512 employés (135 femmes et 377 hommes)

Innovations:

- Depuis 1982, les *horaires variables* sont organisés avec une compensation de plus ou moins 8 heures sans limite de temps. La plage d'horaire commune est de 9 h 30 à 12 h 30, et de 13 h 30 à 16 h 30. Les horaires variables s'étalent de 8 h à 18 h 30. L'entreprise ne contrôle pas les heures de travail des employés, qui organisent leur temps de travail eux-mêmes.
- Depuis 1986, le *temps partiel* est possible à tous les échelons de la carrière. Pour le moment, 16 employés sont à temps partiel (15 femmes et un homme), pour garder les enfants ou dans certains cas pour prendre soin des parents.
- Depuis 1991, du *télétravail* est organisé. 250 employés travaillent à partir de la maison, notamment dans le secteur des ventes et le secteur technique. La plupart d'entre eux (150) sont reliés au Réseau international DuPont par un ordinateur et un téléphone portable.

Autres bonnes pratiques: L'égalité des chances est devenue un enjeu chez DuPont en 1993, lorsqu'une étude interne a montré un déséquilibre entre le travail des hommes et des femmes dans l'entreprise. Afin d'améliorer cette situation, DuPont s'est fixé l'objectif de tripler le nombre de femmes dans les postes de direction et les cadres vers l'an 2000, et a lancé un programme pour atteindre ces objectifs.

Début 1994, tous les cadres et les employés de DuPont suivirent un programme consistant en séminaires et exercices pour comprendre les relations entre les hommes et les femmes tant dans le cadre du travail que sur le plan social. Le *Programme d'Égalité des Chances* de DuPont fut soumis à l'appréciation du Ministère Italien du Travail, et reçut un avis très positif pour son approche innovante et la participation de tous les employés à un nombre d'initiatives. En mars 1995, DuPont reçut du Ministère une bourse pour financer ses initiatives en matière d'égalité des chances.

Actuellement, l'entreprise travaille à signer des accords avec des crèches locales pour aider les femmes du département des ventes. Elles sont actuellement 5 à travailler dans ce secteur, mais il est prévu qu'elles soient 40 en l'an 2000.

Silvano Riva
Du Pont de Nemours Italiana S.p.A.
Via A. Volta 16
I-20093 COLOGNO MONZESE MI
Tél: +39 2 253 02 315, Fax: +39 2 254 12 79



Danvalve (Danemark) **- l'individualisation des réponses**

M. Simon Palm, représentant syndical:



Les sollicitations pour l'efficacité et la flexibilité auxquelles les travailleurs de l'industrie ont à faire face aujourd'hui s'ajoutent à d'autres exigences: une vie de famille satisfaisante.

Une vie familiale satisfaisante présuppose une vie professionnelle satisfaisante. Aussi cherchons-nous à placer l'individu au centre. Nous nous efforçons de donner à nos employés responsabilité et influence positive dans les tâches quotidiennes, et par là, une motivation qui bénéficie tout à la fois à la direction et aux salariés.

Nous avons établi ce que nous avons intitulé des « listes négatives » de situations susceptibles de constituer un problème dans l'entreprise, et auxquelles nous voulons trouver des solutions. Nous travaillons également dans la firme avec des groupes d'autogestion. Par là, le travailleur individuel est reconnu apte à organiser lui-même sa propre journée de travail. Ceci fait que les gens vont au travail avec plaisir et qu'ensuite ils rentrent chez eux avec un sentiment de satisfaction.

Danvalve est un lieu de travail égalitaire dans lequel chacun des aspects du travail est considéré comme étant d'importance égale et également nécessaire, et ce, depuis la direction administrative jusqu'à l'homme qui enfonce le dernier clou d'une caisse avant de quitter l'immeuble. Ce sont les efforts individuels rassemblés qui forgent le résultat final. Nous ne sommes pas un laboratoire d'expérimentation sociale. Nous appartenons à un groupe et une société de production qui doit survivre à une compétition sans merci. Notre conclusion est, cependant, que responsabilité et motivation améliorent la capacité des gens de créer de bons produits, et ainsi de préserver les postes de travail qui sont si importants pour nous.





Type d'entreprise: Secteur de l'industrie du métal

Personnel: 90 employés (en majorité des hommes)

Innovations: Danvalve n'est pas la seule entreprise qui propose des horaires variables au Danemark. Cependant, Danvalve cherche à trouver le temps flexible qui convient à chaque individu. Chaque employé a l'opportunité de trouver le temps flexible de travail qui convient à sa vie de famille.

Il y a différents systèmes chez Danvalve, qui pratique le travail posté:

- le travail posté en équipe (jour, soir, nuit)
- les jours fixes de travail: nuit-semaine
- les jours fixes de travail: nuit et week-end
- les jours fixes de travail de jour
- le travail posté flexible.

Besoins individuels: Les dirigeants et les cadres acceptent la flexibilité individuelle et les employés échangeant tâches et heures postées. Les employés peuvent prendre soin de toutes les machines. L'esprit de coopération de l'entreprise est très fort, et les employés peuvent toujours recevoir de l'aide des autres collègues.

Les groupes ciblés: L'Institut National Danois en Recherches Sociales a organisé des groupes ciblés de 6 travailleurs de chez Danvalve, provenant de la production et travaillant sous différents systèmes de travail posté. Le groupe a eu 5 ou 6 réunions pour discuter des opportunités de flexibilité. Un responsable de l'entreprise a participé aux réunions. Les travailleurs étaient si satisfaits avec le type de flexibilité prévu qu'ils ne virent pas quel programme d'action l'on pouvait mettre en œuvre. La culture de l'entreprise est actuellement très forte et il n'est pas nécessaire de prendre d'autres initiatives. Beaucoup de temps flexibles sont organisés par les collègues eux-mêmes, l'encadrement soutenant cette flexibilité. Les employés affirment qu'ils peuvent appeler un collègue et dire « j'arrive deux heures plus tard » et celui-ci fera toujours votre travail en même temps qu'il fera le sien.

Les syndicats

Les syndicats dans l'entreprise ont accepté qu'il n'y ait pas de démarcation entre les travailleurs qualifiés et les travailleurs non-qualifiés. Aussi y a-t-il une flexibilité étendue non seulement dans les heures de travail mais aussi dans le contenu du travail, car ils peuvent travailler sur d'autres machines que celles auxquelles ils sont habitués. Il y a cependant toujours une différence de rémunération entre les travailleurs qualifiés et les non-qualifiés.

Simon Palm et Kresten Pii
Danvalve A/S
Engtoften 3
DK-8260 VIBY J

Tél: +45 86 14 12 00, Fax: +45 86 28 08 01



Steuerberater Zoll (Allemagne) **– flexibilité du temps et du lieu de travail**

Mention spéciale

M. Klaus Zoll, directeur:



Tous mes employés sont totalement libres de choisir leurs horaires de travail. J'ai mis en place un système d'horaires de travail flexibles reposant sur les souhaits de mes salariés. L'emploi du temps peut être aisément adapté aux vœux de mon personnel du fait que mes contrats de travail sont établis de manière individuelle. Par là, les employés effectuent leur travail sans éprouver le sentiment qu'ils négligent leur famille. Ceci a pour conséquence un excellent climat social, et une stabilité élevée de la main d'œuvre dans la société.

J'encourage le travail à domicile pour permettre aux femmes employées dans la société de conserver le contact durant le congé maternel, et de revenir comme salariée à plein temps ou à temps partiel. Si nécessaire je fournis de l'équipement, des ordinateurs personnels, des imprimantes, des fax, des machines à calculer et des ordinateurs portables.

La formation continue est nécessaire. Aussi, un programme de formation est-il développé chaque année pour chacun des employés, et les nouveaux acquis sont transmis par la voie des discussions internes. Cette formation continue est financée par l'entreprise.

Tous mes employés disposent d'un véhicule de services qu'ils peuvent utiliser également à leurs fins personnelles. Aide à l'enfance, allocations de voyage, aide financière à l'occasion de mariage ou de naissance sont aussi financés par l'entreprise. J'ai suggéré également un service d'achats et de repassage. Mon équipe n'a pas encore décidé si cela sera mis en place.





Type d'entreprise: Société de conseil en fiscalité (en Baden-Württemberg, Allemagne)

Personnel: 37 employés (dont plus de 2/3 sont des femmes); 3 femmes dans l'encadrement

Innovations:

- très forte proportion de travailleurs à temps partiel (17 sur 37)
- promotion des femmes, 3 femmes managers
- possibilité de travailler au bureau ou à la maison
- l'équipement informatique fourni par l'entreprise
- le capital-temps dépend des contrats de travail individuels
- la formation professionnelle continue est financée par l'entreprise
- la voiture d'entreprise peut aussi être utilisée pour des raisons personnelles
- les frais de garde d'enfants et de transports payés par l'entreprise
- aide financière de l'entreprise en cas de mariage ou de naissance
- un service de courses et de repassage est proposé par le directeur

Aspects sociaux:

- un bon climat social et un haut degré de stabilité du personnel
- le travail des mères de famille est préservé car la flexibilité dans le temps et dans l'espace est garantie;
- une haute flexibilité dans le temps et dans l'espace pour les mères de famille

Lignes de conduite:

- nous devons viser une bonne compatibilité entre travail et vie familiale;
- le meilleur équipement informatique est nécessaire pour un résultat optimal;
- une organisation du personnel progressive et à long terme assure une haute flexibilité des heures de travail.

Steuerberater Zoll a reçu un certificat en 1993 dans le cadre du Prix de la « Meilleure entreprise en faveur de la famille » en Baden-Württemberg.

Klaus Zoll
Steuerberater Zoll
Georgstr. 5

D-88046 FRIEDRICHSHAFEN

Tél: + 49 7541 92 24 - 0, Fax: + 49 7541 92 24 - 12



L'Hôpital Saint-Camille (France)

– Services aux salariés et emplois de proximité

M. François Lelièvre, chef de personnel:



Un hôpital, c'est quoi? C'est 100 métiers différents, avec une palette socio-professionnelle extrêmement large, exerçant tous ensemble, sur un même lieu, leur métier pour un objectif commun, qui est de soigner les malades. Et l'hôpital, c'est aussi beaucoup de disponibilité. Les employés ne peuvent pas emmener leurs problèmes personnels à l'hôpital, parce qu'alors, ils ne pourraient pas bien s'occuper des malades.

Dans ce contexte particulier, il est absolument nécessaire de considérer la qualité des conditions de travail des employés. Un des problèmes généralement éprouvés par les employés était de concilier leur vie privée avec leur vie professionnelle. D'où l'idée de créer une association de service aux personnes au sein de l'hôpital, pour essayer de les aider à concilier travail et vie familiale. Cette association, qui groupe 10 salariés, est gérée par les salariés de l'hôpital, en co-gestion et en co-responsabilité, avec la participation des partenaires sociaux. On a réservé aux partenaires sociaux à peu près la moitié des sièges de droit. Les syndicalistes de la grande association sont patrons de la petite association.

Le financement est strictement autonome. Autrement dit, on ne voulait pas de l'assistanat. On voulait la participation financière uniquement des salariés de l'hôpital. C'est donc une association fermée. En versant sa cotisation, l'employé ne dit pas seulement 'Je veux participer à la vie associative', mais aussi 'Je suis co-responsable du bon fonctionnement, et donc je n'ai pas la même attitude que si j'allais chez le teinturier déposer mon linge. Je peux être d'accord, je peux ne pas être d'accord, mais je participe, je donne mon avis, j'apporte des idées, je vote.' Tout ceci crée une dynamique interne de vie associative, qui me semble très importante.





Type d'organisation: L'Hôpital Saint-Camille est un hôpital privé sans but lucratif, de forme associative, situé à Bry-sur-Marne dans la région parisienne. Sa capacité d'accueil est de 300 lits.

Personnel: 700 salariés, dont 80% sont des femmes. Travail de nuit, les dimanches et jours fériés.

Innovations:

- Un projet de contrat avec la Direction des Affaires Sanitaires et Sociales, visant à améliorer les conditions de travail du personnel.
- Un questionnaire à tous les salariés, qui a montré que la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle était un des plus grands problèmes éprouvés.
- L'idée de déléster les salariés de tâches ménagères a résulté, en 1992, à l'association de services E.V.T (Equilibre-Vie-Travail). Les salariés adhèrent à l'association pour bénéficier de ses services à des prix très avantageux. Aujourd'hui, 250 des 700 employés de l'hôpital sont membres de l'association.

Quatre services ont été mis sur pied:

- *le repassage* est un service accompli dans la journée;
- *la petite couture*: reprise, pose de boutons, etc.;
- *les repas*: des plats cuisinés, différents chaque jour, sont proposés;
- *le ménage* est offert par une femme de ménage.

Conclusion – une politique sociale avancée:

- Avec l'aide de l'Agence nationale pour l'Emploi, dix personnes des demandeurs d'emplois de longue durée étaient recrutés pour l'association des services.
- L'association E.V.T. est contrôlée par les salariés, qui sont les garants de la qualité des services accomplis.

Autres projets:

- un soutien scolaire aux enfants des salariés (à repenser);
- la garde des enfants (à explorer avec un partenariat);
- des travaux de jardinage et de petit bricolage.

L'hôpital Saint-Camille a remporté plusieurs Prix en France:

- le *Prix de la Créativité* en 1993 (Ministère de la Santé)
- le *Prix de l'Innovation Sociale* en 1993 (Ministère du Travail)
- le *Prix Région Ile de France*, et
- le trophée national de la *Fondation du Crédit Coopératif* en 1994.

Francois Lelièvre
Hôpital St. Camille
2 Rue des pères Camilliens
F-94360 BRY SUR MARNE

Tél: +33 1 49 83 12 87, Fax: +33 1 49 83 10 92



La poste du Danemark – le changement culturel

Mention spéciale

Mme Grethe Møller, directeur à la Poste du Danemark, et président du comité pour l'Égalité des chances:



Il existe deux sortes de culture d'entreprise: celle qui est officielle, formulée par écrit, et qui concerne l'organisation du travail. Nous pouvons également l'appeler la politique officielle du personnel. Mais il y a aussi une culture de groupe non officielle, à savoir des règles non écrites sur les valeurs et les attitudes des employés, basée sur la tradition, et se reflétant dans leur comportement entre eux.

La culture non officielle de l'entreprise est très forte. Elle peut retarder, ou même arrêter, la pénétration d'une nouvelle politique officielle. Selon la politique du personnel de la Poste danoise, le travail et la formation doivent être organisés en faisant beaucoup attention aux modes de vie familiale et aux rôles des sexes dans la société. Cependant, avant d'essayer de mettre en place une politique officielle visant à créer des postes de travail plus favorables à la famille, il est nécessaire de modifier la culture non officielle de l'entreprise, c'est-à-dire de changer les attitudes de nombreux employés âgés qui n'acceptent pas que des collègues ayant de jeunes enfants puissent avoir besoin de conditions de travail flexibles.

C'est pourquoi nous voulons susciter une discussion parmi les employés. Nous avons rédigé un texte à débattre pour tous les employés de la Poste danoise. Nous avons aussi publié une brochure de 12 pages, avec des questions telles que: 'Eprouvez-vous de l'envie à l'égard des jeunes générations du fait de la modification de leurs conditions de travail?' Le problème de la culture de l'entreprise sera discutée par chacun dans l'entreprise, aussi bien la direction que les employés.





Type d'organisation: Courrier et services postaux.

Personnel: 35 000 employés (39,4% de femmes) et 29 établissements locaux.

Innovations: Cela fait 5 ans que la Poste Danoise travaille à promouvoir l'égalité des chances. Les mesures suivantes ont été initiées par le Conseil de l'Égalité de la Poste:

- Les horaires variables et le travail à temps partiel ont été introduits, avec la plus grande extension possible. Nous faisons aussi des efforts pour mettre en place des modèles individuels.
- Un projet de garde d'enfant fut mis en place en 1990, pour améliorer les heures d'ouverture des services d'accueil d'enfants. Les démarches ont abouti à ce que dans 10 grandes villes, les heures d'ouverture ont été élargies, avec l'organisation d'un accueil le soir et la nuit dans 5 villes et l'établissement de centres d'accueil ouverts 24 heures sur 24 dans deux villes.
- L'Institut National Danois de Recherche Sociale a conduit, en 1993-94, des recherches sur *des entreprises favorables aux familles*. Un bureau de Poste a prit part au projet, et les employés ont travaillé dans des groupes ciblés pour identifier les éléments de la culture de l'organisation qui pouvaient causer des problèmes pour les employés avec de jeunes enfants, et pour discuter des méthodes pour améliorer leurs conditions de travail.
- Pendant l'été de 1994, la Poste danoise fit réaliser une étude par une société de consultants, afin d'étudier la culture de l'organisation et voir si celle-ci constituait un obstacle à l'harmonie entre la vie professionnelle et la vie familiale. Les résultats ont montré que l'attitude des anciens employés pouvait limiter les possibilités de flexibilité dans les conditions de travail pour les employés ayant de jeunes enfants.

Plans: Pour stimuler la volonté de prendre en compte les besoins des collègues ayant de jeunes enfants, une campagne sera lancée dans tout le pays pendant un an et demi. Le but est de créer un véritable débat parmi les employés sur la culture de l'organisation. Un plan d'action est prévu pour organiser le débat et promouvoir les changements, incluant les employés à tous les niveaux.

Grethe Møller
Post Danmark
Tietgensgade 37
DK-1566 COPENHAGEN
Tél: + 45 33 75 64 70
Fax: + 45 33 75 44 74



Folksam (Suède) **– partage des responsabilités**

M. Gunnar Söderberg, directeur du personnel:



Nos employés ont une influence significative sur le processus de prise de décision, de par leur représentation à tous les niveaux de décision des groupes de direction, par le biais de leur organisation générale, depuis le conseil d'administration jusque dans leur représentation dans les groupes de responsables administratifs.

A Folksam, nous avons toujours maintenu la sécurité de l'emploi. Nous n'avons jamais procédé au licenciement du personnel du fait de manque de travail. Au lieu de cela, nous avons assuré une nouvelle formation en prévision de futures disponibilités, et nous avons mis en place des contrats de préretraites. Nous avons aussi un enseignement spécial pour préparer des employés en activité pour les préparer à la vie après la mise en retraite.

Nos employés ont des heures de travail flexible entre 7 et 17 heures, en sorte de rendre plus facile la combinaison du travail et de la vie de famille, particulièrement pour les familles ayant des enfants en bas âge.

Enfin, je voudrais mentionner que le centre de recherches de Folksam a produit un nombre considérable d'ouvrages reconnus dans le domaine de la famille et du travail.





Type d'entreprise: Mutuelle d'assurances

Personnel: 3 700 employés (dont 53,4% de femmes)

Innovations:

- 37,5 heures de travail par semaine;
- pour encourager les pères à rester à la maison avec leurs enfants, Folksam offre, en plus de l'allocation parentale, une rémunération supplémentaire de 150% du salaire mensuel, aux parents (mères et pères) qui prennent un congé parental de plus de 90 jours, lors de la naissance de l'enfant;
- les salariés à plein temps ont le droit de réduire leur semaine de travail de 75% jusqu'à ce que l'enfant ait 12 ans;
- Folksam offre, depuis plusieurs années, des activités développant éducation et compétences, sur des thèmes divers, tels que *Les femmes et le leadership*, *Développement professionnel* et *Années futures*;
- la compagnie a adopté un programme sur l'égalité des chances, basé sur la loi sur l'égalité des chances. Chaque année, les objectifs sont clarifiés dans un Plan d'Égalité des Chances, qui est suivi de près par le groupe exécutif de Folksam. Les directeurs sont responsables d'intégrer les conceptions d'égalité entre les hommes et les femmes dans les activités quotidiennes, avec l'aide d'un directeur responsable de l'égalité des chances. Tous les groupes d'employés sont composés d'hommes et de femmes, qui donc partagent le pouvoir, l'influence et la responsabilité. Il y a un cours pour promouvoir l'ascension des femmes aux postes de dirigeants, leur permettant de se perfectionner dans la gestion simultanée d'une carrière professionnelle et d'une vie familiale.

En 1992, Folksam reçut un prix de l'hebdomadaire *Veckans affärer* et de l'Ombudsman en égalité des chances, pour toutes ses activités visant l'égalité entre les hommes et les femmes.

Gunnar Söderberg

Folksam

S-106 60 STOCKHOLM

Tél: +46 8 772 66 73, Fax: +46 8 772 66 19



Gargnäs Elteknik (Suède) **- responsabilités déléguées**

M. Anders Grundström, directeur général:



A Gargnäs Elteknik, nous pensons que l'harmonie en un lieu de travail constitue l'une des conditions primordiales pour une vie de famille harmonieuse. Ce sont deux sphères de vie qui sont liées.

Nous avons beaucoup travaillé les questions de communication et d'information. Nous avons eu quantité de réunions où tous siégeaient ensemble pour planifier l'avenir. L'entreprise n'a pas de secrets vis-à-vis ses employés; ils sont informés de toute nos stratégies et des résultats financiers.

Je préfère me qualifier de personne ayant la responsabilité ultime, plutôt que de directeur général.

Je n'ai rien contre le travail depuis la maison, mais je constate que beaucoup de nos employés apprécient comme très stimulant l'aspect social et amical du lieu travail.

Dans l'organisation, il y a tout le temps une question d'apprentissage, ensemble. Nous apprenons, tous les uns des autres, et aussi de la part des clients, des fournisseurs, ainsi que des autorités.

La raison de notre compétitivité n'est pas dans de meilleures machines ou un meilleur équipement. N'importe qui peut obtenir le même équipement dont nous disposons. Au lieu de cela, notre compétitivité doit se trouver dans le fait de bénéficier d'une meilleure force de travail.

La confiance en soi et la valeur intrinsèque figurent parmi les qualités les plus importantes présentes dans notre entreprise, et nous avons pour but d'en élever constamment le niveau. Réalisez cela, et vous avez une entreprise qui réussit.





Type d'entreprise: Secteur industriel avec produits de technologie électronique et fabrication de câbles adaptés aux clients. Gargnäs Elteknik est une petite entreprise située dans un village de 200 habitants du nord de la Suède. L'entreprise est une des plus grande du district rural. Elle est sous-contractante des industries de la Suède du Nord, et fabrique des câbles adaptés aux clients et des jauges (force de cellule de charge, pression, déplacement, etc).

Personnel: Environ 50% de femmes

Innovations: L'entreprise a changé totalement son mode d'organisation du travail. D'une entreprise essentiellement dirigée par un directeur qui prenait toutes les décisions lui-même, elle est devenue une entreprise où la responsabilité est partagée entre tous les employés. Cela a rendu l'entreprise plus bénéfique au personnel, et tous les employés prennent leurs responsabilités et une grande part d'intérêt dans les affaires de l'entreprise.

La responsabilité étant partagée entre tous les collaborateurs de l'entreprise, ceux-ci prennent des décisions dans les questions suivantes:

- horaires variables (les employés décident eux-mêmes comment aménager le temps de travail),
- heures supplémentaires,
- recrutement de personnel supplémentaire,
- économies (rapports et analyse budgétaire),
- besoins en formation,
- contacts avec les clients.

Anders Grundström
Gargnäs Elteknik AB
S-920 73 GARGNÄS
Tél: +46 952 212 23
Fax: +46 952 212 61

Programme du séminaire et participants

Concilier travail et vie familiale – contradictions et partenariats

Lundi 19 juin 1995

Séance d'ouverture

Présidence: Mme Gun-Britt Andersson,
Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de la Sécurité sociale (S)

09.30–09.45 Accueil de bienvenue
Mme Anna Hedborg, Ministre de la Sécurité sociale et des
Affaires familiales (S)

Politiques de conciliation dans le domaine du « travail et vie familiale »

09.45–10.05 Objectifs et réalisations de la
Commission des Communautés européennes
M. Terence Stewart, Commission des Communautés européennes (DG V)

10.05–10.25 Le cas de la Suède
Mme Birgit Arve-Parès, Comité Suédois pour l'Année internationale
de la Famille(S)

Mesures politiques et dispositifs mis en place

Les services

Présidence: Mme Marina Mauro Piazza,
Réseau Travail & Vie familiale (I)

- 11.00–11.20 Garde d'enfants et services d'accueil
M. Peter Moss, Réseau « Garde d'enfants et autres mesures visant à
concilier les responsabilités professionnelles et familiales »
- 11.20–11.40 Les emplois familiaux: de nouveaux gisements d'emploi?
M. Jean-Francois Lebrun, Commission des Communautés européennes
- 11.40–12.00 Les contradictions des chèques-services
Mme Dominique Decoux, Vie Féminine (B)
- 12.00–12.20 L'approche Scandinave – accueil et intégration
Mme Ulla Björnberg, Observatoire des politiques familiales (S)
- 12.20–13.00 Débat

Le temps

Présidence: M. Miguel Yaguez,
Réseau Families & Work (E)

- 14.30–14.50 Le congé parental: Pourquoi les hommes hésitent-ils à utiliser leurs droits?
Mme Jeanne Fagnani, CNRS (F)
- 14.50–15.10 Le temps partiel:
– *La situation aux Pays-Bas*
Mme Catelene Passchier,
Confédération néerlandaise des Syndicats (FNV)
– *Régularisation du temps partiel au niveau de l'Union européenne?*
M. Johan Ten Geuzendam, Commission des Communautés européennes
- 15.40–16.00 Le travail à temps partagé
– l'expérience britannique
Mme Pam Walton, New Ways to Work (GB)
- 16.00–16.20 Le capital temps
– expériences scandinaves:
Mme Elisabet Näsman, Université d'Uppsala (S)
- 16.20–16.40 Responsabilités familiales et protection sociale
M. Yves Chassard, Commission des Communautés européennes
- 17.30 Débat
- 17.30 Fin de la première journée

Soirée: Cérémonie de remise du Prix européenne de l'Innovation sociale

- 19.00–19.15 Le réseau Travail & Vie familiale et le Prix européen de l'Innovation sociale
Mme Michèle Thozet-Teirlinck, Commission des Communautés européennes (DG V)
- 19.15–19.30 Remise du Prix
M. Terence Stewart, Commission des Communautés européennes (DG V)
- 19.30–20.00 Conférence de presse
Coordination: Mme Cecilia Modig, Ministère des Affaires sociales (S)

Mardi 20 juin 1995

Suite des
**Mesures politiques et
dispositifs mis en place**

L'espace

Présidence: Mme le Professeur Loukia Moussourou,
Observatoire des politiques familiales (G)

- 09.00–09.20 Expérience de télétravail
Mme C. C. de Bruin, Digital Equipment (NL)
- 09.20–09.40 La préservation de l'espace familial et personnel
M. Jean-Claude Kaufmann, CNRS (F)
- 09.40–10.30 *Débat*

Modèles pour demain?

Présidence: Mme Frédérique Deroure,
Réseau Travail & Vie Familiale(DG V)

- 11.00–12.00 Présentation des initiatives prises par les lauréats
du Prix européen de l'Innovation Sociale
- 12.00–12.15 Questions de la salle

Séance de clôture:

Conclusions et recommandations

Présidence: Mme Anna Hedborg,
Ministre de la Sécurité sociale et des Affaires familiales (S)

- 12.15–12.35 Au seuil de l'Europe
– réflexions et commentaires
Mme Agneta Stark, Université de Stockholm (S)
- 12.35–12.50 Quelles stratégies pour les familles d'Europe?
M. Lucien Bouis, Confédération des Organisations Familiales
de la Communauté Européenne (COFACE)
- 12.50–13.00 *La Commission européenne*
– *quelles conclusions?*
Mme Michèle Thozet-Teirlinck, Commission des Communautés
européennes (DG V)
- 13.00 Clôture du Séminaire

Participants

Kirsten á Rogvi

Ministry of Social Affairs
Holmens Kanal 22
DK-1060 COPENHAGEN K
Phone:+45-33 92 93 00
Fax:+45-33 93 25 18

Eva Bejerot

National Institute of Occupational
Health
S-171 84 SOLNA
Phone:+46-8-730 92 22
Fax:+46-8-730 19 67

Helena Almgren

Ministry of Health and Social Affairs
S-103 33 STOCKHOLM
Phone:+46-8-405 33 71
Fax:+46-8-781 04 82

Vita Bering Pruzan

Danish Institute for Social Research
Borgergade 28
DK-1300 COPENHAGEN
Phone:+45-33-13 98 11
Fax:+45-33-13 89 92

Gun-Britt Andersson

Ministry of Health and Social Affairs
S-103 33 STOCKHOLM
Phone:+46-8-405 33 35
Fax:+46-8-723 11 91

Ulla Björnberg

University of Gothenburg
Dept. of Sociology
Skanstorget 18
S-411 22 GÖTEBORG
Phone:+46-31-773 47 89
Fax:+46-31-773 47 64

Birgit Arve-Parès

Ministry of Health and Social Affairs
S-103 33 STOCKHOLM
Phone:+46-8-405 34 64
Fax:+46-8-723 11 91

Lucien Bouis

COFACE
Rue de Londres, 17
B-1050 BRUSSELS
Phone: +32-2-511 41 79
Fax: +32-2-514 47 73

Agnès Baumier

L'Express
61 Avenue Hoche
F-75411 PARIS CEDEX 08
Phone:+33-1-40 54 31 64

Jean-Yves Boulin

IRIS Travail et Societé
Université Paris Dauphine
Place du Mar. de Lattre de Tassigny
F-75775 PARIS CEDEX 16
Phone:+33-1-44 05 46 38
Fax:+33-1-44 05 46 48

Elisabeth Bauschmid

Süddeutsche Zeitung
Postfach 20 22 20
D-8000 MÜNCHEN 2
Phone:+49-89-2183 787
Fax: +49-89- 2183 787

Patricia Brand

Contact International
Equity House
16-17 Upper Ormond Quay
IRL-DUBLIN 7
Phone:+353-1-873 07 11
Fax:+353-1-873 04 74

Anne-Marie Buysse
COFACE
Rue de Londres, 17
B-1050 BRUSSELS
Phone:+32-2-511 41 79
Fax:+32-2-514 47 73

Dorte Cohr Lützen
Mercuri Urval
Strandgade 56
DK-COPENHAGEN K
Phone:+45-31-95 37 37
Fax:+45-31-95 23 95

Wolf Böttker
Drägerwerk Ag
Moislinger Allee 53
D-23558 LÜBECK
Phone:+49-45 18 82 30
Fax:+49-45 18 82 40

Juliëtte Daniëls
Berenschot
Bernadottelaan 13
NL-3527 GA UTRECHT
Phone:+31-30-91 69 16
Fax:+31-30-94 70 90

Catherine Caillard
66, Avenue Victor Hugo
F-75016 PARIS
Phone:+33-1-40 67 76 73
Fax:+33-1-45 00 64 46

Maria das Dolores Guerreiro
CIES/ISCTE
Avenue Forças Armadas
P-1600 LISBOA
Phone:+351-1-794 00 74
Fax:+351-1-794 00 74

Boel Carlsson
Swedish Trade Union Confederation
S-105 53 STOCKHOLM
Phone:+46-8-796 25 00
Fax:+46-8-796 26 00

C.C. de Bruin
Digital Equipment
Postbus 9064
NL-3506 GB UTRECHT
Phone:+31-30-83 31 66
Fax:+31-30-83 21 61

Urban Castelius
Folksam
S-106 60 STOCKHOLM
Phone:+46-8-772 64 55
Fax:+46-8-772 66 19

Thérèse de Liedekerke
UNICE
40, Rue Joseph II
B-1049 BRUSSELS
Phone:+32-2-237 65 31
Fax:+32-2-231 14 45

Yves Chassard
Commission of the
European Communities
DG V/E/2
200 Rue de la Loi
B-1049 BRUSSELS
Phone:+32-2-299 04 75
Fax:+32-2-299 05 09

Dominique Decoux
Bureau d'étude Vie féminine
Rue de la Poste, 111
B-1210 BRUSSELS
Phone:+32-2-217 29 52
Fax:+32-2-223 04 42

Dominique Delvaux
Femmes Prévoyantes Socialistes
1, Place Saint Jean
B-1000 BRUSSELS
Phone:+32-2-515 04 05
Fax:+32-2-511 49 96

Bengt Furåker
University of Gothenburg
Dept. of Sociology
Vasaparken
411 24 GÖTEBORG
Phone:+46-31-773 49 01
Fax:+46-31-773 47 64

Frédérique Deroure
ECHO
1 bis, La Haule
F-14111 CAEN LOUVIGNY
Phone:+33-31-73 88 30
Fax:+33-31-73 88 30

Kaj Fölster
Mathildenstrasse 11
D-64285 DARMSTADT
Phone:+49-6151 466 04
Fax:+49-6151 466 04

John S. Ditch
University of York
Dept. of Social Policy
and Social Work
Heslington
UK-YORK YO1 5DD
Phone:+44-1904-43 36 12
Fax:+44-1904-43 34 75

Nunzia Gava
European Centre of Enterprises
with Public Participation
15, Rue de la Charité
B-1040 BRUSSELS
Phone:+32-2-219 27 98
Fax:+32-2-218 12 13

Tony Eardley
University of York
SPRU
Heslington
UK-YORK YO1 5DD
Phone:+44-1904-433 608
Fax:+44-1904-433 618

Françoise Goffinet
Ministry of Employment and Labour
51, Rue Belliard
B-1040 BRUSSELS
Phone:+32-2-245 42 48
Fax:+32-2-245 44 08

Jeanne Fagnani
CNAF
39, Rue d'Estienne D'Orves
F-92260 FONTENAY-AUX-ROSES
Phone:+33-1-45 65 57 00
Fax:+33-1-45 65 53 77

Michel Grignon
CNAF
69, Rue Marx Dormoy
F-75018 PARIS
Phone:+33-1-46 07 66 59
Fax:+33-1-45 65 53 77

Angela Fauth-Herkner
Neue Wege für die Arbeitswelt
Wettersteinstr. 16
D-82049 PULLACH B. MÜNCHEN
Phone:+49-89-791 30 59
Fax:+49-89-791 78 25

Anders Grundström
Gargnäs Elteknik AB
S-920 73 GARGNÄS
Phone:+46-952-212 23
Fax: +46-952-212 61

Anna Hedborg
Ministry of Health and Social Affairs
S-103 33 STOCKHOLM
Phone:+46-8-405 33 24
Fax:+46-8-723 11 91

Gilbert Hertecant
Ministry of the Flemish Community
Markiesstraat 1
B-1000 BRUSSEL
Phone:+32-2-507 31 11
Fax:+32-2-507 34 19

Nico Hoffmann
IFES
12, Rue du Chateau
L-5516 REMICH LUXEMBURG
Phone:+352-69 84 61
Fax:+352-69 93 52

Véronique Houdart-Blazy
Commission of the European
Communities
Bureau 04/97
120, Rue de Trèves
B-1049 BRUSSELS
Phone:+322-2 229 91 24
Fax:+322-299 38 91

Elisabet Husberg
Folksam
S-106 60 STOCKHOLM
Phone:+46-8-772 60 00

Jean-Claude Kaufmann
12, Rue de la République
F-22000 SAINT-BRIEUC
Phone:+33-96-61 20 61
Fax:+33-96-33 80 35

Jane Anne Kearney
Commission of the
European Communities
J27 - 6/69
200, Rue de la Loi
B-1049 BRUSSELS
Phone:+32-2-295 70 21
Fax:+32-2-296 35 62

Marcel Kieffer
Luxemburger Wort
2, Rue Christophe Plantin
L-2988 LUXEMBURG
Phone:+352-4993 265
Fax:+352-49 10 78

Gabriel Kiely
University College
Family Studies Centre
Belfield
IRL-DUBLIN 4
Phone:+353-1 706 82 31
Fax:+353-1 706 11 97

William Lay
COFACE
17, Rue de Londres
B-1050 BRUSSELS
Phone:+32-2-511 41 79
Fax:+32-2-514 47 73

Jean-François Lebrun
Commission of the
European Communities
J27/ - 6/17
200, Rue de la Loi
B-1049 BRUSSELS
Phone:+32-2-299 22 74
Fax:+32-2-296 98 48

François Lelièvre
Hôpital St. Camille
2, Rue des pères Camilliens
F-94360 BRY SUR MARNE
Phone:+33-1-49 83 12 87
Fax:+33-1-49 83 10 92

Inger Lenas
Swedish Trade Union Confederation
S-105 53 STOCKHOLM
Phone:+46-8-796 25 89
Fax:+46-8-796 26 00

Marie-Thérèse Letablier
Centre for Employment Studies
Le Descartes I
29, Promenade Michel Simon
F-93166 NOISY-LE-GRAND CEDEX
Phone:+33-1-45 92 68 00
Fax:+33-1-49 31 02 44

Suzan Lewis
Manchester Metropolitan University
Dept. of Psychology
Hathersage Road
UK-MANCHESTER M13 0JA
Phone:+44-161-247 2556
Fax:+44-161-796 1568

Bengt Lidal
Ministry of Health and Social Affairs
S-103 33 STOCKHOLM
Phone:+46-8-405 33 57
Fax:+46-8-723 11 91

Karin Liljeblad
Swedish Confederation of
Professional Employees
S-114 94 STOCKHOLM
Phone:+46-8-782 91 17
Fax:+46-8-782 93 10

Nicolas Loïzos
Ministry of National Economy
rue Nikis, no 5
GR-10180 ATHENS
Phone:+30-1-333 27 32
Fax:+30-1-333 27 93

Marit Lorentzen
Ministry of Children and
Family Affairs
Postboks 8036 Dep.
N-0030 OSLO
Phone:+47-22-34 27 87
Fax:+47-22-34 27 18

Daniele Marano
United Nations
Room JOE29
P.O. Box 600
A-1400 VIENNA
Phone:+43-1-21131 4257
Fax:+43-1-23 74 97

Barbara Martin Korpi
Ministry of Health and Social Affairs
S-103 33 STOCKHOLM
Phone:+46-8-405 34 60
Fax:+46-8-723 11 91

Marina Mauro Piazza
Gender
Via Lamarmora 44
I-20122 MILAN
Phone:+39-2-551 806 86
Fax:+39-2-551 806 86

Kevin McDermott
Sunday Tribune
15, Lower Baggot Street
IRL-DUBLIN 2
Phone:+353-1-661 55 55
Fax:+353-1-661 46 56

Carola Mentrup
Drägerwerk Ag
Moislinger Allee 53
D-23558 LÜBECK
Phone:+49-451-882 3086
Fax:+49-451-882 4073

Jane Millar
University of Bath
School of Social Sciences
Claverton Down
UK-BATH BA2 7AY
Phone:+44-1225-82 61 41
Fax:+44-1225-82 63 81

Charles Monkcom
New Ways to Work
309 Upper Street
UK-LONDON N1 2TY
Phone:+44-171-226 40 26
Fax:+44-171-354 29 78

Peter Moss
Thomas Coram Research Unit
27/28 Woburn Square
UK-LONDON WC1H 0AA
Phone:+44-171-612 6957
Fax:+44-171-612 6927

Loukia M. Moussourou
Panteion University
Dept. of Social Policy & Social Anthr.
136 leof Syngrou
GR-17671 ATHENS
Phone:+30-1-923 88 41
Fax:+30-1-923 82 90

Grethe Möller
Post Danmark
Tietgensgade 37
DK-1566 COPENHAGEN V
Phone:+45-3375 6470
Fax:+45-3375 44 74

Paul Neptune
Folksam
S-106 60 STOCKHOLM
Phone:+46-8-772 60 00

Fabienne Neuwels
Le Soir
Page Emploi
21, Place de Louvain
B-1000 BRUSSELS
Phone:+32-2-225 54 32
Fax:+32-2-225 59 14

Michel Neyens
Ministry of Family and Solidarity
12-14, Avenue Emile Reuter
L-2919 LUXEMBURG
Phone:+352-478 65 15
Fax:+352 478 65 70

Aase Nielsen
Danmarks radio
DK-2860 SÖBORG
Phone:+45-35-20 45 20
Fax:+45-35-20 46 46

Mona-Lisa Nilsson
Gargnäs Elteknik AB
S-920 73 GARGNÄS
Phone:+46-952-212 23
Fax: +46-952-212 61

Anne-Louise Nilsson
Ministry of Health and Social Affairs
S-103 33 STOCKHOLM
Phone:+46-8-405 34 41
Fax:+46-8-723 11 91

Elisabeth Näsman
University of Uppsala
Dept. of Sociology
Box 821
S-751 08 UPPSALA
Phone:+46-18-18 11 91
Fax:+46-18-18 11 70

Ulf Ohlin
Swedish Trade Union
Confederation
S-105 53 STOCKHOLM
Phone:+46-8-796 25 00
Fax:+46-8-796 26 00

Berit Oscarsson
Folksam
S-106 60 STOCKHOLM
Phone:+46-8-772 60 00

Eva Ottenäs
Women's Lobby of Mälardalen
Box 121
721 05 VÄSTERÅS
Phone:+46-21-12 07 75
Fax:+46-21-12 07 75

Simon Palm
Danvalve A/S
Engtoften 3
DK-8260 VIBY J
Phone:+45-86-14 12 00
Fax:+45-86-28 08 01

Nathalie Parès
Ministry of Health and Social
Affairs
S-103 33 STOCKHOLM
Phone:+46-8-405 34 39
Fax:+46-8-723 11 91

Anne-Marie Pasquet-Paoli
Psynergie
2, Rue St Thomas d'Aquin
F-75007 PARIS
Phone:+33-1-40 49 08 77
Fax:+33-1-45 44 09 60

Catelene Passchier
Dutch Confederation of
Trade Unions, (FNV)
Postbus 8456
NL-1005 AL AMSTERDAM
Phone:+31-20-581 6 300
Fax:+31-20-684 4 541

Inger Persson
Swedish Trade Union Confederation
S-105 53 STOCKHOLM
Phone:+46-8-796 28 76
Fax:+46-8-796 26 00

Kresten Pii
Danvalve A/S
Engtoften 3
DK-8260 VIBY J
Phone:+45-86-28 58 00
Fax:+45-86-28 08 01

Agnès Pitrou
Les Terrasses Saint Jérôme
Avenue de la Cible
F-13100 AIX-EN-PROVENCE
Phone:+33-42-26 70 54
Fax:+33-42-26 79 37

Alice Pitzinger-Ryba
Oskar Jascha Gasse 52 A
A-1130 WIEN
Phone:+43-1-818 99 71
Fax:+43-1-818 99 71

Peter Pitzinger
Oskar Jascha Gasse 52 A
A-1130 WIEN
Phone:+43-1-818 99 71
Fax:+43-1-818 99 71

Maria da Concei Prazeres
Ministry of Employment and
Social Security
Praca de Londres No 2-5
P-1091 LISBOA CODEX
Phone:+351-1-847 04 30
Fax:+351-1-849 15 16

Kjell Richardsson
Folksam
S-106 60 STOCKHOLM
Phone:+46-8-772 60 00

Valerie Richardsson
University College
Family Studies Centre
Belfield
IRL-DUBLIN 4
Phone:+353-1-706 81 83
Fax:+353-1-706 11 97

Silvano Riva
Du Pont de Nemours Italiana SpA
Via A. Volta 16
I-20093 COLOGNO MONZESE MI
Phone:+39-2-253 02 315
Fax:+39-2-254 12 79

Eugene Rolfe
International Family Policy Forum
P.O. Box 1031
Square Victoria
MONTREAL (Quebec) H4Z IK4

Minna Salmi
STAKES
Box 220
SF-00531 HELSINKI
Phone:+358-0-3967 2117
Fax:+358-0-3967 2201

Christina Saura
ABC
Nuevo Trabajo
Juan I. Luca de Tena 7
E-28027 MADRID
Phone:+34-1-339 91 48
Fax:+34-1-742 02 33

Hans-Joachim Schulze
Vrije University
FPP/Pedagogiek
Van der Boechorstraat 1
NL-1081 BT AMSTERDAM
Phone:+31-20-444 88 84
Fax:+31-20-444 87 45

Maria Schönefeld
Handelsanställdas Förbund
Box 5074
S-200 71 MALMÖ
Phone:+46-40-24 77 03
Fax:+46-40-98 01 57

Giovanni B. Sgritta
University of Rome
Department of Demography
Via Nomentana 41
I-00161 ROME
Phone:+39-6-855 92 42
Fax:+39-6-853 033 74

Bianca Stancanelli
Panorama
A. Mondadori Editore
Segrate 200 09 (Mi)
Phone:+39-6-4749 7315
Fax:+39-6-4749 7345

Agneta Stark
University of Stockholm
School of Business
S-106 91 STOCKHOLM
Phone:+46-8-16 30 15
Fax:+46-8-643 19 42

Terence Stewart
Commission of the
European Communities
J 27/1/214
27, Rue Joseph II
B-1049 BRUSSELS
Phone:+32-2-293 83 19
Fax:+32-2-299 38 90

Ester Svärd
National Board of Occupational Safety
and Health
S-171 84 SOLNA
Phone:+46-8-730 90 00

Lars Sydolf
Swedish Employers' Confederation
S-103 30 STOCKHOLM
Phone:+46-8-762 60 00
Fax:+46-8-762 61 09

Gunnar Söderberg
Folksam
S-106 60 STOCKHOLM
Phone:+46-8-772 66 73
Fax:+46-8-772 66 19

Ann-Christin Tauberman
Ministry of Health and Social Affairs
S-103 33 STOCKHOLM
Phone:+46-8-405 34 15
Fax:+46-8-723 11 91

Johan ten Geuzendam
Commission of the
European Communities
Bureau 4/12
200, Rue de la Loi
B-1049 BRUSSELS
Phone:+32-2-295 78 29
Fax:+32-2-295 91 33

Ivan Thaulow
National Institute of
Social Research
Borgergade 28
DK-1300 COPENHAGEN K
Phone:+45-33-13 98 11
Fax:+45-33-13 89 92

Michèle Thozet-Teirlinck
Commission of the
European Communities
Bureau 0/240
27, Rue Joseph II
B-1049 BRUSSELS
Phone:+32-2-299 22 79
Fax:+32-2-299 38 90

Doris Tomlinson
Träsnidavägen 72
S-126 38 HÄGERSTEN
Phone:+46-8-744 37 57
Fax:+46-8-645 14 08

Kiki Triantafylli
Lambrakis Press
Stadiou 24
GR-105 64 ATHENS
Phone:+30-1-33 33 678
Fax:+30-1-33 33 627

Anita Trogen
Swedish Employers'
Confederation
S-103 30 STOCKHOLM
Phone:+46-8-762 60 00
Fax:+46-8-762 61 09

Isy Vromans
European Foundation for the
Improvement of Living & Work.
Conditions
Loughlinstown House, Shankill
IRL-CO DUBLIN
Phone:+353-1-282 68 88
Fax:+353-1-282 64 56

Pam Walton
New Ways to Work
309 Upper Street
UK-LONDON N1 2TY
Phone:+44-171-226 4026
Fax:+44-171-354 2978

Pierre Wanlin
Ministry of Culture and Social Affairs
Boulevard Léopold II, 44
B-1080 BRUSSELS
Phone:+32-2-413 31 39
Fax:+32-2-413 32 11

Miguel Yáquez
PSICOTEC
Orense 7-7
E-28020 MADRID
Phone:+34-1-533 14 41
Fax:+34-1-554 45 18

Tiziana Zannini
Ministry of Social Affairs
Via Veneto 56
I-00187 ROMA
Phone:+39-6-48 16 13 61
Fax:+39-6-48 16 13 26

Klaus Zoll
Steuerberater Zoll
Postfach 2325
D-88013 FRIEDRICHSHAFEN
Phone:+49-7541-9224 0
Fax:+49-7541-9224 12

Kerstin Ödman
Ministry of Health and Social Affairs
S-103 33 STOCKHOLM
Phone:+46-8-405 34 01
Fax:+46-8-723 11 91







FRITZES

POSTADRESS: 106 47 STOCKHOLM
FAX: 08-20 50 21, TELEFON: 08-690 91 90

ISBN: 91-38-20216-6, ISSN: 0375-250X