

CONCILIER VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE: UNE VISION POUR L'EUROPE

2014: ANNÉE DE LA CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE
ET DE LA VIE FAMILIALE EN EUROPE



Date de publication : mars 2015

© 2015, COFACE

Confédération des organisations familiales de l'Union européenne.

Illustrations: zldrawings.com

Mise en page: 3milesup.org

La présente publication est la traduction de la version anglaise originale:

European Reconciliation Package

www.coface-eu.org/en/Publications/European-Reconciliation-Package

Conditions d'utilisation :

Ce document est destiné à une diffusion aussi large que possible. Nous tenons toutefois à ce qu'il soit diffusé dans sa forme initiale. Lors de l'utilisation de *Concilier vie familiale et vie professionnelle: une vision pour l'Europe* comme référence, veuillez toujours mentionner sa source, le nom et la date de publication. (COFACE, *Concilier vie familiale et vie professionnelle: une vision pour l'Europe*, mars 2015). Ne sont pas autorisées :

- la commercialisation de parties du document
- la reproduction des dessins.

Avis de non-responsabilité :

Cette publication contient de nombreuses références à des sites, documents et projets de tiers. Toutes ont été vérifiées et jugées correctes à la date de la publication. La COFACE n'est toutefois pas responsable du contenu de ceux-ci, ni de leur modification ou suppression par leurs propriétaires.

Le présent document est publié avec le soutien du Programme pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI) de l'Union européenne. Les informations qu'il contient ne reflètent pas nécessairement la position ou l'opinion de la Commission européenne.

TABLER DES MATTERES

POUR LES FUTURES
GÉNÉRATIONS D'EUROPÉENS 04
László Andor

ANALYSER, MOBILISER,
RÉALISER 05
Annemie Drieskens

RÉSUMÉ EXÉCUTIF 06

INTRODUCTION 08

16 Chapitre 1:
LA CONCILIATION POUR LES AIDANTS

28 Chapitre 2:
LES FEMMES AU TRAVAIL

44 Chapitre 3:
LA CONCILIATION AU TRAVAIL : NI
UNE QUESTION DE TAILLE NI UNE
QUESTION DE SECTEUR

56 Chapter 4:
ACCUEIL DES ENFANTS,
ÉDUCATION ET PARENTALITÉ

REMERCIEMENTS 68

POUR LES FUTURES GÉNÉRATIONS D'EUROPÉENS

La conciliation de la vie professionnelle et la vie privée est un domaine dans lequel l'Union européenne peut et doit faire des progrès.

Les femmes ne sont pas les seules concernées mais ce sont principalement elles qui doivent partager leur temps entre un travail rémunéré, la garde d'enfants et la prise en charge de proches âgés.

Diverses solutions ont été étudiées ces dernières années, et de nombreuses initiatives ont été prises. La conciliation requiert une plus grande flexibilité dans le choix des emplois proposés, mais aussi un réseau beaucoup plus large de structures d'accueil des enfants. Il est aussi indispensable de mettre en place des mesures permettant un partage plus équitable des obligations de prise en charge entre les femmes et les hommes.

**LA CONCILIATION REQUIERT
UNE PLUS GRANDE FLEXIBILITÉ
DANS LE CHOIX DES EMPLOIS
PROPOSÉS, MAIS AUSSI UN
RÉSEAU BEAUCOUP PLUS LARGE
DE STRUCTURES D'ACCUEIL DES
ENFANTS.**

Cependant, la crise économique prolongée de ces dernières années n'a fait qu'alourdir le fardeau des parents qui travaillent. Le niveau élevé du chômage, l'ajustement économique brutal et la mobilité accrue de la main-d'œuvre représentent autant de nouveaux défis pour les familles. Le nombre de travailleurs et d'enfants exposés au risque de pauvreté est plus élevé qu'il y a cinq ans.

Il est impossible de résoudre ces problèmes sans renforcer la solidarité, au sein même des États membres et entre ceux-ci. Cela signifie aussi renforcer notre capacité d'investissement social à tous les niveaux.

L'Europe est diverse, et cette diversité se manifeste également dans les tendances démographiques et les systèmes nationaux de protection sociale. L'UE peut toutefois jouer un rôle clé en aidant les familles et les communautés locales à faire face aux difficultés économiques actuelles et à investir dans un avenir plus productif.

Nous ne réussissons qu'en renforçant la coopération entre les gouvernements nationaux, les partenaires sociaux, les institutions européennes, et plus particulièrement les organisations de la société civile comme la COFACE. Ce rapport constitue une précieuse contribution et montre la voie à suivre.

**IL EST AUSSI INDISPENSABLE DE
METTRE EN PLACE DES MESURES
PERMETTANT UN PARTAGE PLUS
ÉQUITABLE DES OBLIGATIONS DE
PRISE EN CHARGE ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES.**

László Andor
Commissaire européen en charge de
l'emploi, des affaires sociales et de
l'inclusion (2010-2014)

ANALYSER, MOBILISER, RÉALISER

Cher lecteur,

Vous tenez dans vos mains une copie de notre publication *Concilier vie familiale et vie professionnelle: une vision pour l'Europe*. Ce document marque une étape importante dans un périple qui a commencé il y a deux ou trois ans, lorsque la COFACE a lancé sa campagne pour que 2014 soit déclarée Année européenne de la conciliation entre vie professionnelle et vie de famille. Cette campagne nous a permis d'étoffer nos connaissances, d'ouvrir des portes et de créer de nouveaux partenariats.

TROP DE FAMILLES EUROPÉENNES ONT DU MAL À TROUVER UN ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE.

Analyser

Ces deux dernières années, nous avons vu l'inquiétude grandir dans les familles européennes face à la difficulté de concilier vie familiale et vie professionnelle. Le monde du travail n'ayant pas réussi à s'adapter à l'évolution des besoins des familles, et notamment à l'augmentation du nombre de ménages au sein desquels les deux parents travaillent, augmentant du même coup leurs besoins en matière de prise en charge d'enfants en bas âge ou de parents âgés.

Trop de familles européennes ont du mal à trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. L'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale est une question de bon sens, et la société doit répondre aux besoins des familles en mettant en place des politiques intégrées portant sur l'intégralité du cycle de vie de la famille, qui tiennent compte des différences entre les besoins et les ressources des femmes, des hommes et des enfants aux différentes étapes de leur vie.

Le dossier que vous êtes sur le point de lire n'aurait pas été possible sans la collaboration de nombreux experts de la société civile, décideurs, représentants du milieu de la recherche et employeurs, qui ont investi beaucoup de temps et d'énergie dans ce travail afin de mieux comprendre les difficultés liées à la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale, et de présenter différentes pratiques, dont nous nous sommes inspirés pour formuler des recommandations stratégiques concrètes. Il s'agissait de membres de notre réseau, de membres de l'Alliance 2014 ou de personnes ayant participé ou pris la parole à nos trois conférences ainsi qu'à de nombreux événements et rencontres dont nous avons assuré la coordination en 2014. Nous les remercions de tout cœur pour leur contribution.

Mobiliser

Le DCE sera mis au service de projets très ambitieux. Il servira de base à la campagne de sensibilisation que nous menons actuellement à ce sujet, et nous utiliserons les meilleures pratiques, les études de cas et les recommandations qu'il contient pour tenter de tenir l'engagement pris par la COFACE au début de la campagne : améliorer réellement la vie des familles.

Nous poursuivrons notre travail de sensibilisation notre publication à la main, afin de donner aux hommes et aux femmes la possibilité de partager équitablement les rôles d'aidant et de soutien de famille au sein de la communauté, et d'éviter aux familles d'être sans cesse tiraillées entre leur vie professionnelle et leur vie de familiale. Nous sommes convaincus que ce document incitera les responsables à élaborer et à mettre en œuvre des politiques (et un cadre juridique) de conciliation efficaces, et à prendre des mesures dont tous les travailleurs ont grandement besoin, quels que soient leur âge, leur sexe ou leur situation familiale.

Réaliser

Nous inviterons nos membres, les organisations familiales représentant les citoyens et les familles ainsi que le cercle plus large des parties prenantes au sein de l'UE à nous aider à donner au notre texte une forme concrète en adoptant les pratiques inspirantes qu'il propose et en convainquant leurs gouvernements nationaux respectifs d'adopter certaines des politiques que nous recommandons. Nous comptons aussi sur le soutien et la participation active de la Commission européenne, du Parlement européen, des autorités nationales et locales, et des partenaires sociaux, en espérant qu'ils reconnaîtront l'importance de ces questions et qu'ils agiront en conséquence. Nous espérons aussi que notre publication permettra d'ouvrir un débat plus que nécessaire entre employeurs et salariés afin de mieux adapter les conditions de travail à la vie de famille.

Ce n'est qu'en unissant nos efforts que nous pourrons répondre aux besoins des familles et mettre en place des politiques et programmes plus efficaces qui apporteront de réels changements.

Annemie Drieskens
Présidente
COFACE

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Il est important de mettre en place des mesures visant à faciliter l'accès des femmes au marché du travail et leur maintien dans l'emploi. Mais il est tout aussi important d'encourager les hommes à assumer leur part des tâches familiales et de la prise en charge.

Il n'existe pas de politique de conciliation « universelle ». Il est indispensable d'élaborer des instruments « sur mesure » qui permettront de répondre aux besoins spécifiques des travailleurs et de l'entreprise.

Au cours des dernières années, les pressions se sont faites de plus en plus fortes pour que soient mises en place des politiques visant à faciliter la réalisation des objectifs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, en supprimant les écarts de rémunération et de pension entre les hommes et les femmes, en accroissant la participation des femmes à la prise de décisions, en atteignant les objectifs de Barcelone concernant l'éducation et l'accueil de la petite enfance, et en permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Si les mesures de conciliation ne font pas partie des objectifs phares de la stratégie Europe 2020, elles ont néanmoins été reconnues à l'échelon européen comme un bon moyen d'atteindre des objectifs importants.

L'Europe est le continent qui compte le plus grand nombre de personnes âgées, les femmes ayant une espérance de vie plus longue que les hommes et le processus de vieillissement étant appelé à se poursuivre jusqu'à la fin du siècle. Bien que ces tendances soient connues de tous, environ 80 % de soins pour les personnes handicapées ou âgées sont toujours assurés par des aidants informels (famille, amis ou voisins), les chiffres variant fortement d'un État membre à l'autre et entre les hommes et les femmes. De la même manière, les différents groupes d'âge ne sont pas tous logés à la même enseigne puisque, malgré une augmentation du nombre de jeunes aidants, l'accompagnement est majoritairement assuré par des femmes âgées de 50 ans ou plus.

L'absence de services et de soutien pour les personnes dépendantes, la longueur des longues listes d'attente pour les crèches et l'accompagnement de personnes âgées ou handicapées, notamment les services favorisant l'autonomie, auxquelles s'ajoutent les difficultés à concilier les obligations professionnelles et de soin, ont eu des répercussions considérables sur l'emploi, en particulier pour les femmes qui,

souvent, n'ont pas d'autre choix que de réduire leurs heures de travail ou de renoncer totalement à leur emploi rémunéré. Au siècle dernier, les stratégies du marché du travail et les politiques

IL EST IMPORTANT DE FACILITER L'ACCÈS DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET LEUR MAINTIEN DANS L'EMPLOI. MAIS IL EST TOUT AUSSI IMPORTANT D'ENCOURAGER LES HOMMES À ASSUMER LEUR PART DE TÂCHES FAMILIALES, DE SOIN ET D'ACCOMPAGNEMENT.

de l'emploi étaient fondées sur un modèle familial et sociétal traditionnel, celui de l'homme comme soutien de famille. Cette dynamique a évolué au fil du temps mais ces changements dans la société et la diversité des schémas familiaux n'ont pas été suivis d'une révision de la législation du travail. Or, les politiques et pratiques de conciliation sont essentielles pour mettre en œuvre ces changements et promouvoir l'emploi des femmes qui, dans l'UE en 2013, se situait à 62,5 % (contre 74,2 % chez les hommes). L'écart salarial stagne à 16 % et l'écart de pension atteint 39 %.

L'emploi des femmes est étroitement lié à la répartition des responsabilités professionnelles et familiales entre les hommes et les femmes. Le partage inégal du travail non rémunéré au sein de la famille agit directement sur la ségrégation des sexes car les femmes organisent leur travail en fonction de leurs obligations de soin et accompagnement, en particulier lorsqu'elles ont des enfants ou lorsqu'elles doivent prendre soin d'un proche âgé ou handicapé. Elles sont donc plus susceptibles de prendre des

congés, de travailler à temps partiel ou de quitter le marché du travail. Les structures d'accueil des enfants et les politiques en la matière étant soit insuffisantes soit totalement inexistantes en Europe, 23 % des femmes dont l'enfant le plus jeune a moins de trois ans et 18 % de celles dont le plus jeune enfant a entre trois et six ans (âge de l'obligation scolaire) travaillent à temps partiel ou ne travaillent pas du tout.

Les congés sont encore souvent un motif de discrimination et, en dépit de la législation en vigueur concernant la protection des femmes enceintes, les femmes continuent de faire l'objet de discrimination pour raison de grossesse. En outre, il est très difficile pour les femmes de réintégrer le marché du travail après une si longue période d'absence.

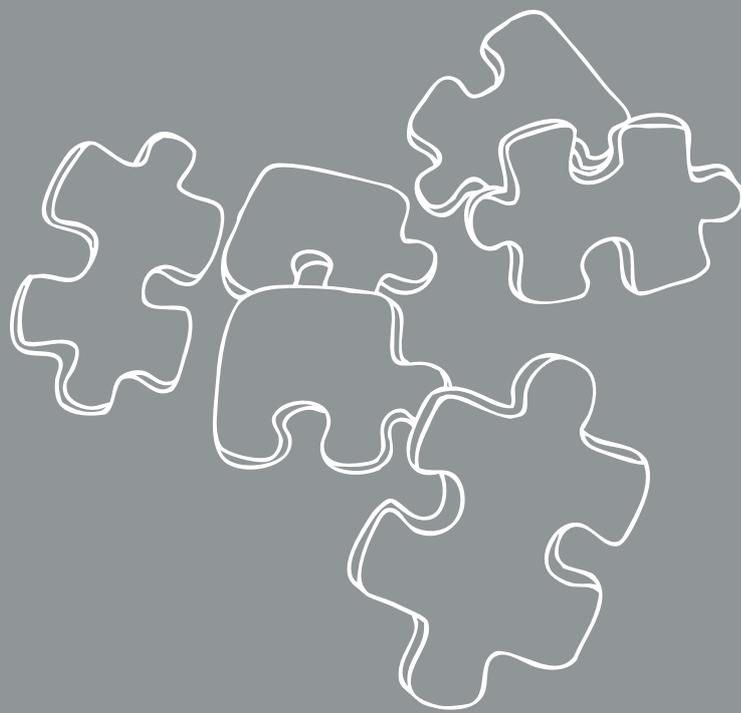
Pour faire contrepoids à cette tendance, il est important de mettre en place des mesures visant à aider les femmes à accéder au marché du travail et à se maintenir dans l'emploi mais aussi d'encourager les hommes à assumer une plus grande part des responsabilités familiales et de soin et accompagnement. Les structures d'accueil de l'enfance, ainsi que leur disponibilité, leur abordabilité, leur accessibilité et leur qualité, jouent un rôle déterminant dans l'emploi des femmes et dans l'égalité entre les hommes et les femmes et, partant, dans la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale pour les parents qui travaillent.

Toutefois, les politiques de conciliation ne doivent pas être perçues comme des mesures uniquement destinées à soutenir les jeunes parents ou comme profitant seulement aux salariés des grandes entreprises ou du secteur public, où les employeurs peuvent proposer des arrangements spéciaux à leurs salariés occupant certains postes, principalement des cadres et des employés. Au contraire, ces politiques doivent être considérées comme un moyen d'améliorer l'environnement de travail, et par là même les conditions de travail et le bien-être de tous les salariés et travailleurs, et comme une contribution à la productivité et à la prospérité de l'entreprise.

Ce ne sont pas des politiques « universelles », et il faut élaborer et mettre en œuvre des instruments « sur mesure » pour pouvoir répondre aux besoins spécifiques des travailleurs et de l'entreprise, en fonction de sa taille et de son secteur d'activité, ou concevoir des instruments spécifiquement adaptés aux indépendants et aux entrepreneurs. Elles doivent fixer un cadre cohérent pour la réforme du marché du travail mais aussi pour la création d'une « économie de la conciliation » sur le modèle de l'« économie verte », qui permettrait de développer et promouvoir un indicateur de l'impact social, en récompensant les entreprises à faible impact, dans l'intérêt de l'ensemble de la communauté.

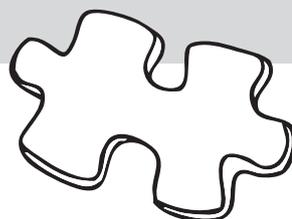
IL EST INDISPENSABLE
D'ÉLABORER DES
INSTRUMENTS « SUR
MESURE » QUI PERMETTRONT
DE RÉPONDRE AUX
BESOINS SPÉCIFIQUES
DES TRAVAILLEURS ET DE
L'ENTREPRISE.





INTRODUCTION

INTRODUCTION



L'Union européenne est censée devenir de plus en plus égale et inclusive. Ses citoyens et résidents doivent pouvoir exercer leurs libertés et jouir de l'égalité des chances quels que soient leur sexe, leur âge, leur race, leur religion, leur nationalité, leur orientation sexuelle ou leur handicap. Le Traité de Rome de 1957, parmi les principaux engagements pris dans le cadre de la politique sociale et de l'égalité des chances, prévoyait des initiatives visant à réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Plus tard, l'UE commença à orienter davantage ses politiques de l'emploi vers des initiatives favorisant une meilleure conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale, considérées comme un moyen concret de faire face au défi pressant du vieillissement démographique, de renforcer la compétitivité et d'atteindre les nouveaux objectifs de Lisbonne concernant l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail.

Au cours des dernières années, les pressions se sont faites de plus en plus fortes pour que soient mises en place des politiques visant à faciliter la réalisation des objectifs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, en supprimant les écarts de rémunération et de pension entre les hommes et les femmes, en accroissant la participation des femmes à la prise de décisions, en atteignant les objectifs de Barcelone concernant l'éducation et l'accueil de la petite enfance, et en permettant

de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Ce mouvement a incité les trois principales institutions de l'UE à publier différents documents stratégiques à ce sujet et à démontrer leur volonté politique. Citons ici, parmi d'autres, la résolution du Conseil 2000/C 218/02, les résolutions du Parlement européen 2003/2129 et 2006/2276, les conclusions du Conseil de décembre 2008 et, enfin, le train de mesures en faveur de la conciliation de la Commission, dont fait partie la communication COM (2008)635 « Redoubler d'efforts pour mieux concilier vie professionnelle, vie privée et vie de famille ». Plus récemment, la Stratégie européenne pour l'emploi et la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015) ont aussi joué un rôle très important en ouvrant la voie à une mise en œuvre efficace des politiques de conciliation.

Bien qu'elles ne constituent pas un objectif phare de la stratégie Europe 2020, les mesures de conciliation ont néanmoins été reconnues à l'échelon européen comme un bon moyen d'atteindre des objectifs importants, notamment ceux concernant l'augmentation des taux d'emploi, la croissance inclusive, l'inclusion des groupes vulnérables et l'égalité entre les femmes et les hommes. Les Chefs d'État et de gouvernement et la Commission européenne ne pourront pas tenir leur engagement, qui est de sortir au moins 20 millions de personnes de la pauvreté et de l'exclusion sociale, sans

réduire les écarts entre les femmes et les hommes et accroître la participation des femmes, des personnes handicapées et des jeunes au marché du travail tout en permettant aux hommes d'assumer davantage de responsabilités familiales, redéfinissant ainsi les attentes et les rôles des deux sexes.

LE DÉFI DÉMOGRAPHIQUE

La taille de la population d'un pays dépend de l'espérance de vie, de la fécondité et des migrations. Alors que l'instabilité financière et l'insécurité continuent de faire la une des journaux, les mutations démographiques deviennent, elles aussi, un motif d'inquiétude pour l'Europe. La population vieillit et se diversifie. Nous nous trouvons donc face à un problème auquel nous devons apporter une solution de toute urgence : la structure démographique de l'Europe est appelée à changer au cours des prochaines décennies – mais comment assurer la pérennité des structures sociales (et économiques), des systèmes de protection sociale, des pensions et du financement des soins de santé ? Il ne fait aucun doute que ce sont des facteurs déterminants pour la compétitivité et la résilience de l'Europe, la stabilité de sa société civile et, enfin, la prospérité et le bien-être de ses citoyens.

D'ICI 2030, L'UE
COMPTERA ENVIRON 2,5
PERSONNES EN ÂGE DE TRAVAILLER
POUR UNE PERSONNE ÂGÉE DE
65 ANS OU PLUS

Le rapport de dépendance économique des personnes âgées (rapport entre le nombre total de personnes âgées - âgées de 65 ans et plus - et le nombre de personnes en âge de travailler - de 15 à 64 ans) est en hausse (28 % dans l'UE actuellement,

et jusqu'à 39 % en 2030 selon les projections d'Eurostat). Cela signifie que, d'ici 2030, l'UE comptera environ 2,5 personnes en âge de travailler pour une personne âgée de 65 ans et plus. Cette mutation sans précédent (de 4 personnes en âge de travailler pour un senior actuellement à 2,5 en une vingtaine d'années) met en évidence l'ampleur du défi démographique des prochaines décennies. Il est donc important de mettre en place des réformes afin d'adapter nos systèmes de protection sociale et de prestations et d'en garantir la pérennité, mais les mesures prises pour garantir au groupe d'âge le plus désavantagé des conditions de vie adéquates sont insuffisantes.

Le changement démographique se caractérise aussi par un déclin constant de la population depuis la moitié des années 1960. Toutefois, ces dernières années, nous avons observé une légère tendance à la hausse du taux global de fécondité dans l'UE-28. Cette légère remontée peut être en partie attribuée à un processus de « rattrapage » : lorsque les femmes ont des enfants plus tard, le taux global de fécondité tend à baisser dans un premier temps pour ensuite remonter. La crise économique et financière que nous avons connue récemment a joué un rôle dans la baisse du taux de fécondité et, surtout, dans la décision des (futurs) parents de fonder une famille ou d'avoir un autre enfant. De manière générale, l'âge moyen auquel les femmes ont leur premier enfant a continué d'augmenter entre 2002 et 2012, passant de 29,1 à 30,1 ans.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les dirigeants européens sont actuellement confrontés à un défi majeur : comprendre et évaluer la situation, et agir en conséquence dans une perspective durable. Les politiques relatives au marché du travail et à l'emploi ont été conçues pour répondre aux besoins de l'époque, et doivent aujourd'hui être adaptées à la société actuelle. Les familles et la société ont évolué, et continuent d'évoluer, se transformant en structures plus complexes et plus diversifiées. Or, ces changements sociétaux et familiaux n'ont pas été répercutés sur le marché du travail, qui continue de reposer sur le modèle de l'homme comme unique soutien de famille. C'est là l'un des obstacles, structurel celui-ci, qui empêchent les femmes de livrer leur plein potentiel et de bénéficier de l'égalité des chances dans

l'emploi. L'offre insuffisante de services de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées, le manque de flexibilité des conditions de travail et la perpétuation des stéréotypes liés au genre continuent d'entraver la participation des femmes au marché du travail et entraînent des effets pervers, comme le cantonnement des femmes à des postes faiblement rémunérés au sein des entreprises (ségrégation horizontale et verticale).

LA CONCILIATION POUR TOUS

Les politiques de conciliation sont souvent considérées comme des mesures spécifiquement destinées aux femmes ou, plus spécifiquement encore, aux jeunes mères qui travaillent. Il s'agit en réalité d'une mauvaise interprétation des besoins des travailleurs et d'une mise en œuvre inadéquate de mesures dont tous les travailleurs ont besoin, quels que soient leur sexe ou leur situation familiale. Il est important que les politiques de conciliation, qu'il s'agisse d'aménagements du temps de travail ou de la fourniture de services sur mesure, s'adressent à tous les travailleurs, indépendamment de leur situation parentale ou de l'âge de leurs enfants, car les besoins de flexibilité des familles ne cessent pas lorsque les enfants commencent leur scolarité. Les parents d'enfants plus âgés ou d'adolescents doivent, eux aussi, répondre à une demande de présence parentale, différente mais d'égale importance, qui requiert une certaine flexibilité.

En outre, la conciliation ne doit pas être considérée comme une politique à destination des seuls parents : les personnes qui accompagnent un proche âgé ou handicapé sont, elles aussi, confrontées à des situations spécifiques qui doivent être prises en compte.

Enfin, ces besoins peuvent être provisoires et durer plus ou moins longtemps, ils peuvent survenir de manière brutale ou être liés au bien-être du travailleur. Les mettre en corrélation avec une situation familiale spécifique (par exemple, le fait d'être parent, aidant, ...) peut donc être très limitatif et créer des disparités entre salariés, ce qui peut avoir un impact négatif sur l'environnement de travail. La conception et la mise en œuvre de mesures de conciliation n'est pas et ne doit pas être considérée comme un geste en faveur des femmes ou des seuls salariés ayant des obligations familiales mais comme un changement

profond dans la façon d'organiser le travail et la société.

IMPLICATION DES HOMMES ET DES PÈRES

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes ne concerne pas seulement les femmes mais la société tout entière. Les hommes doivent être considérés comme des bénéficiaires des mesures de conciliation au même titre que les femmes. Les obstacles liés à la participation des hommes aux responsabilités de soin et accompagnement, qu'ils soient perçus ou réels, doivent être combattus au travers de campagnes actives et de grande envergure ciblant à la fois les femmes, les hommes et les entreprises. Les politiques doivent favoriser la création d'environnements propices à la participation active des hommes à la garde d'enfants ou à l'accompagnement de personnes âgées ou dépendantes en prévoyant des régimes de congé appropriés à leur intention. De telles mesures permettraient d'aplanir les différences de périodes « hors-emploi » entre les femmes et les hommes, et de réduire la discrimination entre les hommes et les femmes lors du processus de recrutement, les femmes étant toujours perçues comme le principal aidant potentiel.

UNE APPROCHE FONDÉE SUR L'INTÉGRALITÉ DU CYCLE DE VIE

Les politiques de conciliation semblent focalisées sur les jeunes parents et la fourniture de services à la petite enfance. Or, les enfants plus âgés ont, eux aussi, besoin de passer suffisamment de temps avec leurs parents lors du passage de l'adolescence à l'âge adulte, pour leur bien-être, pour le choix des études ou des possibilités de perfectionnement et pour prévenir le décrochage scolaire. L'organisation des soins et accompagnement de parents âgés peut aussi être difficile pour les familles, surtout si la demande survient de manière brutale, par exemple à la suite d'un accident ou d'une maladie entraînant une perte d'autonomie et nécessitant un accompagnement de tous les instants.

Il faut aussi insister sur la liberté des familles d'organiser leur vie comme elles le souhaitent. Pour leur permettre de faire les

choix appropriés, il est indispensable de mettre en place des services abordables et de leur proposer des horaires adaptés. Grâce à ces investissements sociaux, un plus grand nombre de personnes, en particulier les femmes, pourront s'engager dans l'emploi rémunéré sachant que leurs proches dépendants sont entre de bonnes mains.

Au vu de la tendance générale, qui va dans le sens d'un allongement de la vie et d'une augmentation de l'espérance de vie, l'on peut aussi imaginer de modifier le parcours de vie et le parcours professionnel traditionnels. Le modèle professionnel traditionnel est désormais obsolète car la plupart des jeunes passent plus de temps à étudier ou à se perfectionner et, par conséquent, intègrent le marché du travail plus tard. Le fait de vivre plus longtemps et en meilleure santé implique que nous travaillions jusqu'à un âge plus avancé. Compte tenu de cet allongement de la vie professionnelle, il serait utile d'instaurer une plus grande flexibilité dans une perspective de longévité plutôt que d'imposer une carrière condensée et un rythme de travail intense parallèlement à la vie de famille, comme c'est le cas aujourd'hui.

BIEN-ÊTRE DES ENFANTS, BIEN-ÊTRE INCLUSIF

Les mesures et politiques de conciliation sont essentielles au bien-être de tous les citoyens en Europe. Le bien-être des enfants et leur développement social et cognitif sont fortement influencés par la capacité des parents de passer du temps avec eux. Il est indispensable de trouver un équilibre entre le travail et le temps consacré au rôle de parent. Les enfants ont droit à une éducation de qualité, à un accompagnement de qualité, à la participation et à la vie de famille, et ces droits ne peuvent pas être sacrifiés au nom de l'économie. Le bien-être des personnes âgées, des proches fragiles, malades ou handicapés et de leurs aidants ne doit pas être oublié et, au contraire, doit être pleinement intégré dans les politiques.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale est nécessaire pour permettre aux citoyens de consacrer du temps à d'autres activités, telles que le bénévolat et la participation à la vie locale et au développement du capital social.

INCLUSION SOCIALE ET ÉCONOMIQUE

Il existe un lien direct et indéniable entre les difficultés à combiner vie professionnelle et vie familiale et le risque de pauvreté. Les mesures de conciliation sont donc indispensables à toute politique visant à combattre et à prévenir la pauvreté et l'exclusion sociale et économique.

Les politiques, instruments et mesures destinés à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale doivent être au cœur de la stratégie de sortie de crise de l'Europe. Un enfant européen sur cinq est exposé au risque de pauvreté et d'exclusion. Confrontées à une offre insuffisante d'emplois à temps partiel flexibles et de qualité, à la longueur des trajets entre le travail et le domicile, à l'insuffisance, la piètre qualité ou l'inaccessibilité financière des services de garde d'enfants, d'assistance personnelle ou d'accompagnement, les femmes (et, dans de plus rares cas, les hommes) sont contraintes de quitter le marché du travail. Selon un rapport du Parlement européen sur les répercussions de la crise économique sur l'égalité entre les hommes et les femmes et les droits des femmes (2012/2301(INI), publié récemment, les mères travaillent 12 % de moins après la naissance de chaque enfant, ce qui pèse lourdement sur les revenus du ménage et l'indépendance économique des femmes lorsqu'elles sont plus âgées.

Le risque de pauvreté et d'exclusion (sociale et économique) est extrêmement élevé lorsque l'un des deux parents ou les deux sont exclus et/ou éloignés du marché du travail, en particulier dans les familles les plus vulnérables comme les familles migrantes, les familles nombreuses ou monoparentales, et les familles devant prendre en charge un proche âgé ou handicapé.

**IL EXISTE UN LIEN DIRECT ET
INDÉNIABLE ENTRE LES DIFFICULTÉS À
COMBINER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE
FAMILIALE ET LE RISQUE DE PAUVRETÉ**

PLURALISME ET NON-DISCRIMINATION

La conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale est fondamentale pour toutes les familles, pour que soit reconnue leur diversité quels que soient l'appartenance ethnique, l'origine de migrant, le handicap ou la situation socioéconomique de leurs membres.

En outre, il existe de grandes différences culturelles et historiques entre les pays d'Europe dans la façon dont les familles organisent leur vie et dans la façon dont la législation, les dispositions sociales et le droit du travail appréhendent la conciliation de la vie professionnelle, la vie familiale et la vie privée. Il est important de suivre, d'évaluer et de communiquer sur tout ce qui a trait à ce thème en gardant à l'esprit et en respectant la diversité.

CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE, VIE FAMILIALE ET VIE PRIVÉE : UNE APPROCHE GLOBALE POUR DES CHANGEMENTS EFFICACES

A. DISPONIBILITÉ DES RESSOURCES

La conciliation des obligations professionnelles et des responsabilités familiales est une condition essentielle pour permettre aux femmes et aux hommes de tous âges, qu'ils soient handicapés ou non, d'avoir un travail décent. Comme nous l'avons déjà dit, les mesures de conciliation peuvent faciliter l'accès des femmes au marché du travail et leur éviter de quitter l'emploi, mais elles doivent aussi viser l'équité, faire en sorte que les hommes et les femmes contribuent d'égale manière aux revenus du ménage et à la prise en charge de la famille tout au long de leur vie. Les stéréotypes liés au genre et la ségrégation sur le marché du travail (horizontale et verticale) sont des problèmes qui touchent toute l'Union européenne. Le modèle de « l'homme comme soutien de famille » et des carrières linéaires n'est plus le principal modèle économique choisi par les (ou donné aux) familles. Les modèles du double revenu et du deuxième salaire restent normatifs et marqués par la domination d'un sexe. En dépit des différences culturelles,

LA CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE DE FAMILLE EST FONDAMENTALE POUR TOUTES LES FAMILLES, POUR QUE SOIT RECONNUE LEUR DIVERSITÉ QUELS QUE SOIENT L'APPARTENANCE ETHNIQUE, L'ORIGINE DE MIGRANT, LE HANDICAP OU LA SITUATION SOCIOÉCONOMIQUE DE LEURS MEMBRES

en particulier dans les pays du sud de l'Europe, la législation et les politiques doivent être adaptées à la diversité, aux besoins et aux réalités des familles.

Il n'existe pas de solution unique ; les solutions doivent être faites sur mesure : les organismes privés et publics doivent trouver celle qui est la plus appropriée, qui correspond le mieux aux besoins spécifiques de leurs salariés et employeurs. L'adaptation de l'environnement de travail à la vie de famille ne doit pas être considérée comme une « concession » aux salariés mais plutôt comme une démarche naturelle et productive profitable à tous, y compris aux entreprises. C'est pour celles-ci une nouvelle façon de travailler, plus responsable, plus durable, qui inscrit les politiques en faveur de la famille au cœur de l'entreprise au lieu de les utiliser comme simples moyens de promouvoir la responsabilité sociale des entreprises. Ces mesures sur le lieu de travail peuvent avoir des effets positifs, par exemple réduire l'absentéisme et la rotation du personnel, renforcer la motivation des salariés, augmenter la productivité, attirer davantage la main-d'œuvre qualifiée et l'inciter à rester, inciter les travailleurs à revenir plus vite au travail après un congé, et améliorer le bien-être du personnel de manière générale. Tous ces facteurs auront à leur tour un impact positif sur les résultats.

La conciliation de la vie professionnelle et la vie de famille est fondamentale pour toutes les familles, pour que soit reconnue leur diversité quels que soient l'appartenance ethnique, l'origine de migrant, le handicap ou la situation socioéconomique de leurs membres

Plusieurs initiatives peuvent être mises en place selon la structure et la taille de l'entreprise ou de l'organisme public,

à commencer par un aménagement du temps de travail pour les hommes et les femmes, qu'ils souffrent ou non d'un handicap (heures de travail, télétravail, et flexibilité pendant certaines périodes du mois, de l'année,...), qui convienne aussi bien au salarié qu'à l'employeur. Les employeurs peuvent aussi proposer à leurs salariés des services tels que l'accueil des enfants en interne, qui peut être organisé via un « consortium » par exemple dans les PME, ou l'octroi de prestations facilitant l'accès à des services de ce type (voir le chapitre 2 « Les femmes au travail » et le chapitre 3 « La conciliation dans les entreprises »).

Par ailleurs, les pays de l'UE-28 prennent de plus en plus conscience du fait que le marché du travail est en pleine mutation en raison de l'évolution rapide des technologies et de facteurs économiques et sociaux. Or, la législation et les politiques actuellement en place ne facilitent pas ces changements. L'Europe a donc besoin d'une réforme en profondeur du marché du travail, une réforme qui prenne en compte les besoins des familles, qui apporte des solutions innovantes et flexibles répondant aux besoins des femmes et des hommes sans toucher à leurs droits et obligations. La réorganisation du temps de travail doit aller de pair avec un développement des services aux familles.

En outre, les allocations et les prestations en nature visant à soutenir les enfants et les familles, et la détaxation de certains produits ou services sont des instruments qui sont utilisés très différemment selon les États membres.

B. SERVICES

L'approche de conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale dépend largement de l'offre de services de qualité accessibles et abordables, comme l'a reconnu la Commission européenne dans son « paquet Emploi ». Par exemple, la recommandation de la Commission relative à la pauvreté infantile publiée récemment propose des mesures pour améliorer l'offre de ces services, en particulier pour ce qui concerne la garde d'enfants et l'accompagnement d'autres personnes dépendantes. L'offre insuffisante de solutions accessibles et abordables pour la prise en charge des enfants, des personnes âgées, des personnes souffrant d'un handicap ou d'une maladie chronique, et des personnes présentant des besoins spéciaux

est un facteur prohibitif, qui empêche l'inclusion sur le marché du travail.

Les tendances démographiques représentent une pression considérable pour les familles, d'où l'émergence d'une demande pour de nouveaux services et solutions. Ces services doivent donc être développés et adaptés aux besoins et attentes des familles. Par exemple, l'accès à des services personnels et à des services aux ménages sont une solution parmi d'autres pour mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, en particulier pour les aidants familiaux.

C. GESTION DU TEMPS

L'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale est trop souvent évalué sur une base journalière plutôt que sur le long terme. Pour parvenir à un bon équilibre, il faut davantage de flexibilité, par exemple alterner des périodes de travail intensif avec des périodes consacrées à la famille, à des activités bénévoles, à l'apprentissage, aux voyages ou à l'accompagnement d'un proche. La gestion du temps d'un parent qui travaille ou d'un aidant est en grande partie déterminée par l'environnement externe, par exemple par les heures d'ouverture des structures d'accueil ou des écoles, par les congés scolaires ou les heures d'ouverture des magasins ou de l'administration. Or, la plupart du temps, ces horaires externes, fixes, ne tiennent aucun compte des besoins individuels ou de la productivité. La culture de l'entreprise aussi a une forte influence sur l'heure à laquelle les salariés quittent leur lieu de travail. L'organisation concrète d'une journée, d'une semaine ou d'un mois spécifique dépend en réalité des possibilités d'aménagement du temps de travail, par exemple s'il est possible de travailler à domicile, d'avoir un horaire flexible... La gestion est souvent axée sur le temps plutôt que sur les résultats.

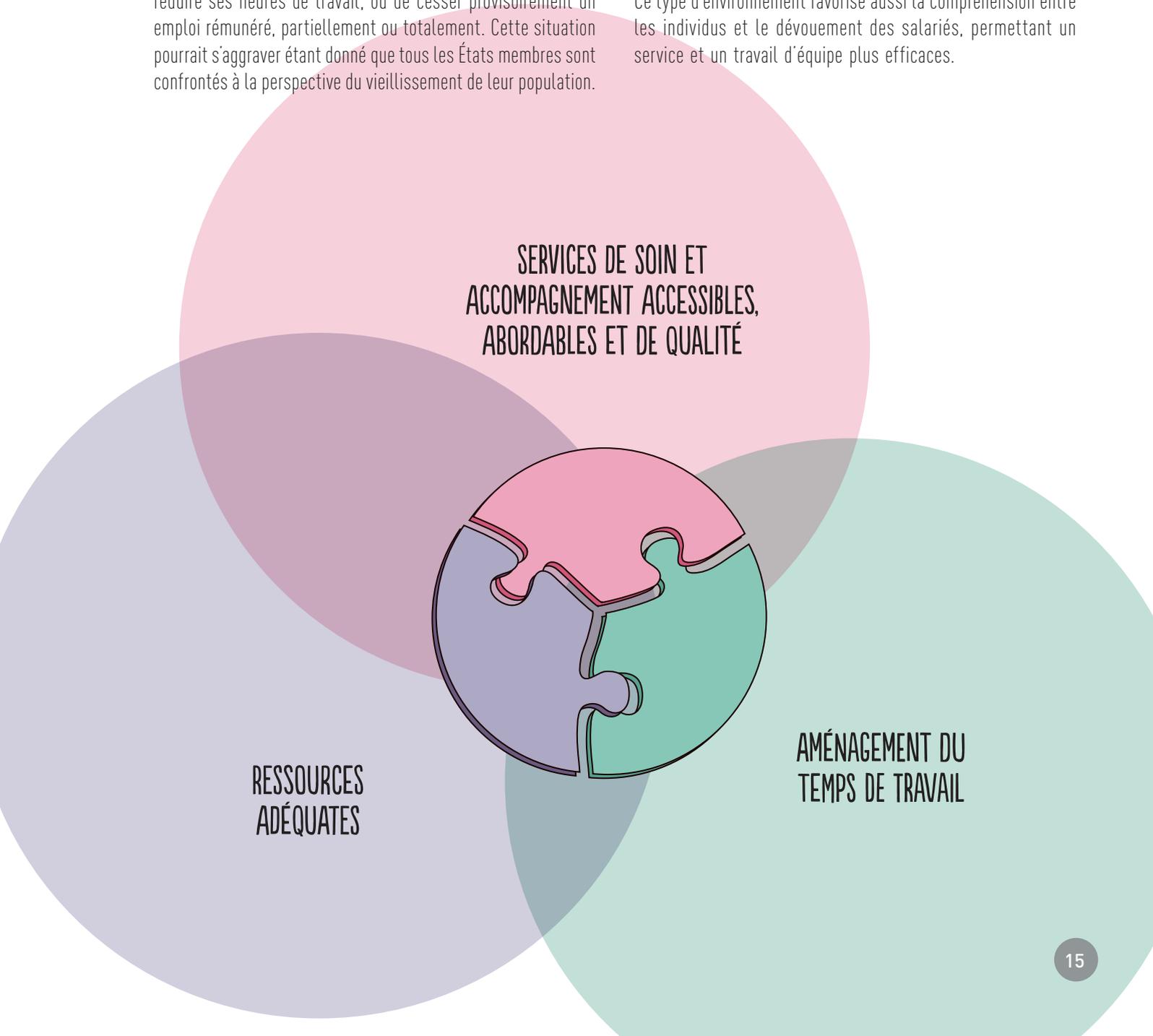
D'après une étude menée récemment par le gouvernement local de Thuringe, en Allemagne, lorsqu'ils cherchent un emploi, la majorité des 25-35 ans accordent plus d'importance à la compatibilité du travail avec la vie familiale qu'au salaire proposé. Compte tenu de la diminution de la population en âge de travailler, les employeurs devront, s'ils veulent attirer et retenir des travailleurs compétents et qualifiés, tenir compte des moments de leur vie où ils fondent une famille ou prennent

en charge un proche dépendant, et des implications de leurs responsabilités de soin et accompagnement.

Les congés sont bien sûr essentiels pour concilier vie professionnelle et vie familiale dans une perspective à moyen terme. Le changement des structures et des situations familiales au cours de la vie (maternité, paternité, garde d'un enfant en bas âge ou d'un adolescent, accompagnement d'un enfant ou d'un adulte malade ou handicapé, ou d'un proche âgé) peut nécessiter de consacrer plus de temps aux responsabilités familiales et de réduire ses heures de travail, ou de cesser provisoirement un emploi rémunéré, partiellement ou totalement. Cette situation pourrait s'aggraver étant donné que tous les États membres sont confrontés à la perspective du vieillissement de leur population.

L'Union européenne dispose de politiques et de cadres juridiques propres concernant les congés parentaux. Ceux-ci ne représentent toutefois qu'une norme minimale, qui est dépassée par de nombreux États membres. Étant donné que chaque État membre peut décider individuellement d'accorder des congés payés, les dispositions en matière de congés varient considérablement entre les pays.

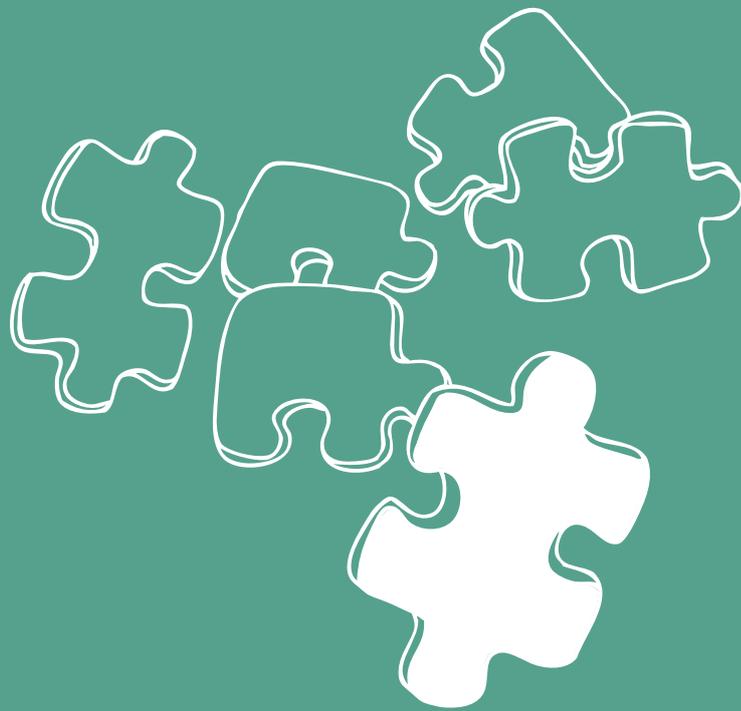
Les salariés seront plus motivés à donner le meilleur d'eux-mêmes s'ils travaillent dans un environnement inclusif et tolérant. Ce type d'environnement favorise aussi la compréhension entre les individus et le dévouement des salariés, permettant un service et un travail d'équipe plus efficaces.



**SERVICES DE SOIN ET
ACCOMPAGNEMENT ACCESSIBLES,
ABORDABLES ET DE QUALITÉ**

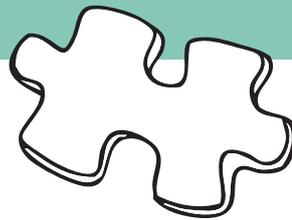
**RESSOURCES
ADÉQUATES**

**AMÉNAGEMENT DU
TEMPS DE TRAVAIL**



1. AIDANTS

AIDANTS



L'Europe est le continent qui compte le plus grand nombre de personnes âgées, les femmes ayant une espérance de vie plus longue que les hommes et le processus de vieillissement étant appelé à se poursuivre jusqu'à la fin du siècle. D'après les études internationales à ce sujet, près de 20 % de la population européenne sont âgés de 65 ans et plus. Selon les estimations, cette proportion devrait atteindre 25 % d'ici 2050.

Par ailleurs, les personnes handicapées représentent environ un sixième de la population en âge de travailler dans l'UE. Le processus de vieillissement a des effets non négligeables sur la société, tels que la modification de la structure d'âge de la population, le nombre de générations, sans parler du fait que le nombre de personnes âgées nécessitant des soins augmente alors que le nombre de personnes de tous âges aptes à les leur fournir diminue.

Bien que ces tendances soient connues de tous, environ 80 % des soins pour les personnes handicapées ou âgées nécessitant des soins sont toujours assurés par des aidants informels : famille, amis ou voisins. Si l'on en croit la dernière enquête sur la qualité de vie menée (2012) par Eurofound, 10 Européens sur 100 s'occupent

d'un proche âgé ou handicapé plusieurs jours par semaine ou tous les jours, les chiffres variant fortement d'un État membre à l'autre, et entre les hommes et les femmes.

Les différences entre les hommes et les femmes sont plus visibles dans les pays où l'essentiel des soins et de l'accompagnement est assumé par les familles : plus la prise en charge est laissée aux familles, plus le fossé entre les femmes et les hommes est grand en termes de répartition de la prise en charge. De même, il existe de grandes disparités entre les différents groupes d'âge et, malgré une augmentation du nombre d'aidants jeunes, la plus grande partie de l'accompagnement est assurée par des femmes âgées de 50 ans et plus.

L'absence de services et de soutien adéquats pour les personnes dépendantes, la longueur des listes d'attente pour les crèches et l'accompagnement de personnes âgées ou handicapées, notamment les services favorisant l'autonomie, auxquelles s'ajoutent les difficultés à concilier les obligations professionnelles et la prise en charge, ont eu des répercussions considérables sur l'emploi, en particulier pour les femmes qui, souvent, n'ont pas d'autre choix que de réduire leurs heures de travail ou de quitter le marché du travail. Les effets

80%

des activités de soin et d'accompagnement en Europe sont assurés par des aidants informels.

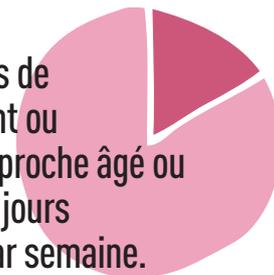


s'observent aussi sur le long terme dans le sens où, après une période de prise en charge prolongée, il est très difficile pour les femmes de se réinsérer sur le marché du travail et de faire reconnaître les compétences acquises au travers du travail informel au sein de la famille.

Les soins et l'accompagnement sont un thème transversal qui recouvre de nombreux aspects de la vie familiale, depuis la garde des jeunes enfants jusqu'à l'accompagnement de proches âgés, et notamment de personnes handicapées, jeunes ou adultes. Dans ce chapitre, nous vous présenterons les principaux défis ainsi que des recommandations et des exemples de pratiques en rapport avec la conciliation de la vie professionnelle et les soins et l'accompagnement, en nous attachant plus spécifiquement sur l'accompagnement de proches âgés ou handicapés.

Les recommandations et pratiques à destination des aidants qui travaillent seront présentées au chapitre 3 – « Conciliation sur le lieu de travail : ni une question de taille ni une question de secteur ». Nous reviendrons plus en détail sur l'accueil des enfants et l'aide à la petite enfance aux chapitres 2 « Les femmes au travail » et 4 « Accueil d'enfants, éducation et parentalité ».

13% des Européens âgés de 50 à 64 ans soignent ou accompagnent un proche âgé ou handicapé tous les jours ou plusieurs fois par semaine.



LE CADRE LÉGISLATIF

L'UE est l'un des signataires de la Convention des Nations unies relative aux droits et obligations des personnes handicapées (UNCRPD) et, à ce titre, elle est tenue de présenter à la commission de l'ONU un rapport officiel sur sa mise en œuvre. Compte tenu de la compétence de l'UE/des États membres en la matière, il peut être utile de consulter l'Outil en ligne, qui donne un aperçu des principaux instruments nécessaires à la mise en œuvre de l'UNCRPD et de la situation dans les États membres et dans l'UE. Cet outil est géré par le Réseau d'études européen des experts dans le domaine du handicap (ANED), qui fournit aussi à la Commission européenne des analyses des situations, politiques et données nationales.

Directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Elle interdit, entre autres, la discrimination fondée sur l'âge dans l'emploi et au travail.

Proposition de directive du Conseil COM/2008/0426 final - 2008/0140 (CNS) relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle.

Communication 2008/0420 final : Non-discrimination et égalité des chances : un engagement renouvelé. Elle crée un cadre pour permettre à la Commission de mener différentes activités visant à combattre la discrimination pour différents motifs, dont l'âge.

Communication 2010/0636 final : Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées : un engagement renouvelé pour une Europe sans entraves.

2012 – Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations.

Rapport conjoint du Comité de la protection sociale et de la Commission européenne : *Une protection sociale capable de répondre aux besoins en soins de longue durée dans une société vieillissante (2014).*

Train de mesures sur les investissements sociaux, Document de travail des services de la Commission SWD(2013)41 final : *Long-term care in ageing societies - Challenges and policy options.*

POINTS POLITIQUES

QUI EST UN AIDANT FAMILIAL / INFORMEL ? LA CHARTE DE L'UE

L'aidant familial est « la personne non professionnelle qui vient en aide à titre principal, pour partie ou totalement, à une personne dépendante de son entourage, pour les activités de la vie quotidienne. Cette aide régulière peut être prodiguée de façon permanente ou non et peut prendre plusieurs formes, notamment : nursing, soins, accompagnement à l'éducation et à la vie sociale, démarches administratives, coordination, vigilance permanente, soutien psychologique, communication, activités domestiques, ... ». Aujourd'hui encore, ce type de soin et accompagnement, assurée par des membres de la famille et des amis, représente environ 80 % des activités de soin en Europe, ce qui n'est pas sans conséquences pour les aidants et leurs familles. En 2007, la COFACE Handicap a élaboré une Charte européenne de l'aidant familial qui stipule les droits et la reconnaissance dont devraient jouir tous les aidants familiaux ou informels, notamment la reconnaissance de leur travail, le droit au répit et le droit de choisir s'ils souhaitent devenir aidants et sous quelle forme.

ACCOMPAGNEMENT ET AUTONOMIE

Les enfants et les adultes handicapés doivent être soutenus d'une manière qui leur permette de vivre en exerçant leurs droits de l'homme et en toute autonomie, conformément à l'UNCRPD et au TFUE (Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne). Ils doivent pouvoir choisir où ils souhaitent vivre, avec qui et de quels services d'assistance ils ont besoin. À l'heure actuelle, leur accompagnement dépend des familles, et l'autonomie n'est pas une réalité pour de nombreuses personnes handicapées et leurs familles. Il convient d'adopter des textes législatifs prévoyant des soins de répit, des allocations pour soins d'enfants, une assistance personnelle et d'autres mesures en faveur de l'autonomie afin de permettre aux familles et aux personnes handicapées d'avoir accès à des services d'aide à l'autonomie et de laisser aux familles le choix de travailler.

LA CHARTE EUROPÉENNE DE L'AIDANT FAMILIAL

La Charte aborde tous les aspects de la vie des personnes handicapées et de leurs familles. Répondre aux besoins des aidants familiaux, indépendamment de la cause de la dépendance de la personne aidée (âge, maladie, accident, etc.), au travers de mesures ciblées contribue à la qualité de l'accompagnement et permet de conserver une vie familiale de qualité.

Article 1: **Définition de l'aidant familial**

Article 2: **Choix de l'aidant familial**

Article 3: **Solidarité nationale**

Article 4: **Solidarité familiale**

Article 5: **Place de l'aidant familial dans les systèmes de santé**

Article 6: **Statut officiel de l'aidant familial**

Article 7: **Qualité de vie**

Article 8: **Droit au répit**

Article 9: **Information/formation**

Article 10: **Évaluation**

LES DIMENSIONS DE GENRE ET D'ÂGE DANS L'ACCOMPAGNEMENT

La répartition des tâches de soin et d'accompagnement au sein de la famille demeure inégale puisque la majorité des aidants sont des femmes, ce qui a des conséquences graves sur leur emploi rémunéré. Trop souvent, les activités de soin et accompagnement obligent les femmes à réduire leurs heures de travail, à mettre un terme à leur contrat d'emploi au début de leur carrière, ou à accepter un emploi à temps partiel ou un emploi peu qualifié. Un phénomène alarmant que nous ne pouvons pas négliger est celui dit de la « génération sandwich », qui fait que les femmes âgées de plus de 50 ans se trouvent prises entre deux feux : entre, d'une part, l'accompagnement d'une personne âgée (souvent un des parents ou beaux-parents) et, d'autre part, celle de leurs petits-enfants ou enfants adultes handicapés. Le changement démographique signifie que non seulement le nombre de personnes âgées dépendantes va augmenter mais que les parents d'aujourd'hui, dont la plupart ont plus de 35 ans, nécessiteront un accompagnement lorsque leurs enfants ne seront qu'à la moitié de leur carrière et non à la fin de celle-ci. Ils pourront encore moins compter sur la prise en charge informelle des membres les plus jeunes de leur famille que les personnes âgées d'aujourd'hui. Il deviendra donc encore plus difficile de concilier vie professionnelle et vie familiale. Cela sera plus vrai encore dans le contexte d'une Europe mobile, où les travailleurs se déplaceront davantage à travers l'UE et dans leur propre pays durant leur carrière, risquant ainsi de mettre une plus grande distance géographique entre la personne nécessitant des soins et sa famille/ses amis.

RECONNAISSANCE DES SOINS ET DE L'ACCOMPAGNEMENT

Les soins et l'accompagnement assurés par les membres de la famille ou des aidants informels est souvent considérée comme un devoir naturel et n'est pas reconnue comme un travail même si, comme nous l'avons fait remarquer plus haut, cela peut avoir un impact considérable sur les possibilités pour l'aidant de travailler dans un environnement formel et de poursuivre sa carrière. Il est extrêmement difficile pour les personnes qui ont arrêté de travailler pendant une longue période pour assurer la prise en charge d'un proche de se réinsérer ensuite sur le marché du travail. Par conséquent, la reconnaissance de l'accompagnement ne doit pas se limiter à la reconnaissance légale des droits sociaux mais aussi impliquer la reconnaissance des compétences acquises et la possibilité d'une formation en vue d'un emploi futur. Actuellement sans reconnaissance, les aidants familiaux et informels sont exposés à un risque accru de pauvreté (puisqu'ils doivent réduire leurs heures de travail ou quitter le marché de l'emploi, ce qui a des conséquences directes sur leurs revenus) et à un risque plus élevé encore de pauvreté durant la vieillesse puisque, leur travail n'étant pas reconnu, ils n'ont pas pu cotiser pour leur pension. En outre, le glissement des régimes de retraite publics vers des régimes privés creuse encore les inégalités entre les aidants informels (c'est-à-dire principalement les femmes) et les non-aidants. Les inégalités de revenus durant la vieillesse sont souvent imputables à des inégalités au niveau des revenus de retraite versés via les régimes privés, et donc à un accès limité aux emplois à temps plein et aux emplois de qualité.

Cette situation est particulièrement problématique pour les aidants qui doivent quitter le marché du travail quelques années avant la retraite (50+) ou ceux qui restent en dehors du marché du travail pendant de longues années et n'ont pu réintégrer l'emploi rémunéré qu'à un âge déjà avancé (45-50+), lors du décès de la personne accompagnée. Il est presque impossible pour ces anciens aidants de trouver un emploi de qualité en raison de leur âge et de leur longue absence du marché du travail. En outre, les compétences qu'ils ont acquises dans le cadre de l'accompagnement ne sont pas certifiées et ils ne peuvent donc pas entrer dans le secteur formel des soins s'ils le souhaitent, même s'ils ont travaillé dans ce domaine pendant plusieurs années. De plus, les activités de soin et accompagnement peuvent entraîner des problèmes de santé, physique et mentale (par exemple, problèmes de dos dus au fait de devoir soulever fréquemment la personne prise en charge, stress intense pendant de longues périodes et risque de dépression...), qui ne feront l'objet d'aucun suivi par des centres de médecine préventive et de médecine du travail étant donné qu'ils ne sont pas considérés comme des travailleurs.

DES ENVIRONNEMENTS ACCESSIBLES ET ADAPTÉS AUX PERSONNES ÂGÉES AFIN DE RÉDUIRE LES BESOINS EN MATIÈRE DE PRISE EN CHARGE

Souvent, la prise en charge des personnes âgées devient nécessaire non seulement en raison de leur état de santé mais aussi parce que leur environnement n'est pas adapté à leurs besoins. Le manque d'accessibilité des logements et des environnements a aussi une incidence sur l'autonomie des personnes handicapées. Il est dès lors nécessaire, pour freiner la demande en soins de longue durée, de créer des environnements accessibles et adaptés à tous les âges, ce qui permettra aussi aux aidants informels de ne pas sacrifier leur carrière. L'Organisation mondiale de la santé a créé le concept d'« environnements amis des aînés » et établi des normes à cet égard¹. L'UE peut contribuer de manière significative à la création de tels environnements par le biais des fonds régionaux. AGE Platform Europe travaille actuellement à la constitution d'un réseau d'innovation sur les environnements pour tous les âges principalement composé de gouvernements locaux et de municipalités. Une Convention européenne sur le changement démographique, fondée sur les expériences du réseau, pourrait apporter des réponses et inciter à intégrer les environnements pour tous les âges dans les politiques.

FLEXIBILITÉ ET CONGÉS POUR LES AIDANTS

Bien souvent, les politiques du marché du travail et les pratiques des entreprises dans ce domaine ne prennent pas en compte les besoins d'une société vieillissante et inclusive. De plus en plus de travailleurs sont contraints de quitter le marché du travail en raison de leurs difficultés, voire de leur impossibilité, à concilier leur vie professionnelle et les soins et l'accompagnement d'un parent, d'un proche handicapé ou des deux, comme cela arrive de plus en plus souvent. Les personnes handicapées n'ayant pas elles-mêmes accès à l'emploi, leur prise en charge est une occupation à vie. Deux outils en particulier peuvent être utilisés pour aider les aidants à rester dans l'emploi formel : les aménagements du temps de travail et la possibilité de prendre des jours/heures de congé pour assurer les soins et l'accompagnement. Ces deux options peuvent prendre différentes formes : congés spécifiques ou partage du temps de travail, télétravail, flexibilité des heures de travail permettant aux salariés de modifier leurs horaires d'un jour à l'autre dans certaines limites autorisées (nombre d'heures de base), échanges de périodes de travail entre salariés, compression de la semaine de travail.

Ces mesures devraient être réglementées par la loi afin qu'elles puissent profiter à une majorité de travailleurs. Toutefois, l'absence de réglementation dans certains pays ne doit pas empêcher les entreprises de mettre en place des mesures spécifiques, en fonction de leur activité principale et des besoins de leurs salariés. Ces mesures se sont révélées bénéfiques non seulement pour les salariés mais aussi pour les entreprises elles-mêmes car elles renforcent la motivation des travailleurs. Il peut sembler a priori que ces mesures ne puissent être appliquées que par les grandes entreprises ou celles opérant dans un « environnement de bureau » mais, en réalité, les PME et les entreprises actives dans d'autres secteurs peuvent, elles aussi, trouver leurs propres mesures pour répondre aux besoins de l'entreprise et de ses salariés. Nous reviendrons sur ces mesures au chapitre 3.

PRESTATION DE SERVICES : DES SERVICES ADÉQUATS, ACCESSIBLES, ABORDABLES ET DE QUALITÉ

La demande de congés pour assurer la prise en charge d'une personne doit être un acte volontaire, non une obligation pour pallier l'absence de structures et de services de prise en charge adéquats pour les personnes dépendantes ou de services d'aide à l'autonomie pour les personnes handicapées et les personnes âgées. L'investissement dans les structures de prise en charge et les systèmes d'assistance est l'une des forces motrices pour alléger le fardeau des aidants informels. Qu'il s'agisse de centres de jour ou d'établissements avec hébergement, les structures de prise en charge doivent permettre aux personnes qui les fréquentent de s'y rendre de leur plein gré et de vivre de manière autonome. Les services doivent être accessibles et abordables pour tous les utilisateurs et leurs familles, et la qualité des soins doit être au cœur du service. En 2010, le Comité de la protection sociale a publié un Cadre de qualité volontaire européen pour les services sociaux, qui définit les principaux critères de qualité pour les services sociaux en Europe.

Selon les estimations, en Europe, près de 20 millions de personnes âgées ont subi une forme de maltraitance psychologique, près de 6 millions ont été confrontées à une exploitation économique ou financière, 4 million à une maltraitance physique, et un million à des abus sexuels¹. Le risque d'être la cible de mauvais traitements est extrêmement élevé chez les personnes âgées, en particulier chez les femmes. La violence est aussi très fréquente à l'égard des personnes handicapées. Le risque est le résultat d'une combinaison complexe de facteurs individuels, interactionnels, sociaux, culturels et environnementaux. Toutefois, nous ne connaissons toujours pas avec précision la véritable ampleur du phénomène, et ce problème n'est pas souvent soulevé lors des débats. Mais il ne faut pas oublier que la maltraitance des personnes âgées et des personnes handicapées ne survient pas seulement dans les établissements de soins. En réalité, dans la majorité des cas, cette forme de maltraitance se produit dans l'intimité. C'est pourquoi il est primordial que les aidants formels, les aidants informels et les familles soient accompagnés dans l'accès aux services, notamment les soins de relève, et qu'ils bénéficient d'une assistance psychosociale et du soutien de leur pairs afin de les aider à évaluer leur situation. Ce type de mesures permettrait de prévenir des situations de malaise, de dépression ou de burnout.

IMPLICATION DES AIDANTS PROFESSIONNELS ET MIGRANTS

Les soins et l'accompagnement (services personnels et services de santé) peuvent aussi être assurés à domicile par des professionnels. Cette forme de prise en charge permet aux personnes âgées et handicapées de conserver leur autonomie et de rester dans le confort de leur habitation tout en retardant ou en évitant la dépendance.

Les soins professionnels à domicile requièrent une très bonne coordination entre la personne âgée ou handicapée, l'aidant professionnel et la famille, et ce afin d'éviter une dépersonnalisation des services et de l'accompagnement. De manière générale, ils permettent de mieux répondre aux besoins spécifiques de la personne dépendante et de sa famille.

Dans un nombre croissant de pays, on observe une tendance à embaucher comme aidants des migrants, principalement des femmes, pour prendre en charge des personnes âgées ou handicapées à leur domicile. Bien que cette solution permette à l'aidant familial de mieux concilier vie professionnelle et prise en charge, il est important de mettre en place un cadre législatif pour la reconnaissance de leur emploi et l'acquisition/la validation des compétences afin de garantir la pérennité du système et d'améliorer la qualité de la prise en charge et la qualité de vie de l'aidant et de la personne dépendante. Cela permettrait aussi d'éviter que cette solution devienne un simple transfert des responsabilités de soins et accompagnement d'un membre de la famille (souvent une femme) à une autre personne n'appartenant pas à la famille et, par conséquent, un transfert au migrant des difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale (voir aussi le rapport de la COFACE sur les familles transnationales – 2012).

RECOMMANDATIONS

Au niveau européen

- **Une stratégie européenne en faveur des aidants**
La Commission européenne devrait, comme le lui a demandé le Groupe d'intérêt du Parlement européen (2014), élaborer une stratégie globale de dimension européenne sur les aidants familiaux et informels, qui intégrerait la reconnaissance des aidants et le soutien à ceux-ci dans les politiques et la législation de l'UE.
- **Recommandation de la CE concernant les aidants familiaux et informels**
La Commission européenne devrait élaborer une recommandation sur la reconnaissance des aidants familiaux et informels et en faveur de l'adoption de dispositions reconnaissant leur statut légal dans les États membres. Cette recommandation devrait s'inspirer de la Charte européenne de l'aidant familial (COFACE Handicap, 2007) et serait le prolongement naturel des documents stratégiques européens existants, notamment le train de mesures sur les investissements sociaux et le document des services de la Commission sur les soins de longue durée.
- **Directive relative au congé de prise en charge**
La Commission devrait communiquer les résultats de la consultation sur le congé pour les aidants lancée en 2011, et préparer une directive à ce sujet prévoyant des congés suffisants pour les travailleurs qui doivent soigner ou accompagner un membre de leur famille handicapé ou une personne âgée dépendante. Cette directive devrait contenir des recommandations concernant une compensation financière durant les congés pour les aidants ainsi que la possibilité pour les aidants familiaux et informels de passer d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel, et vice-versa. Il convient d'accorder une attention particulière à la possibilité, pour les hommes qui travaillent, de bénéficier aussi d'un congé pour les aidants.
- **Aidants issus de l'immigration**
Développer un cadre législatif en vue de la reconnaissance de leur emploi et des compétences acquises, qui reconnaisse aussi les besoins de l'aidant en matière d'aide psychosociale et de conciliation.

Aux niveaux national et local

- **Reconnaissance juridique du statut d'aidant familial/informel**
Les États membres devraient mettre en place des instruments juridiques en vue de la reconnaissance du statut des aidants familiaux et informels, notamment des dispositions concernant leurs droits sociaux et l'assimilation à un emploi des périodes consacrées aux soins et à l'accompagnement, en particulier pour le calcul des pensions et pour l'accès à des aides médicales et sociales spécifiques ; leur admissibilité à des programmes de formation et de validation des compétences.
- **Soutien et services à destination des aidants**
Tous les aidants devraient pouvoir bénéficier de services de soins de relèvement. Ils devraient notamment avoir la possibilité d'(auto)évaluer leurs propres besoins et leur bien-être physique et psychique. Il faudrait organiser des campagnes et des séances d'information afin de sensibiliser le grand public à l'existence et au rôle des aidants familiaux.
- Il est essentiel de former les professionnels et le personnel à la détection de la maltraitance ou de la violence afin de garantir que les personnes âgées et les personnes handicapées seront bien traitées. Par exemple, la prévention de la maltraitance pourrait être intégrée dans le programme de formation des professionnels dans les domaines de la santé, de la justice, de l'éducation et des services sociaux ; il pourrait aussi être décidé de mettre en place un cadre européen régissant la qualité des services de soin et accompagnement en vue de prévenir, détecter et protéger contre la négligence et la maltraitance dans le cadre des soins à domicile ou en établissement.

EXEMPLES

BELGIQUE CONGÉS POUR LES AIDANTS ET SYSTÈMES DE CRÉDITS-TEMPS

Tout salarié ayant travaillé au moins 12 mois pour le même employeur a le droit de prendre un congé pour les aidants d'une durée de 12 mois (24 mois pour les parents isolés, pour s'occuper d'un enfant âgé de moins de 16 ans), à condition de produire un certificat médical attestant que l'assistance du travailleur est indispensable pour la personne aidée.. Ce congé est rémunéré par l'État sous forme de montant forfaitaire. Il existe également un autre type de congé pour les aidants (appelé « crédit temps avec motif »), qui peut être utilisé aux mêmes fins pendant une durée maximale de 24 mois, mais les conditions sont plus strictes et il est moins bien rémunéré. « Un crédit-temps avec motif » peut également être accordé pour prendre soin d'un enfant de moins de 8 ans (en complément du congé parental), avec possibilité de prolongation jusqu'à 21 ans dans le cas d'un enfant handicapé. Les travailleurs bénéficiant d'un congé pour les aidants ou d'un crédit-temps conservent leurs droits à pension et la possibilité de reprendre leur emploi. En outre, le crédit-temps ne doit pas obligatoirement être utilisé à temps plein en un seul bloc, il peut être réparti sur plusieurs années en passant à temps partiel, par exemple en travaillant à 80 %.



ESPAGNE "LEY DE DEPENDENCIA"

La loi relative à la promotion de l'autonomie personnelle et au soutien des personnes en situation de dépendance (BOE-A-2006-21990) a été adoptée en décembre 2006. Dans le cadre de cette loi, les personnes dépendantes peuvent recevoir une subvention pour faire appel à des aidants familiaux. Son montant varie entre 330 € et 414 € par mois, selon le degré de dépendance de la personne âgée. Les aidants doivent être inscrits à la sécurité sociale et doivent payer des cotisations sociales à taux plein. Ils bénéficient d'une période de repos obligatoire et d'une formation.



BELGIQUE LOI BELGE RELATIVE À LA RECONNAISSANCE DES AIDANTS FAMILIAUX ET INFORMELS

La Belgique a adopté en 2014 une loi (2014/203605) reconnaissant un statut légal aux aidants familiaux et informels prenant en charge une personne en situation de grande dépendance. Cette loi définit le statut d'aidant, permettant à ceux-ci d'être reconnus légalement. Ce statut sera accordé sur une base annuelle après l'introduction d'une demande spécifique auprès de la sécurité sociale, laquelle devra être renouvelée chaque année. Cette loi est la première étape d'un long processus car elle ne confère pas aux aidants de droits sociaux spécifiques ni de compensations financières.



ITALIE ÉMILIE-ROMAGNE. LOI RÉGIONALE RELATIVE À LA RECONNAISSANCE ET AU SOUTIEN DES AIDANTS FAMILIAUX ET INFORMELS

En 2014, la région d'Émilie-Romagne a approuvé une loi régionale (LEGGE REGIONALE 28 marzo 2014, n. 2) relative à la reconnaissance et au soutien des aidants familiaux et informels. S'agissant d'une loi régionale, elle s'applique uniquement sur le territoire régional et aux compétences régionales telles que la reconnaissance des qualifications et l'accès aux formations organisées par les autorités régionales et locales, l'accès à des services tels que soins de relèvement, soutien et accompagnement, qui sont régis à l'échelon régional. Elle n'a cependant aucun effet sur les droits sociaux puisque ceux-ci sont une compétence nationale. Bien qu'elle ne concerne que la région, elle a des répercussions directes sur la vie des citoyens et peut servir de catalyseur pour une amélioration de la législation à plus grande échelle.



FRANCE RETRAITE À TAUX PLEIN POUR LES AIDANTS AYANT INTERROMPU LEUR CARRIÈRE

Les aidants qui ont été contraints d'interrompre leur carrière pendant au moins 30 mois consécutifs peuvent bénéficier de droits de retraite complets à l'âge de 65 ans, et ces périodes seront assimilées à un emploi pour les droits à pension.

Décret n° 2011-620 du 31 mai 2011: 

Les aidants informels extérieurs à la famille peuvent aussi bénéficier de cette mesure s'ils prennent en charge une personne handicapée percevant une allocation compensatrice pour tierce personne.

Décret 2005-1588 du 19 décembre 2005: 

BELGIQUE SOUTIEN AUX FAMILLES À LEUR DOMICILE

Flandre : le « Gezinszorg en aanvullende thuiszorg » (aide familiale et autres soins à domicile) est un service fourni par un professionnel au domicile de la personne dépendante. Le client paie un tarif horaire défini en fonction des revenus du ménage. L'aide familiale comprend des soins personnels (toilette, habillage et hygiène personnelle), une aide pour la préparation des repas, la lessive et le repassage, un soutien psychologique et éducatif, des conseils et de petits nettoyages dans la maison. D'autres soins peuvent également être fournis à domicile. Ils sont facturés à l'heure et, bien qu'il n'existe pas de prix fixe, les prestataires doivent tenir compte des revenus et de la composition du ménage.



FRANCE DROIT AU RÉPIT

La législation française prévoit un droit au répit pour les aidants familiaux (article L114-1-1 créé par Loi n°2005-102 du 11 février 2005 - art. 11 JORF 12 février 2005). Ce droit a aussi été intégré dans le plan national 2008-2012 pour la prise en charge de la maladie d'Alzheimer et le plan national autisme 2013-2017. Différentes mesures et solutions ont été conçues pour répondre aux besoins de répit des aidants familiaux : soutien au sein du foyer de la personne prise en charge, prise en charge temporaire par une personne externe pendant que l'aidant principal prend du repos, vacances de la personne prise en charge, l'aidant et le reste de la famille, prise en charge temporaire de jour/nuit ou prise en charge en établissement dans des structures externes et spécialisées de la personne dépendante.

ROYAUME-UNI "CARER BREAK VOUCHERS"

Depuis 2003, le « Carer Break Voucher » (chèque-services de répit) permet aux autorités locales de s'acquitter de leur obligation d'offrir à tous les aidants un répit de courte durée. Ce système s'adresse aux aidants qui s'occupent d'adultes nécessitant une prise en charge ou une surveillance lourde, comme les personnes souffrant d'un handicap physique ou sensoriel, les personnes souffrant de troubles de l'apprentissage, les personnes souffrant de problèmes de santé mentale, les personnes atteintes d'une maladie de longue durée ou les personnes âgées. Les « Carer Break Vouchers » sont émis par l'autorité locale au terme d'une évaluation des besoins financiers et autres. Chaque chèque a une valeur monétaire et peut être utilisé pour payer en totalité ou en partie différents services de prise en charge. Ces chèques sont acceptés par plusieurs centaines de prestataires de services agréés (qui répondent aux normes des autorités locales), parmi lesquels des maisons de retraite ou établissements de soins, des centres de jour, des organismes de soins à domicile et des organisations bénévoles. Grâce à ce système, les aidants peuvent choisir soit d'utiliser les chèques en une seule fois pour payer des vacances, soit de les utiliser de manière ponctuelle pour prendre plusieurs jours de repos soit pour seulement quelques heures de répit.

Les autorités locales peuvent ensuite déterminer comment les chèques ont été utilisés, ce qui leur permet de répartir efficacement les fonds.



PLUSIEURS PAYS DE L'UE OUTILS D'AUTO-ÉVALUATION À DESTINATION DES AIDANTS

De 2010 à 2012, un partenariat de douze organisations de neuf pays (BE, BG, CY, FR, IE, IT, LUX, SK) a, dans le cadre d'un projet financé par l'UE (Long Life Learning, programme Grundtvig), travaillé à l'identification de bonnes pratiques de sensibilisation et de formation afin de permettre aux aidants de prendre conscience de leurs propres besoins. Le consortium regroupait des associations actives dans différents domaines (ONG actives dans le domaine du handicap ou de la maladie d'Alzheimer, organisations d'aidants familiaux et organisations familiales générales). Il a élaboré plusieurs outils que les aidants familiaux des neuf pays peuvent utiliser pour évaluer leurs propres besoins et leur bien-être.



ALLEMAGNE CENTRES D'INFORMATION POUR L'AIDE AUX AIDANTS OU AUX PERSONNES EN SITUATION DE DÉPENDANCE

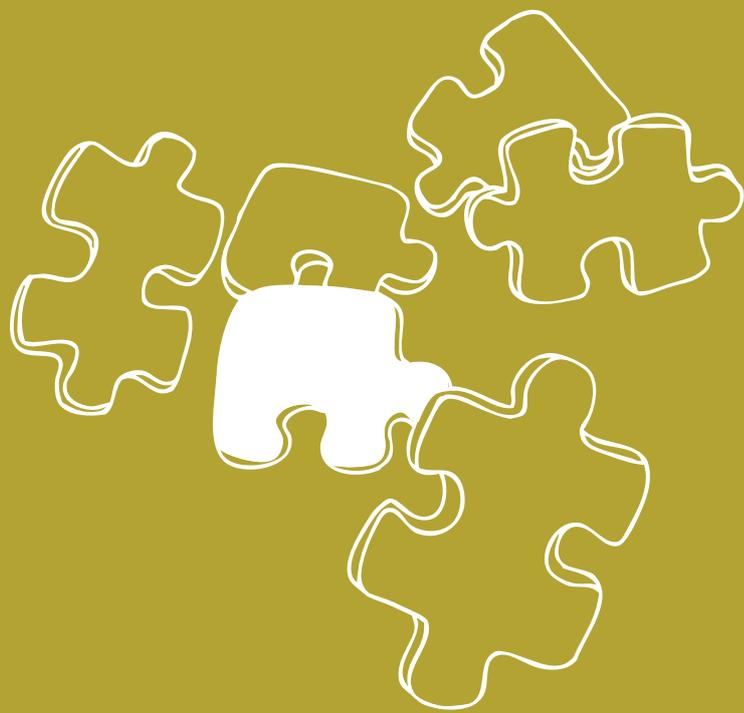
Les « Pflegestützpunkte » sont des centres d'information pour la prise en charge et l'assistance aux aidants familiaux ou aux personnes en situation de dépendance. Créés à l'initiative des Etats (« Bundesländer »), ils ont été mis en place par les assurances santé ou assurances dépendance. Ces centres d'information fournissent des conseils et des informations détaillés et indépendants sur l'offre et l'utilisation de services d'aide sociale et de soutien ; se chargent de la coordination de tous les services de soutien pour l'assistance et la prise en charge au niveau local, ainsi que de l'aide pour utiliser ces services ; relient entre eux et peuvent modifier les services d'aide sociale et de prise en charge. Ils coopèrent avec tous les services et institutions impliqués

dans la prévention, la rééducation, la prise en charge et l'assistance. Ce service est gratuit.

À L'ÉCHELON EUROPÉEN CHARTES ET CADRES DE QUALITÉ

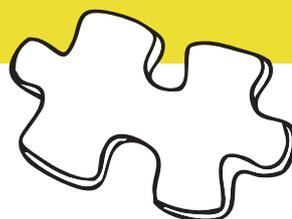
AGE Platform Europe, en collaboration avec d'autres partenaires, a élaboré une Charte des droits et responsabilités des personnes âgées nécessitant une assistance et des soins de longue durée (2010) ainsi qu'un Cadre européen de qualité pour les services de soins de longue durée (2012), qui peuvent être utilisés pour sensibiliser et pour développer de nouveaux outils.





2. LES FEMMES AU TRAVAIL

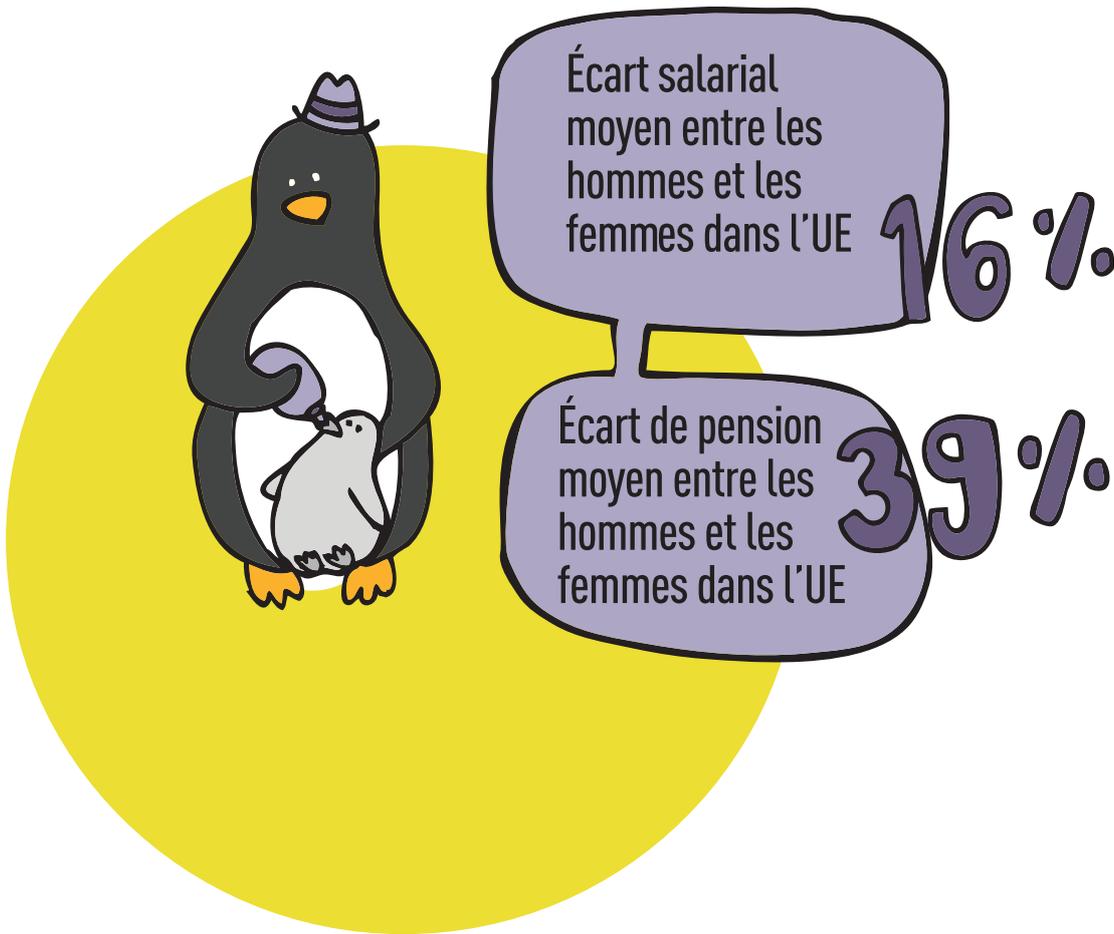
LES FEMMES AU TRAVAIL



L'un des objectifs de la stratégie Europe 2020 est de faire en sorte que, d'ici 2020, 75 % des personnes âgées de 20 à 64 ans aient un emploi. Or, en 2013, le taux d'emploi global dans l'UE se situait à 68,3 %, le taux étant particulièrement bas chez les femmes (62,5 % contre 74,2 % pour les hommes âgés de 20 à 64 ans en 2013) et chez les travailleurs âgés de 55 à 64 ans (50,3 %). Il apparaît donc clairement que la participation des femmes sera essentielle pour atteindre cet objectif, et qu'une réforme radicale du marché du travail doit être entreprise afin qu'il soit accessible, qu'il favorise l'inclusion des hommes et des femmes et qu'il soit apte à les retenir. Autrefois, les politiques et pratiques en matière d'emploi étaient fondées sur un modèle familial et sociétal traditionnel, celui de l'homme comme soutien de famille. Cette dynamique a évolué au fil du temps mais ces changements dans la société et la diversité des schémas familiaux n'ont pas été suivis d'une révision de la législation et de la politique du travail. Les politiques et pratiques de conciliation sont essentielles pour mettre en œuvre ces changements et promouvoir l'emploi des femmes et des femmes handicapées.

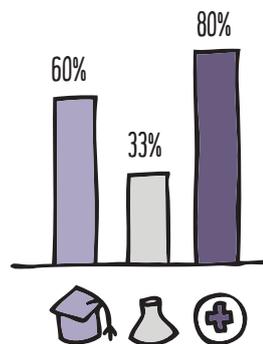
L'emploi des femmes est étroitement lié à la répartition du travail et des responsabilités familiales entre les

hommes et les femmes. D'après des études d'Eurofound, pour le même nombre d'heures de travail, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'éprouver des difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée car elles consacrent environ 12 heures de plus que les hommes par semaine à du travail non rémunéré. La répartition inégale du travail non rémunéré au sein du ménage a un impact direct sur la ségrégation sexuelle car les femmes adaptent leurs horaires de travail en fonction de leurs responsabilités de prise en charge, en particulier lorsqu'elles ont des enfants ou qu'elles prennent en charge un proche âgé ou handicapé. Elles sont donc plus susceptibles de prendre des congés, de travailler à temps partiel ou de quitter le marché du travail. En effet, les structures d'accueil d'enfants et les politiques en la matière étant soit insuffisantes soit absentes, en Europe, 23 % des femmes dont l'enfant le plus jeune a moins de trois ans et 18 % des femmes dont l'enfant le plus jeune a entre trois ans et six ans (l'âge de la scolarité obligatoire) travaillent à temps partiel ou ne travaillent pas du tout. L'offre de services de d'accueil et l'accès à ces services seront abordés plus en détail au chapitre 4 – Accueil des enfants, éducation et parentalité.

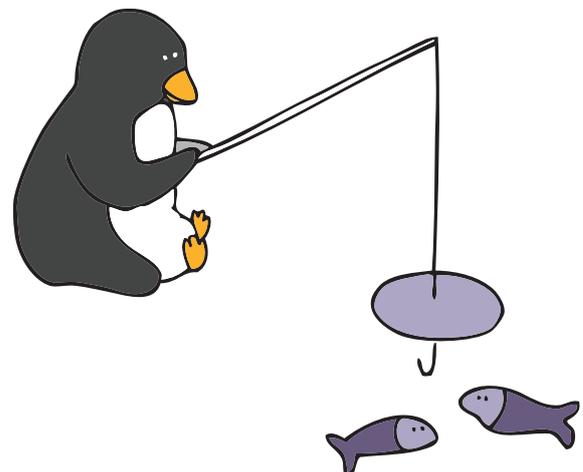


Ce chapitre montre clairement pourquoi les politiques de conciliation ne sont pas des avantages réservés aux seules femmes et ne doivent pas être considérées comme tels mais comme une réforme en profondeur des politiques de l'emploi et du fonctionnement des entreprises, qui sera profitable à tous les salariés, quels que soient leur sexe et leur situation familiale, ainsi qu'aux employeurs. La conception, l'élaboration, la promotion et la mise

en œuvre des mesures de conciliation ne sont pas un geste en faveur des femmes ou des (jeunes) parents qui travaillent et ne doivent pas être considérées comme tel mais comme un changement fondamental et profond de la façon dont nous organisons le travail, la vie de famille, la communauté et la société.



Près de 60 % des titulaires d'un diplôme universitaire dans l'UE sont des femmes. Or, elles représentent moins de 33 % des scientifiques et ingénieurs en Europe alors qu'elles constituent près de 80 % de la main-d'œuvre totale dans les secteurs de la santé, de l'éducation et du bien-être.



LE CADRE LÉGISLATIF

Directive 76/207/CEE du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Directive 86/613/CEE du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité.

Directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Directive 2004/113/CE du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services.

Directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

Directive 2010/18/UE du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE.

Directive 2010/41/UE du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil.

Communication 2008/635 final : *Redoubler d'efforts pour mieux concilier vie professionnelle, vie privée et vie de famille.*

Communication 2010/0491 final : *Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015.*

Communication 2012/55 final : *Une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables.*

Recommandation de la Commission C(2013) 778 final : *Investir dans l'enfance pour briser le cercle vicieux de l'inégalité.*

POINTS POLITIQUES

ÉCART DE RÉMUNÉRATION ET ÉCART DE PENSION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les femmes sont toujours moins bien incluses que les hommes sur le marché du travail puisqu'elles exercent plus souvent un emploi à temps partiel, et l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes reste de 16 % à travers l'Europe.¹ Ces disparités ne favorisent pas une répartition équitable des tâches au sein du ménage et ne font qu'aggraver la segmentation entre, d'une part, un marché du travail masculin composé essentiellement d'employés et cadres et, d'autre part, un marché du travail féminin dominé par le travail à temps partiel et les contrats à court terme et/ou précaires dans des secteurs faiblement rémunérés. L'accès des femmes aux formations internes est souvent moins aisé, ce qui limite leurs perspectives professionnelles et les cantonne aux secteurs à bas salaires et aux positions subalternes dans la hiérarchie des entreprises. Lors de la récente crise, l'emploi des femmes a même diminué si l'on considère le nombre d'heures travaillées.

Les États membres de l'UE luttent contre la crise en appliquant des mesures d'austérité et en réduisant de manière drastique les dépenses publiques, une politique qui nuit fortement à l'égalité entre les hommes et les femmes puisque les femmes dépendent davantage du secteur public en tant que salariées et bénéficiaires des services publics.² Il convient de faire remarquer que l'emploi des femmes dépend du nombre moyen d'heures travaillées par semaine : si l'on compare les différents pays, plus les semaines de travail sont longues, moins les femmes participent à la main-d'œuvre.

Ces disparités ont des conséquences plus graves encore sur les pensions des femmes car les effets de la discrimination se cumulent à la fin du cycle de vie : l'écart de pension entre les femmes et les hommes se situe à 39 %, soit plus du double de l'écart salarial.² La prise en charge informelle (prise en charge non rémunérée assurée par la famille ou des amis) représente 80 % de la prise en charge totale des personnes âgées et des personnes handicapées, et les femmes en assument une plus grande partie que les hommes (61 %

en moyenne). Ce travail doit être reconnu pour la contribution vitale qu'il apporte à la société et pris en compte dans le calcul des pensions car les besoins en matière de prise en charge ne font qu'augmenter du fait du vieillissement démographique.

Il est donc essentiel, aujourd'hui, de reconnaître le congé de prise en charge, tant pour les femmes que pour les hommes, comme une activité équivalant à une période de cotisation à la pension, au moins à hauteur de la cotisation minimale. Lorsqu'un système de retraite repose davantage sur l'épargne privée ou sur le nombre d'années de travail que sur des droits à la pension légale, il convient de trouver un remplacement approprié pour couvrir les périodes de congé de prise en charge. Parce qu'elles sont moins rémunérées et que leurs opportunités professionnelles sont plus limitées, les femmes sont, en moyenne, plus exposées que les hommes au risque de pauvreté. À l'heure actuelle, les personnes les plus exposées au risque de pauvreté sont les femmes isolées à la retraite ainsi que les mères seules.³ Dans l'UE, plus d'un quart des femmes sont pauvres (26 %). 22 % des femmes âgées sont en situation de pauvreté, contre 16 % chez les hommes âgés, et plus d'un tiers des parents isolés (essentiellement des femmes) sont pauvres.⁴

Le groupe d'experts en matière d'égalité hommes/femmes et d'inclusion sociale de la Commission a indiqué que les mesures telles que la flexibilité de l'âge de la retraite ou les retraites à temps partiel pouvaient être utiles pour réduire les différences de revenus entre les hommes et les femmes.

1. Commission européenne, DG Justice, « The Gender Gap in Pensions in the EU », 2013.

2. Le Lobby européen des femmes, « Le prix de l'austérité - Son impact sur les droits des femmes et l'égalité femmes-hommes en Europe », 2012

3. Document publié conjointement par AGE et le LEF, intitulé « Improving the situation of older women in the EU in the context of an ageing society and rapidly changing socio-economic environment ». 2014.

4. EIGE, « L'égalité entre les femmes et les hommes index », 2013.

CONDITIONS DE TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de réduire leurs heures de travail ou d'interrompre leur carrière pour prendre en charge des membres de leur famille. Ce phénomène s'explique, d'une part, par la répartition stéréotypée des rôles au sein du ménage et, d'autre part, par le fait qu'il est plus intéressant, d'un point de vue économique, de réduire/perdre le salaire le moins élevé du ménage (celui de la femme) plutôt que de renoncer au plus élevé des deux (celui de l'homme). Pour faire contrepoids, il est donc important de mettre en place des mesures visant à aider les femmes à accéder au marché du travail et à rester dans l'emploi mais aussi à inciter les hommes à assumer une plus grande part des responsabilités familiales et de la prise en charge.

Systèmes de congé

Les congés sont des périodes pendant lesquelles les parents ou autres proches salariés s'absentent de leur travail pour rester à la maison et s'occuper d'un nouveau-né, d'un bébé, d'un enfant plus âgé ou d'un proche handicapé ou dépendant. La générosité des congés (durée et rémunération) varie fortement entre les États membres de l'Union, une diversité qui trouve son origine dans l'histoire, la culture, l'idéologie et l'économie des différents pays ainsi que dans le rôle et la place des hommes et des femmes dans la société.

Les congés sont encore souvent source de discrimination et, en dépit de la législation en vigueur concernant la protection des femmes enceintes au travail, les femmes continuent de faire l'objet de discrimination pour raison de grossesse. La perception des femmes comme des travailleuses potentiellement enceintes est l'une des raisons pour lesquelles les jeunes femmes ont davantage de difficultés que les jeunes hommes à s'insérer sur le marché du travail ou à trouver un emploi de qualité.

Il est très difficile pour les aidants venant du chômage de trouver un emploi correspondant à leurs qualifications car le marché du travail a tendance à pénaliser très rapidement les périodes d'inactivité. Les bureaux de chômage et les structures de formation continue doivent

proposer à ces femmes des parcours de réinsertion personnalisés, et notamment la possibilité de suivre une formation qualifiante après un congé de prise en charge de longue durée afin de leur permettre de réintégrer le marché du travail car, dans certains pays, l'accès à ces structures est réservé aux anciens travailleurs au chômage et fermé aux personnes souhaitant se réinsérer sur le marché du travail après un congé familial.

Les demandes de congé émanent toujours principalement des femmes, et ce pour des raisons économiques et sociétales. Les hommes doivent être encouragés, soit par la loi soit par les politiques ou les pratiques au travail, à prendre davantage de congés de manière à rééquilibrer la situation et à susciter un changement positif qui aura un effet durable sur l'emploi des femmes et le partage des responsabilités familiales et de prise en charge au sein des ménages.

Flexibilité du temps de travail

La flexibilité du temps de travail, qu'elle soit temporaire ou permanente, peut être une solution pour atténuer et inverser la tendance à réduire les heures de travail ou à quitter un emploi observée chez les femmes.

Cette flexibilité peut prendre différentes formes (partage du temps de travail, télétravail, travail intelligent, compression des heures de travail, possibilité d'échanger les horaires entre salariés, ...), et s'est avérée bénéfique tant pour le salarié que pour l'entreprise dans le sens où elle accroît le dévouement et renforce la motivation des travailleurs, et réduit la rotation du personnel. Par exemple, le fait d'autoriser les salariés à prendre des congés en petits blocs tout au long de l'année ou durant les congés scolaires plutôt que de les obliger à prendre l'intégralité de leurs congés en une seule fois peut être très intéressant pour les travailleurs et, dans un même temps, moins onéreux pour l'employeur¹.

Pour être sûr que les mesures prises sont appropriées et ne transformeront pas la flexibilité en disponibilité totale des salariés envers l'entreprise, il est essentiel d'associer les salariés et leurs représentants à leur élaboration. La participation à la planification des mesures permet aussi d'éviter de léser davantage encore les travailleurs les plus vulnérables (ceux qui ne sont pas syndiqués et qui ont des contrats à court terme ou précaires...).

1. <http://www.onefamily.ie/wp-content/uploads/Toolkit-FINAL-FROM-LANGUAGE.pdf>

Le maintien des femmes dans l'emploi et l'amélioration de la flexibilité du travail pour les hommes et les femmes peuvent, d'une part, accroître la part des tâches familiales assurée par les hommes (46 % des hommes souhaitent avoir la possibilité de réduire leurs heures de travail¹) et, d'autre part, augmenter la proportion de femmes ayant un emploi de qualité.

Enfin, la flexibilité du travail est avantageuse pour tous : les mesures de flexibilité ne doivent pas s'adresser aux seuls parents qui travaillent ou aux parents ayant des responsabilités de prise en charge mais à tous les travailleurs, quels que soient leur sexe ou leur situation familiale.

Travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est, de loin, la forme de travail atypique la plus répandue puisque, en 2009, elle concernait près d'un travailleur sur cinq dans l'UE-27 (Eurostat), majoritairement des femmes. Les différentes études à ce sujet ont mis en évidence une pénalité salariale pour les femmes travaillant à temps partiel.² Il a également été prouvé que les perspectives professionnelles des travailleurs à temps partiel étaient plus limitées. Il convient toutefois de faire remarquer que le nombre d'heures par semaine dans le cadre d'un emploi à temps plein varie entre les différents pays européens, et que ce qui peut être considéré comme du temps partiel dans un pays équivaut à un temps plein dans un autre (par exemple : 35 heures/semaine constitue un temps partiel en Allemagne mais un temps plein en France).

La disponibilité des services de prise en charge et de soutien pour les enfants ou les autres proches dépendants a un impact significatif et positif sur la probabilité de travailler à temps plein, et un effet négatif sur la probabilité de travailler à temps partiel. Ces dernières années, les politiques d'austérité se sont traduites par des restrictions et une réduction des services (accueil d'enfants, garderies après l'école, prise en charge de jour pour les personnes âgées et les personnes handicapées,...) qui servaient principalement à aider les femmes à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. L'écart salarial entre les femmes et les hommes se creuse lorsque les femmes ont des enfants et lorsqu'elles travaillent à temps partiel. En 2010, le taux

d'emploi chez les femmes avec enfants dépendants ne dépassait pas 64,7 %, alors qu'il s'élevait à 89,7 % chez les hommes avec enfants. Le temps partiel n'est pas toujours un choix pour les femmes : il peut être la seule solution pour celles qui souhaitent rester actives sur le marché du travail, ainsi que pour les familles et les couples qui souhaitent et ont besoin de deux revenus.

Par ailleurs, Eurofound³ indique que les emplois à temps partiel sont en général des emplois de piètre qualité, principalement dans des professions traditionnellement occupées par des femmes et qui ne favorisent pas l'évolution professionnelle. Les enquêtes couvertes par le rapport d'Eurofound révèlent que les travailleurs à temps partiel font généralement un travail plus rudimentaire et moins bien rémunéré que les travailleurs à temps plein, qu'ils se définissent comme sous-employés et sont lésés en termes d'accès à la formation et aux possibilités de perfectionnement.

1. Eurofound, European Quality of Life Survey, 2012

2. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1086.htm>

3. Eurostat, Employment (main characteristics and rates) – annual averages, table lfsi_emp_a, 10/05/2014

LA CONCILIATION POUR LES AIDANTS

13% des Européens âgés de 50 à 64 ans soignent ou accompagnent un proche âgé ou handicapé tous les jours ou plusieurs fois par semaine.

80% des activités de soin et d'accompagnement en Europe sont assurées par des aidants informels.



RECOMMANDATION

La Commission européenne doit formuler une recommandation sur la reconnaissance des aidants familiaux et informels et en faveur de l'adoption des dispositions reconnaissant leur statut légal dans les États membres.

LES FEMMES AU TRAVAIL

AFFICHE DÉTACHABLE

Écart salarial moyen entre les hommes et les femmes dans l'UE

Écart de responsabilité moyenne entre les hommes et les femmes dans l'UE



Près de 60% des titulaires d'un diplôme universitaire dans l'UE sont des femmes. Or, elles représentent moins de 33% des scientifiques et ingénieurs en Europe alors qu'elles constituent près de 80% de la main-d'œuvre totale dans les secteurs de la santé, de l'éducation et du bien-être.



RECOMMANDATION

L'UE doit adopter des mesures législatives cohérentes prévoyant notamment un congé de maternité, un congé de paternité, des congés parentaux et un congé de paternité, de manière à encourager une répartition plus équitable des responsabilités de prise en charge entre les femmes et les hommes.



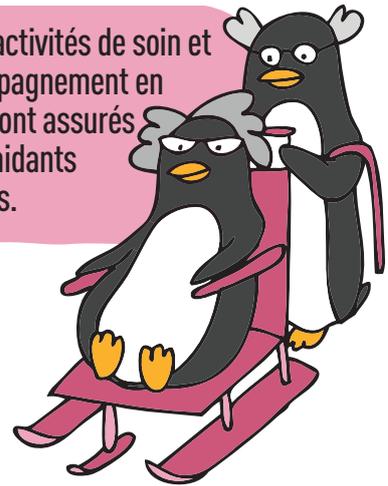
LA CONCILIATION POUR LES AIDANTS

13% des Européens âgés de 50 à 64 ans soignent ou accompagnent un proche âgé ou handicapé tous les jours ou plusieurs fois par semaine.



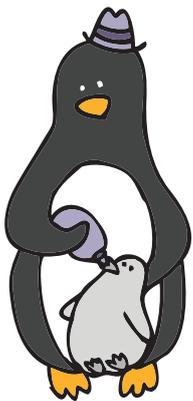
80%

des activités de soin et d'accompagnement en Europe sont assurés par des aidants informels.



RECOMMANDATION

La Commission européenne doit formuler une recommandation sur la reconnaissance des aidants familiaux et informels et en faveur de l'adoption des dispositions reconnaissant leur statut légal dans les États membres.



Écart salarial moyen entre les hommes et les femmes dans l'UE

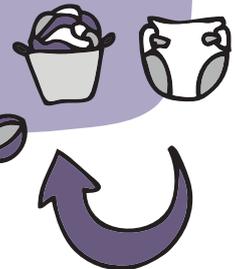
16%

Écart de pension moyen entre les hommes et les femmes dans l'UE

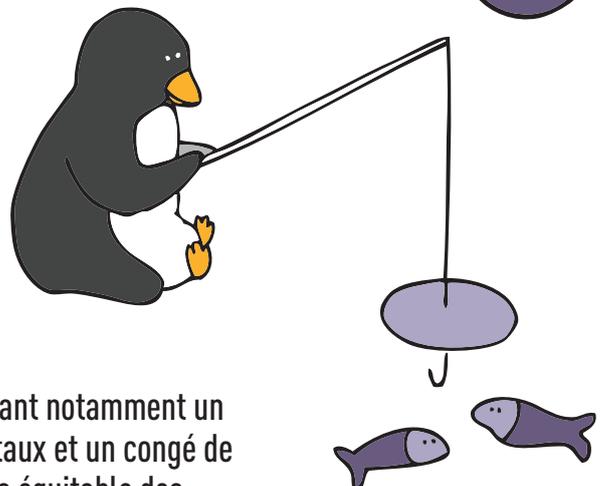
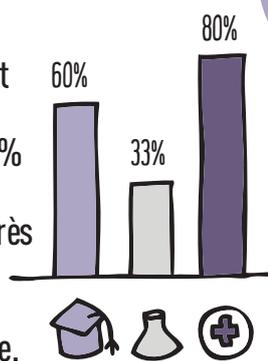
39%

LES FEMMES AU TRAVAIL

L'inégalité dans le partage du travail non rémunéré au sein de la famille agit directement - sur la ségrégation des sexes car les femmes organisent leur travail en fonction de leurs obligations de prise en charge. Elles sont plus susceptibles de prendre des congés, de travailler à temps partiel ou de quitter le marché du travail.



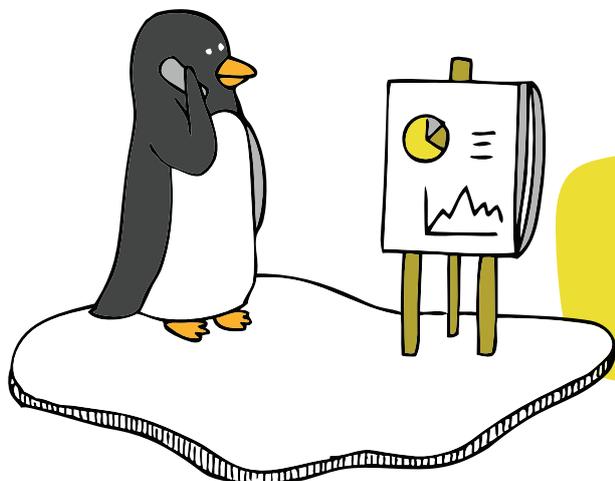
Près de 60 % des titulaires d'un diplôme universitaire dans l'UE sont des femmes. Or, elles représentent moins de 33 % des scientifiques et ingénieurs en Europe alors qu'elles constituent près de 80 % de la main-d'œuvre totale dans les secteurs de la santé, de l'éducation et du bien-être.



RECOMMANDATION

L'UE doit adopter des mesures législatives cohérentes prévoyant notamment un congé de maternité, un congé de paternité, des congés parentaux et un congé de pour les aidants, de manière à encourager une répartition plus équitable des responsabilités de prise en charge entre les femmes et les hommes.

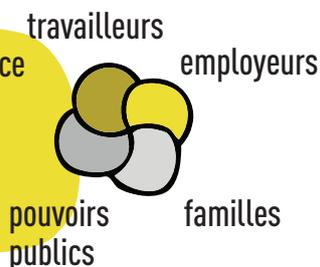
CONCILIATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL



Moins de la moitié de la main-d'œuvre européenne bénéficie d'horaires flexibles (Eurofound EQLS 2012)

43%

Afin de créer un environnement propice à la conciliation, toutes les parties prenantes doivent participer à l'élaboration des initiatives législatives et pratiques.



RECOMMANDATION

Les politiques de conciliation ne sont pas des politiques « universelles », et les entreprises doivent élaborer et mettre en œuvre des instruments « sur mesure » pour pouvoir répondre aux besoins spécifiques des travailleurs et de l'entreprise, en fonction de sa taille et de son secteur d'activité.

ACCUEIL DES ENFANTS, ÉDUCATION ET PARENTALITÉ

Près de **60%** des parents estiment qu'il est difficile d'accéder aux services d'accueil des enfants dans l'UE-27 (listes d'attente, services insuffisants)

Dans l'UE, les femmes affirment qu'elles ne travaillent pas une partie du temps parce que...



4%: les services d'accueil des enfants ne sont pas de bonne qualité
25%: l'offre de services d'accueil des enfants est insuffisante
53%: les services d'accueil des enfants sont trop onéreux

RECOMMANDATION

Outre la garantie d'un droit légal à une place dans une structure d'accueil pour tous les enfants au terme de la période de congé, il est indispensable de mettre en place une politique qui favorise la diversité des services proposés et qui soit suffisamment flexible pour répondre aux besoins des familles qui utilisent ces services au niveau local.

EXPLOITER LE POTENTIEL DES FEMMES PLUS ÂGÉES EN ÂGE DE TRAVAILLER (50 ANS ET PLUS)

Les stratégies du marché du travail pour les femmes doivent tenir compte de la situation spécifique des femmes âgées de 50 ans et plus. Les femmes appartenant à cette catégorie ont souvent beaucoup de difficultés à trouver un emploi correspondant à leurs qualifications et à leur expérience car leurs interruptions de carrière dues à des charges familiales non rémunérées ne sont pas reconnues sur le marché du travail. En 2013, l'écart entre l'emploi des hommes et des femmes âgés de 55 à 64 ans était de 14,2 %. Au lieu de laisser les femmes âgées dépendre plus longtemps des systèmes de revenu minimum ou du chômage, il faudrait mettre en place une réelle stratégie de formation et d'inclusion de ces femmes sur le marché du travail.

Dans certains pays, les femmes âgées ne sont pas encouragées à reprendre le travail après de longues interruptions de carrière dues à des charges familiales car elles n'auront pas suffisamment de temps pour se constituer des droits à pension minimum. Les femmes dans cette situation sont dissuadées de chercher du travail car le système de retraite de leur pays ne récompense pas les congés de prise en charge par des droits à pension adéquats. Une directive relative au congé de prise en charge pourrait introduire ces droits à pension et ainsi améliorer l'emploi des femmes âgées.

INTÉGRATION DANS LES POLITIQUES EUROPÉENNES

L'intégration n'est pas une fin en soi mais plutôt une stratégie, une approche, un moyen d'atteindre l'objectif d'égalité entre les hommes et les femmes. L'intégration, c'est veiller à ce que les dimensions d'égalité femmes/hommes et la réalisation de cet objectif soient inscrits au cœur de toutes les activités (élaboration de politiques, recherche, sensibilisation/dialogue, législation, allocation des ressources, et planification, mise en œuvre et suivi des programmes et projets).

L'intégration systématique de la dimension de genre est l'un des moyens les plus efficaces de favoriser la promotion des femmes au travail, l'égalité dans toutes les activités sur le terrain, et de faire en sorte que les femmes aussi bien que les hommes puissent influencer le marché du travail et y participer de manière équitable et significative. Il est toutefois indispensable de compléter les stratégies d'intégration par des interventions visant spécifiquement à promouvoir l'égalité et le renforcement des capacités des femmes, en particulier là où persistent la discrimination envers les femmes et l'inégalité entre les femmes et les hommes.

Ni les cinq objectifs quantifiables de la stratégie Europe 2020 ni ses initiatives phares ne font de référence spécifique à l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'exception de l'objectif en matière d'emploi (75 % pour les femmes et les hommes). Actuellement, le taux d'emploi des femmes se situe largement en-deçà de cet objectif (63 %) et, à défaut d'objectif spécifique dans ce domaine, il sera impossible de mesurer, d'évaluer et de suivre l'impact de la stratégie Europe 2020 et du Semestre européen sur les progrès accomplis en matière d'égalité femmes/hommes dans l'UE. Si nous ne disposons pas de données ventilées par sexe, il ne sera pas possible d'évaluer les avancées réalisées dans l'emploi et de comprendre pleinement le rôle des politiques de l'emploi, de les évaluer et de les remanier si nécessaire.

RECOMMANDATIONS

Renforcement des capacités

- Les politiques de conciliation sont essentielles à la mise en œuvre du changement et à la promotion de l'emploi des femmes. Les campagnes de sensibilisation doivent être intensifiées afin de faire mieux comprendre ce que signifie dans la pratique « concilier vie professionnelle et vie familiale » (une façon plus juste de répartir l'emploi rémunéré, la prise en charge non rémunérée et les tâches au sein du ménage entre les hommes et les femmes).

Congés

- Adopter des mesures législatives cohérentes en matière de congés, notamment les congés de maternité, de paternité, parentaux et de prise en charge, encourager une répartition plus équitable des responsabilités de prise en charge entre les femmes et les hommes.
- Des mesures concernant le congé de paternité doivent être adoptées à l'échelon européen. Les dispositions à ce sujet peuvent être intégrées dans la directive révisée relative au congé de maternité, qui devrait être adoptée rapidement.
- S'agissant du congé parental, nous demandons que la période de congé soit divisée en trois blocs, l'un spécifiquement alloué à la mère, un autre au père (ou compagnon de la mère) et un troisième à un parent ou aux deux, selon le choix de la famille.
- Il convient également d'appliquer le principe d'utilisation obligatoire afin d'inciter les pères à prendre leur congé. Les employeurs doivent informer les pères et les encourager à utiliser leurs congés parentaux et de paternité.
- L'élaboration de la directive relative au congé de prise en charge pour les parents ou les membres de la famille (y compris les grands-parents) qui prennent en charge un proche âgé ou handicapé doit être entreprise aussi rapidement que possible. Ce document doit contenir des mesures prévoyant la formation et la certification des personnes sortant d'une longue interruption de carrière pour assurer la prise en charge d'un membre de la famille (voir les exemples au chapitre 1).

Emploi

- L'UE et les États membres doivent soutenir la négociation d'aménagements du temps de travail, qui seront négociés au niveau national ou au sein des entreprises, avec les travailleurs et leurs représentants, de « programmes de conciliation » locaux ou internes à l'entreprise en vue d'attirer et de retenir les femmes sur le marché du travail.
- L'UE doit soutenir la législation et les politiques visant à créer un environnement adéquat pour des emplois à temps partiel de qualité et un travail intelligent, promouvant l'abandon de la culture de la simple présence au travail au profit d'une culture plus axée sur des objectifs.
- Les États membres doivent appliquer pleinement la directive 2006/54 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).
- L'Union européenne et les États membres doivent donner davantage de visibilité aux campagnes de sensibilisation à l'écart salarial entre les femmes et les hommes et aux avantages de la diversité, et les intégrer dans toutes les activités.

EXEMPLES

MALTE NISTA, PARTAGE DES OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES

NISTA, Partage des responsabilités professionnelles et familiales (lancé à l'initiative de la Gender Unit de l'Organisation nationale pour l'emploi et la formation), intégré dans la politique nationale relative à l'égalité des genres. Financé par le biais du FSE.

NISTA est le nom donné à une campagne de sensibilisation médiatique (2010-2012) visant à promouvoir la participation des femmes au marché du travail, qui reste très faible à Malte. Elle a été lancée à l'initiative de la Gender Unit de l'Organisation nationale pour l'emploi et la formation et s'inscrivait dans le cadre de la politique nationale en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes. Elle était financée par le Fonds social européen de l'UE. Le but de cette campagne était de lutter contre les stéréotypes traditionnels, de réduire les écarts de prise en charge entre les hommes et les femmes et d'encourager les hommes à jouer un rôle actif au sein de la famille dans le but de renforcer la participation des femmes à l'emploi. Elle a été menée sur différents fronts : recherches avant et après la campagne, partage d'expériences d'autres pays, spots publicitaires à la radio et à la télévision, panneaux publicitaires, programme télévisé de 13 semaines et brochure d'information. Le projet a été mis en œuvre en quatre phases i) sensibilisation dans l'ensemble de la société, ii) lutte contre les stéréotypes traditionnels, iii) promotion du rôle de l'homme au sein de la famille, iv) les employeurs pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (en mettant en évidence les meilleures pratiques mises en œuvre par les employeurs et les avantages de la conciliation). La campagne a eu un impact significatif sur la participation des femmes à l'emploi et a permis de mieux informer le public sur l'accueil des enfants. 🇮🇲

ALLEMAGNE AGENCES "LES FEMMES ET L'ÉCONOMIE"

Le Land fédéral de Basse-Saxe, en Allemagne, œuvre actuellement à la promotion de 23 « Koordinierungsstellen Frau und Wirtschaft » (agences de coordination « Les femmes et l'économie »). Certaines de ces agences offrent une large gamme de services destinés aux femmes et à leur réinsertion sur le marché du travail après avoir élevé leurs enfants en leur

dispensant des informations et des conseils. Elles organisent également des formations afin de leur permettre d'acquérir des qualifications ou d'obtenir un diplôme. En coopération avec les entreprises locales, les agences de coordination proposent de nouvelles solutions pour offrir des conditions de travail adaptées à la vie de famille afin de développer la main-d'œuvre qualifiée et ainsi créer un important potentiel d'innovation sur le marché du travail. Les « überbetriebliche Verbände » (collaborations interentreprises) de petites et moyennes entreprises sont un instrument utilisé pour promouvoir le travail des femmes. Les agences de coordination font le lien entre les besoins des femmes dans les entreprises et les exigences de l'entreprise envers les femmes. Elles constituent donc un important relais régional entre l'économie, le marché du travail, les organismes de perfectionnement et les femmes.

DANEMARK "A HUG FROM DADDY"

Depuis 2002, TDC, la plus grande entreprise de téléphonie de haut débit et de télévision du Danemark, offre aux parents une politique de congé très généreuse (bien que très peu de pères utilisent ce congé). La campagne de l'entreprise, « A hug from Daddy », avait pour but de sensibiliser les pères et a entraîné une forte augmentation du nombre de pères à demander des congés, de 13 % à près de 100 % en 10 ans. Les pères ont droit à un congé parental rémunéré dont la durée peut aller jusqu'à dix semaines, en supplément des deux semaines de congé de paternité auxquelles ils ont droit à la naissance, lors du retour de la maternité ou lors de l'adoption d'un enfant. L'un des objectifs de la campagne était de démontrer que le fait de prendre un congé ne freinait pas la progression de leur carrière. Des informations ont été communiquées sur un site web et dans des brochures, les nouveaux pères ont reçu un paquet contenant un bavoir, un sac à dos, etc. et une lettre contenant des informations sur la politique en matière de congé parental. 🇩🇰

ALLEMAGNE PÉRIODES DE PRISE EN CHARGE DES ENFANTS POUR LA PENSION

L'article 249 SGB VI du Code social allemand reconnaît les « Kindererziehungszeiten » pour la retraite. Cela signifie qu'un parent qui est resté à la maison pour s'occuper de ses enfants obtient des

crédits pension supplémentaires par enfant (3 pour les enfants nés après 1992 et 2 pour les enfants nés avant 1992. Ces « crédits de prise en charge » influencent directement le montant de la pension légale et seront accordés même si la mère travaillait durant les trois premières années de la vie de l'enfant (jusqu'à un plafond d'assujettissement défini). Les crédits peuvent être transférés au père à la demande conjointe de la mère et du père.

AUTRICHE TEMPS PARTIEL PARENTAL

En 2004, une nouvelle loi relative au temps partiel parental a été mise en œuvre en Autriche. Un parent a droit à un temps partiel parental s'il/si elle travaille pour l'entreprise depuis au moins trois ans et si l'entreprise compte plus de 20 salariés. En vertu de la réglementation en la matière, un parent peut réduire ses heures de travail hebdomadaires comme il le souhaite, et il/elle peut changer ses heures de travail (jours ou heures spécifiques) jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de sept ans ou jusqu'à ce qu'il commence l'école. D'après les évaluations réalisées, 6 % de tous les parents pouvant bénéficier de cette mesure ont eu recours au temps partiel parental en 2007. 14 % des utilisateurs étaient des hommes, un pourcentage relativement élevé par rapport aux taux de participation des hommes à d'autres mesures familiales, comme le congé parental. 🇮🇹

PLUSIEURS PAYS EUROPÉENS FAMCOMPASS – FAMILY COMPETENCE PASSPORT

Le FAMCOMPASS est un outil mis au point pour évaluer et valider les compétences que les hommes et les femmes ont acquises dans le cadre de la vie familiale, en tenant à la fois les rôles d'éducateur, d'homme/femme d'intérieur et d'aidant. Cet outil a été utilisé pour préparer les personnes qui s'inscrivent à des programmes d'éducation et de formation pertinents, accorder des dispenses pour certains examens et raccourcir la durée des études, permettre la validation de ces qualifications et compétences sur le marché du travail dans les secteurs de la prise en charge, de l'aide sociale et de l'accueil des enfants. 🇮🇹

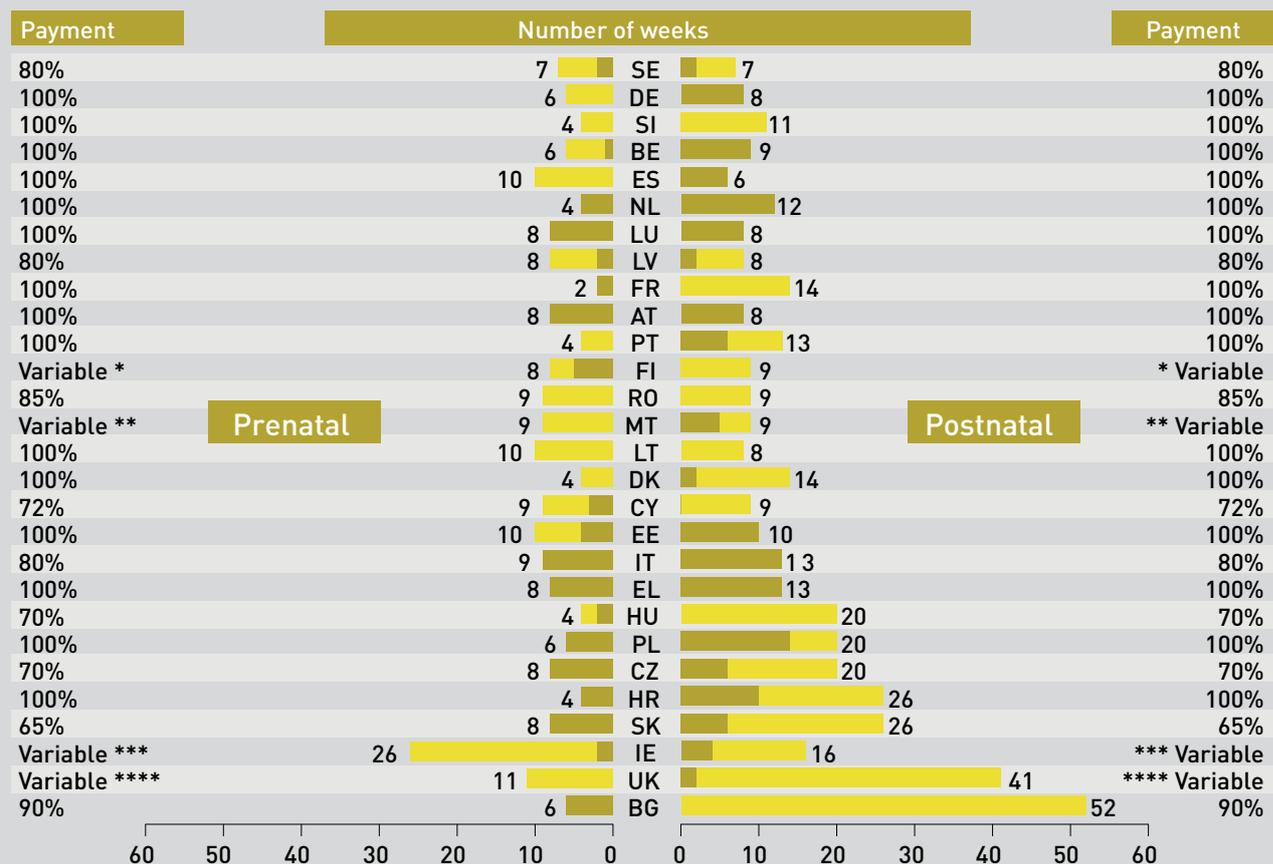
IRLANDE BOÎTE À OUTILS POUR LA MATERNITÉ ET LA PARENTALITÉ : IBEC- IRISH BUSINESS AND EMPLOYERS CONFEDERATION

La boîte à outils de l'IBEC a été élaborée dans le but d'aider les employeurs à gérer leurs effectifs de manière proactive et positive durant la grossesse, le congé de maternité et lors du retour de maternité. L'objectif est de présenter aux employeurs une série de pratiques, de modèles et d'exemples dont ils peuvent s'inspirer et qu'ils peuvent adapter à leur entreprise afin de faciliter la transition durant ces périodes. Cet outil s'intéresse aussi aux difficultés supplémentaires auxquelles sont confrontées les femmes durant la grossesse, le congé de maternité ou d'adoption et lors du retour après le congé qui, si les employeurs ne savent pas comment appréhender ces changements de manière appropriée, peuvent avoir un impact négatif sur leurs revenus et leur évolution professionnelle. 🇮🇹

PORTUGAL I-GEN : FORUM DES ENTREPRISES POUR L'ÉGALITÉ

CITE - la Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi a créé et organise, en collaboration avec un groupe de travail réunissant sept entreprises, un forum de 21 entreprises issues de différents secteurs économiques (qui s'est tenu en 2013) qui se sont engagées à introduire 90 mesures en matière d'égalité femmes/hommes, concernant notamment les droits parentaux, la maternité, la paternité et la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale. L'objectif de cette initiative est d'inciter les entreprises à s'engager davantage dans l'égalité hommes/femmes et à supprimer les obstacles à la conciliation. Plusieurs mesures innovantes ont été mises en place, notamment l'aide à la réinsertion après un congé, l'incitation des pères à prendre un congé parental, etc. Le forum organise régulièrement des réunions, des formations des outils de sensibilisation, des médias, etc. 🇮🇹

MATERNITY LEAVE IN THE EU



Mandatory
 Non mandatory

Current EU legislation

14
 Weeks minimum of which 2 mandatory

Commission proposal

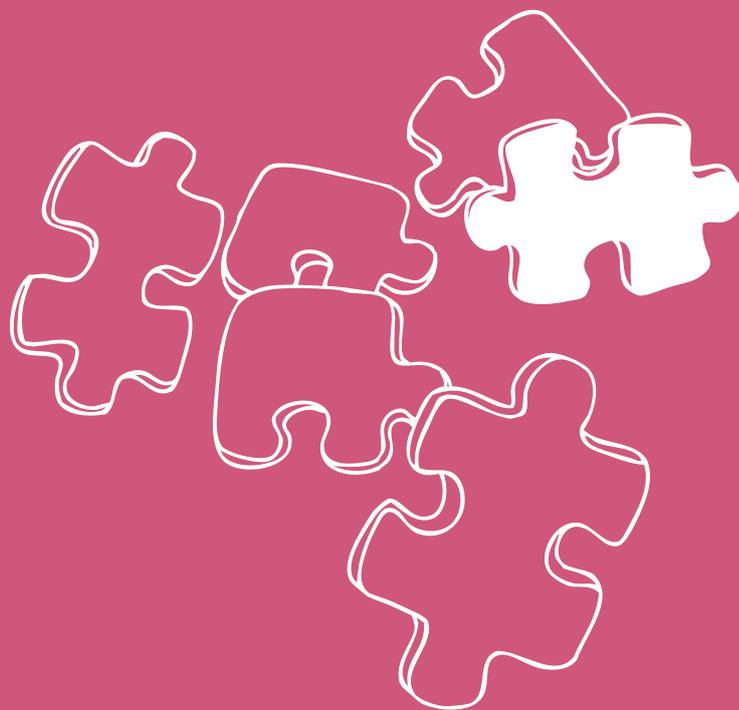
18
 Weeks minimum of which 6 mandatory after birth

EP amendment

20
 Weeks minimum of which 6 mandatory after birth

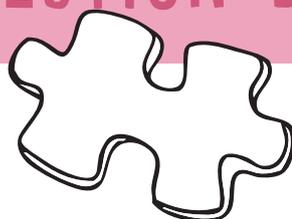
Note on payment

- * FI First 56 days, 90% of salary; remainder (49 days) 70%
- ** MT 100% of earnings (for 14 weeks) + 4 weeks flat rate
- *** IE Weekly rate (€230) paid for 26 weeks; the remaining 16 weeks unpaid
- **** UK First 6 weeks, 90%; next 33 weeks, flat-rate payments of either €138.18 [€170] or 90% of average gross weekly earnings (whichever is lower); the remaining 13 weeks are unpaid.



3. CONCILIATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL NI UNE QUESTION DE TAILLE NI UNE QUESTION DE SECTEUR

CONCILIATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL NI UNE QUESTION DE TAILLE NI UNE QUESTION DE SECTEUR



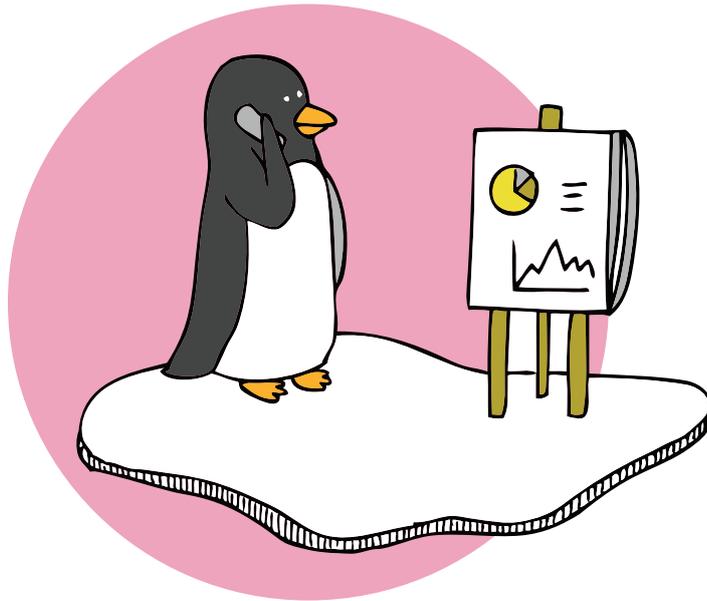
Trop souvent, les politiques de conciliation sont perçues comme des avantages réservés aux jeunes parents, en particulier les jeunes mères, et donc comme s'adressant à une minorité. Beaucoup pensent aussi que seules les grandes entreprises ou les employeurs du secteur public ont les moyens de mettre en place ce genre de politiques, et uniquement pour certains types d'emplois, essentiellement les postes de cadres et d'employés.

Or, comme nous l'avons indiqué dans les précédents chapitres, les politiques de conciliation doivent plutôt être vues comme un nouveau mode de fonctionnement, une façon de permettre aux entreprises d'accéder au potentiel inexploité des femmes en aidant celles-ci à concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée, créant ainsi une société plus respectueuse de l'égalité femmes/hommes et moins exposée à la pauvreté, plus particulièrement chez les personnes âgées. L'application de telles mesures sur le lieu de travail peut avoir des effets bénéfiques. Elles peuvent notamment réduire l'absentéisme et de la rotation du personnel, renforcer la motivation des salariés, augmenter la productivité, attirer la main-d'œuvre qualifiée et l'inciter à rester, inciter les travailleurs à revenir plus vite au travail après un congé, et améliorer le bien-être du personnel de

manière générale. Tous ces facteurs auront à leur tour un impact positif sur les résultats.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à détenir un diplôme de l'enseignement supérieur et, malgré une augmentation du nombre de femmes administratrices et chefs d'entreprises, le pourcentage de femmes parmi les CEO des entreprises cotées en bourse en Europe ne dépasse pas 2,8 %. De nombreuses femmes se heurtent bel et bien à un plafond de verre, et l'absence de politiques et de mesures de conciliation efficaces sur le lieu de travail pour faciliter le passage à la maternité oblige celles-ci à s'arrêter en pleine ascension. L'absence de politiques adéquates en matière de maternité et de paternité, l'offre insuffisante de services d'accueil des enfants et de prise en charge de personnes âgées publics ou proposés par l'employeur, le manque de flexibilité du temps de travail et les pressions professionnelles toujours plus fortes sont une grande source de frustration, et ont pour effet de maintenir les femmes au bas de l'échelle.

Même dans certains secteurs tels que le secteur universitaire, qui est pourtant considéré comme l'un des plus flexibles et où les professeurs et chercheurs jouissent d'une grande marge de flexibilité et de contrôle sur leurs horaires, il



semble que les femmes aient des difficultés à accéder aux postes élevés. En 2010, en moyenne dans l'UE-27, 15,5 % des établissements d'enseignement supérieur étaient dirigés par des femmes et seulement 10 % des universités comptaient une femme à un poste de recteur.

Certains secteurs sont dominés par les hommes, d'autres par les femmes, et l'on constate que les secteurs employant principalement des femmes sont ceux qui offrent le plus de flexibilité et de possibilités de travail à temps partiel, généralement les secteurs des soins de santé, de l'éducation, du travail social et des domaines connexes. Les raisons qui poussent les femmes à s'orienter vers ces secteurs sont multiples mais l'une d'entre elles est qu'ils permettent de mieux concilier vie professionnelle et vie de famille et de mieux gérer son temps.

Ces dernières années, la Commission européenne a répété à plusieurs reprises qu'il était indispensable d'innover dans notre façon d'organiser le travail mais aussi dans la fourniture de services de prise en charge abordables pour les enfants et les autres personnes dépendantes. Toutefois, la plupart des pratiques et des politiques de conciliation sur le lieu de travail mises en œuvre jusqu'à présent dans les pays de l'UE

concernent principalement les congés et la flexibilité ou la réduction des heures de travail. D'après une enquête réalisée en 2009 dans six pays de l'UE (Allemagne, Royaume-Uni, France, Italie, Suède et Pologne), la proportion d'entreprises proposant des horaires flexibles se situait entre 45,8 % et 72,7 %. À l'inverse, rares sont les entreprises à offrir des services de garde d'enfants (entre 1,1 % et 3,8 %), une aide pour trouver, organiser ou financer la garde d'enfants (entre 2 % et 18,3 %) et des services familiaux ou ménagers spécifiques (entre 0 % et 5,1 %).

Les politiques de conciliation ne sont pas des politiques « universelles », et il faut élaborer et mettre en œuvre des instruments adaptés pour pouvoir répondre aux besoins spécifiques des travailleurs et de l'entreprise, en fonction de sa taille et de son secteur d'activité, ou conçues de manière à favoriser plus particulièrement les indépendants et les entrepreneurs.

Cela est d'autant plus important que plus de 99 % de toutes les entreprises européennes sont en réalité des PME et qu'elles fournissent deux emplois sur trois dans le secteur privé. Parmi celles-ci, neuf PME sur dix sont en fait des microentreprises employant moins de dix personnes (deux en moyenne).

Dans ce chapitre, nous montrerons que la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée peut être difficile mais aussi qu'elle peut être mise en œuvre dans les entreprises et les organismes publics, quels que soient leur secteur d'activité ou leur taille, même ceux dans lesquels les salariés ne travaillent pas dans un bureau ou dans le cas de femmes entrepreneurs ou indépendantes.

Moins de la moitié de la main-d'œuvre européenne bénéficie d'horaires flexibles (Eurofound EQLS 2012)

43%

LE CADRE LÉGISLATIF

Directive 91/383/CEE complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire

Directive du Conseil 97/81/CE du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES
- Annexe : Accord-cadre sur le travail à temps partiel.

Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Directive 2010/41/UE du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil.

Communication

2006/0033 final : *Mise en œuvre du Programme communautaire de Lisbonne : Stimuler l'esprit d'entreprise par l'enseignement et l'apprentissage.*

Communication 2008/394 final : *«Think Small First» : Priorité aux PME - Un «Small Business Act» pour l'Europe.*

Communication 2010/0491 final : *Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015.*

Communication 2012/795 final : *Plan d'action « Entrepreneuriat 2020 » : Raviver l'esprit d'entreprise en Europe.*

POINTS POLITIQUES

LA CONCILIATION DANS LES ENTREPRISES : LA CULTURE DU TRAVAIL

La conciliation de la vie professionnelle et la vie privée pose problème aux entreprises pour diverses raisons : les grandes entreprises ont hérité d'une culture managériale fordiste, liée à la présence au travail, et sont incapables de transformer la diversité en outils d'organisation et de gestion. D'autre part, les petites entreprises ne disposent ni des ressources ni des compétences nécessaires pour utiliser des outils de gestion adéquats. Il est donc primordial d'opérer des changements dans les grandes entreprises aux niveaux de la culture du travail, des compétences et des connaissances afin de susciter aussi des changements dans les PME grâce à des outils déjà disponibles, à des pratiques simples et à des avantages fiscaux.

La mise en place de programmes ou d'initiatives de conciliation dans les entreprises peut donc amener différents défis : changer la culture de valorisation du personnel au sein de l'entreprise, apprendre à mieux connaître les avantages liés à l'amélioration du bien-être des travailleurs et promouvoir une meilleure connaissance des outils de gestion des absences prolongées et de la maternité et des mesures pour l'organisation des services, la flexibilité fonctionnelle et organisationnelle.

Outre les facteurs internes, certains textes législatifs et mesures stratégiques peuvent aussi entraver le changement de culture et accroître les difficultés au lieu de favoriser des changements positifs. Par exemple, les nouvelles mesures doivent comprendre une analyse des besoins des entreprises, en les considérant comme des partenaires, de manière à individualiser des outils innovants pouvant être mutuellement bénéfiques (situation gagnant-gagnant) tels que : la formation, le développement de nouvelles méthodes de gestion, d'outils technologiques et d'avantages fiscaux.

ENTREPRENEURIAT ET TRAVAIL INDÉPENDANT : CARRIÈRE OU CHOIX DE CONCILIATION ?

En Europe, 34 % des entrepreneurs sont des femmes mais nous pourrions faire beaucoup plus pour promouvoir cette source de croissance inexploitée aux niveaux européen et national. Toutes les femmes qui souhaitent fonder une entreprise doivent être soutenues dans leur démarche. D'autre part, le travail indépendant et l'entrepreneuriat ne doivent pas être le dernier recours, la seule solution possible pour permettre aux femmes de concilier vie professionnelle et vie familiale.

En effet, se lancer dans une activité freelance, indépendante ou dans la création d'une entreprise peut s'avérer plus risqué et pénaliser les femmes, en particulier les mères de famille. Les mères d'enfants en bas âge, conscientes et inquiètes des désavantages tels que la diminution de la protection sociale, l'insécurité de l'emploi et l'absence de plan de pension, tentent donc d'éviter de s'engager dans cette voie. Toutefois, une nouvelle tendance est apparue aux États-Unis, où l'on recense plus de 7 millions de « Mompreneurs » (des femmes qui deviennent entrepreneurs après avoir eu des enfants dans le but de concilier leur vie professionnelle et leurs responsabilités familiales), et est maintenant arrivée en Europe. Au Royaume-Uni, une enquête réalisée en 2009 par l'Office for National Statistics a révélé que les femmes étaient presque cinq fois plus susceptibles de citer la famille comme motif à l'origine de leur choix de travailler comme indépendantes.

LA CULTURE DU TRAVAIL A UN IMPACT SUR LES TRAVAILLEURS ET LES ENTREPRISES MAIS AUSSI SUR LEUR ENTOURAGE

L'instauration d'une culture du travail défavorable et l'absence de politiques et de pratiques internes en faveur de la conciliation ont un impact négatif sur tous les acteurs du processus de production, depuis le travailleur jusqu'à l'employeur, y compris la communauté au sein de laquelle ils vivent.

Impact sur les citoyens et leurs familles :

- Démission des femmes ou réduction de leurs heures de travail (dans la mesure du possible) à la suite d'événements familiaux tels que la naissance d'un enfant, ou difficultés à retrouver un emploi après des périodes consacrées à la prise en charge d'un proche handicapé ou dépendant ;
- Désinvestissement des femmes par rapport à leur carrière professionnelle, en particulier chez les mères qui travaillent ou les aidants ;
- Écart de rémunération, et par conséquent écart de pension, entre les hommes et les femmes ;
- Baisse démographique et fondation d'une famille survenant à un âge plus avancé ;
- Augmentation des dépenses liées à la prise en charge des enfants et des personnes dépendantes en raison du manque de flexibilité des conditions de travail et/ou d'une offre de services défaillante (avec, pour conséquence, une baisse du pouvoir d'achat des familles). Les travailleurs se retrouvent donc dans une situation où ils ne peuvent pas se permettre d'arrêter de travailler mais où une grande partie de leurs revenus sert à payer pour avoir la possibilité de travailler ;
- Augmentation du stress, des burnouts et d'autres maladies professionnelles, qui nuisent gravement à la productivité et augmentent le coût de la sécurité sociale.

Impact sur les entreprises :

- Faible productivité pour les entreprises qui ne sont pas axées sur des objectifs ;
- Augmentation de l'absentéisme ;
- Perte de ressources et de compétences cruciales ;
- Investissements moins rentables (puisque l'entreprise pourrait mieux exploiter les ressources existantes, de manière à répondre aux besoins des travailleurs) ;

- Bien-être et motivation limités de la main-d'œuvre ;
- Capacité limitée de trouver des solutions organisationnelles innovantes en raison de la complexité et de la rigidité de la législation sur le travail et des politiques de l'emploi, et des nombreuses démarches administratives nécessaires pour introduire des changements.

Impact sur la communauté :

- Augmentation des dépenses liées aux congés de maladie, lesquelles pourraient être réduites en améliorant le bien-être au travail des travailleurs ;
- Services plus onéreux et inadéquation entre les services et les besoins étant donné que
 - » les services sont sollicités par les personnes qui ne peuvent bénéficier d'aucune flexibilité,
 - » souvent, les horaires des salariés ne sont pas compatibles avec les heures d'ouverture des services.
- Moins de richesse et de bien-être en général.

POUR ÊTRE EFFICACE, UN ENVIRONNEMENT PROPICE À LA CONCILIATION DOIT ÊTRE MULTIDIMENSIONNEL

Pour créer un environnement propice à la conciliation, il est indispensable que tous les acteurs (travailleurs, employeurs, familles et pouvoir publics) soient associés à l'élaboration des initiatives législatives et pratiques. Il ne pourra y avoir de changement efficace que si l'on adopte une approche multidimensionnelle, qui s'articule autour de quatre axes :

Axe culturel

Il est essentiel de promouvoir un nouveau concept culturel et organisationnel faisant converger les intérêts de l'entreprise et ceux

des travailleurs et, si nécessaire, de subsidier des mesures destinées à sa diffusion. Cela ne peut se faire qu'au travers d'une approche multiniveaux et multipartite. Il est par ailleurs essentiel de connaître l'existence du concept d'« environnement de conciliation » et les avantages d'une « économie de la conciliation ». Le processus doit commencer dès l'université, où l'on forme les futurs cadres, et se poursuivre dans le cadre de l'emploi et des services de formation. Les politiques publiques jouent aussi un rôle déterminant car elles permettraient la mise en place d'une véritable « économie de la conciliation », sur le modèle de l'« économie verte » : réajuster les politiques publiques de façon à tendre vers un modèle fondé sur un principe gagnant-gagnant (employeurs-salarié) au lieu de la dichotomie actuelle entre les intérêts des employeurs et ceux des salariés.

Axe économique

Le deuxième axe est une série de réformes fiscales aptes à faciliter et à encourager le passage à une « économie de la conciliation ». Par exemple, prôner un système fiscal différencié qui récompense les entreprises ayant un faible impact social sur leur environnement, notamment les familles et les communautés, ou celles qui embauchent des femmes, des parents avec enfants en bas âge, des aidants, jeunes et des personnes âgées de 50 ans et plus. Il existe des moyens autres que la détaxation pour réduire le coût de la main-d'œuvre et élargir les possibilités de conciliation, par exemple donner aux salariés la possibilité de demander des aménagements du temps de travail, comme le télétravail, le travail en collaboration, le travail à domicile, la semaine de travail réduite, le travail intelligent, le travail à distance,..). Il est important toutefois que les syndicats et les représentants des salariés soient associés à ce processus afin de s'assurer que la flexibilité profite à tous les acteurs concernés et d'éviter qu'elle dégénère en culture de disponibilité des salariés.

Le fait de travailler dans le secteur du détail, de la fabrication ou d'exercer un autre emploi exigeant d'être présent sur le lieu de travail ne doit pas empêcher les travailleurs de bénéficier d'aménagements du temps de travail. Ils ne peuvent pas utiliser les outils de travail à distance mais cela ne doit pas empêcher les entreprises de mettre au point des solutions répondant spécifiquement à leurs besoins (partenariats avec des prestataires de services pour la prise en charge d'enfants ou de personnes dépendantes, y compris en dehors des heures d'ouverture des bureaux pour les personnes travaillant par quarts, possibilité de s'arranger avec l'unité/l'équipe pour des congés

d'urgence, ...). La planification est aussi un élément clé, notamment la planification des rotations, qui permet aux travailleurs de s'organiser et d'organiser leur vie familiale car les changements d'horaire de dernière minute nuisent au bien-être du travailleur, alimentent un sentiment d'incertitude et peuvent entraîner des frais supplémentaires pour assurer une prise en charge de dernière minute, ce qui est particulièrement préjudiciable pour les travailleurs à bas revenus.

Axe organisationnel

De nouveaux outils de gestion numériques à destination des organismes publics et privés, qui faciliteraient l'évolution vers un mode d'organisation du travail plus propice à la conciliation, font leur apparition mais ils ne sont pas encore suffisamment connus ni promus. Les outils de gestion de la maternité et de la flexibilité, les outils numériques pour accéder aux services territoriaux ou pour mesurer l'impact des nouveaux outils déjà en place peuvent aider les services des ressources humaines ou les représentants des salariés à développer des outils sur mesure, adaptés aux besoins.

Axe législatif

Le pilier législatif est essentiel pour garantir la cohérence du système, et doit penser un marché du travail qui reflète les besoins de la société, qui offre des solutions flexibles et sûres aux travailleurs et aux employeurs. L'environnement propice à la conciliation va bien au-delà du droit du travail. Il implique la mise en place de dispositions légales prévoyant des systèmes de congé accessibles à tous les travailleurs, des incitations fiscales (par exemple, la détaxation des services de prise en charge lorsqu'une contribution personnelle est nécessaire), la reconnaissance et la promotion des entreprises qui favorisent la conciliation.

RECOMMANDATIONS

Législatif

- « Économie de la conciliation » sur le modèle de l'« économie verte » : développer et/ou promouvoir un indicateur de l'impact social, et récompenser les entreprises qui ont un faible impact social. Les outils d'évaluation et les mécanismes de récompense doivent être facilement accessibles (formalités administratives) et attrayants. Il peut s'agir, par exemple, de réductions d'impôt, d'incitations fiscales ou de l'inclusion d'exigences spécifiques dans les procédures de passation de marchés ou d'appel d'offres.
- La directive révisée relative au temps de travail doit aller dans le sens d'une meilleure conciliation de la vie professionnelle, la vie familiale et la vie privée en accordant le droit de demander à aménager son temps de travail en fonction des obligations en dehors du travail (par exemple, horaires flexibles, télétravail).
- Inclure dans la législation (lorsque ce n'est pas le cas) la possibilité d'élaborer, dans le cadre des accords d'entreprises, des mesures de conciliation spécifiques qui peuvent être transposées en solutions sûres adaptées aux besoins au sein de chaque entreprise, en veillant à ce qu'elles puissent s'appliquer à tous les travailleurs ou, si cela n'est pas possible, d'élaborer des mesures spécifiquement destinées aux travailleurs qui ne travaillent pas dans des bureaux.

Renforcement des capacités

- Soutenir, encourager et récompenser les entreprises qui souhaitent former des réseaux dans le but de mutualiser leurs ressources et de mieux répondre aux besoins de leurs salariés, et investir dans la communauté en créant ou en soutenant les services existants, notamment les services de prise en charge.
- Aider les femmes qui souhaitent s'engager dans une activité indépendante ou créer une entreprise en mettant en place des programmes, ou en soutenant les programmes existants, dans les écoles et les services d'emploi, et à poursuivre leur activité indépendante ou leur entreprise en adaptant la législation afin qu'elles aient accès à des systèmes de congés au même titre que les femmes salariées en termes de cotisations sociales.

EXEMPLES

ALLEMAGNE /AUTRICHE /ITALIE AUDIT POUR ENTREPRISES

L'audit « BerufundFamilie » est un outil de gestion conçu dans le but d'aider les entreprises à créer un environnement de travail compatible avec la vie familiale. Pour l'obtention d'un certificat, un vérificateur doit d'abord identifier les besoins de l'entreprise en discutant avec la direction et les salariés, après quoi il établit un plan d'entreprise définissant des objectifs à atteindre sur une période définie. Au terme de trois ans, un vérificateur externe évalue les progrès accomplis et, si l'évaluation est positive, l'entreprise obtient le certificat pour trois ans. Forte du succès de l'audit en Allemagne, la berufundfamilie gGmbH a créé un audit européen famille et travail, disponible en Autriche et en Italie. La mise en œuvre de ce projet en Italie a été sélectionnée par l'EIGE (Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes) parmi les bonnes pratiques en matière de conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale.



ESPAGNE CERTIFICAT D'ENTREPRISE FAMILIALEMENT RESPONSABLE, EFR

Il s'agit d'un outil de gestion privé permettant de déterminer dans quelle mesure les politiques internes sont favorables à la famille, et ce dans n'importe quel type d'organisation, qu'il s'agisse de PME, de grandes entreprises, d'ONG ou de pouvoirs publics. Il comprend une série de 30 indicateurs concernant la qualité de l'emploi, la flexibilité temporelle et physique, l'égalité entre les hommes et les femmes, etc. Il a été élaboré en tant que norme ISO en collaboration avec l'organisme de normalisation espagnol AENOR, et est reconnu comme meilleure pratique par le Ministère espagnol des affaires sociales et par les Nations unies. Plus de 400 organisations dans 20 pays ont déjà obtenu cette certification. Un évaluateur externe évalue les performances de l'organisation sur la base de ces indicateurs et, si le résultat est positif, elle reçoit le certificat.



FRANCE CAISSE NATIONALE DES ALLOCATIONS FAMILIALES (CNAF)

La CNAF a réalisé plusieurs études sur les horaires atypiques dans le cadre de l'égalité entre les femmes et les hommes au travail, à partir de quatre expériences (2005) de services d'accueil des enfants en dehors des heures habituelles (avant et après les heures pendant lesquelles ces services sont généralement ouverts).

En 2010, le « Pays Bassin d'Arcachon-Val de l'Eyre » (une communauté locale française), en association notamment avec la Caisse d'allocations familiales locale, a lancé dans 13 communes une expérience visant l'organisation de services d'accueil d'enfants en dehors des heures habituelles.



FRANCE CHARTRE DE LA PARENTALITÉ EN ENTREPRISE

La « Charte de la parentalité en entreprise » a été publiée en 2008 dans le but d'inciter les entreprises à offrir à ceux de leurs salariés qui ont des enfants un environnement de travail mieux adapté à leurs obligations familiales. 500 entreprises ont d'ores et déjà signé la charte. Un Observatoire de la parentalité en entreprise a également été créé, avec les entreprises signataires.



BELGIQUE CHARTRE POUR DES ENTREPRISES FAVORABLES AUX FAMILLES DU GEZINSBOND (RÉSEAU D'ORGANISATIONS FAMILIALES FLAMANDES)

Lorsqu'une entreprise adhère à cette charte, elle doit non seulement adhérer au principe de l'égalité entre les femmes et les hommes mais aussi appliquer la règle selon laquelle toutes les mesures en faveur de la famille qu'elle met en place doivent s'adresser aussi bien aux hommes qu'aux femmes. En outre, l'entreprise s'engage à donner à toute personne ayant travaillé à temps partiel pour des raisons familiales la possibilité de s'investir dans une carrière ambitieuse après cette période.



ALLEMAGNE LE LAND DE RHÉNANIE-PALATINAT

Le land de Rhénanie-Palatinat, en Allemagne, a lancé le « LANDESWETTBEWERB FIRMA & FAMILIE » (qui s'est déroulé en 2012/2013). Il s'agissait d'un concours destiné aux PME ayant mis en place des mesures en faveur de la famille. Ce concours s'est révélé un excellent moyen d'identifier plusieurs « champions cachés » de la conciliation au sein des PME. En Allemagne, la plupart des exemples de bonnes pratiques émanent de grandes entreprises. Une brochure présentant les exemples et les meilleures pratiques lauréats du concours a été publiée en août 2014.



ITALIE RÉSEAU D'ENTREPRISES

Différentes entreprises se rassemblent pour se répartir des investissements et partager des solutions en matière de bien-être. Par exemple, « Valore D » organise des ateliers pour plus de 50 entreprises dans les domaines suivants : Gestion des congés parentaux, Gestion flexible et travail intelligent, et Avantages sociaux. Le réseau « Giunca » est un accord formel signé par une dizaine d'entreprises de tailles différentes mais exerçant leurs activités dans la même région (province de Varese). Les entreprises mettent en commun des initiatives en matière de formation, de sécurité et de bien-être (services de prise en charge, campus, produits de crédit à faibles taux, achat de manuels scolaires) tout en offrant des services aux salariés et en économisant de l'argent car, les salariés étant nombreux, elles peuvent obtenir des services de qualité à des prix intéressants pour tous les travailleurs. Le programme commun de bien-être et d'équilibre travail-vie privée peut aussi être profitable pour les microentreprises et les petites entreprises.



FINLANDE UN LIEU DE TRAVAIL RESPECTUEUX DE LA VIE FAMILIALE

Les pratiques favorables à la famille sur le lieu de travail consistent en une série de comportements et d'actes. La Fédération finlandaise des familles a créé un outil d'autoévaluation en ligne à l'intention des entreprises et des différents lieux de travail, afin de leur permettre de déterminer si leurs pratiques sont favorables à la famille. Un lieu de travail respectueux de la vie de famille implique que l'employeur mette en place différents services et politiques à l'intention des salariés qui doivent prendre en charge un membre de leur famille, qu'il s'agisse de parents ou de futurs parents, leur conjoint ou un autre proche.

Le test est disponible en finnois et en anglais.



BASES DE DONNÉES ET RESSOURCES CONTENANT D'AUTRES EXEMPLES D'ENTREPRISES METTANT EN ŒUVRE DES MESURES DE CONCILIATION

Il existe de nombreux recueils et sélections d'exemples de pratiques mises en œuvre pour offrir aux salariés un environnement de travail favorable à la conciliation, compilés par les institutions européennes, des ONG, des centres de recherche, etc.

Chacun de ces outils s'inscrit dans un cadre spécifique, mais ils peuvent être d'une aide précieuse aux entreprises ou responsables politiques qui souhaitent susciter un changement au sein de l'entreprise ou de leur circonscription. La liste n'est pas exhaustive.

AU NIVEAU EUROPÉEN EIGE

Bonnes pratiques en matière de conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale.



EUROFOUND

« Company initiatives for workers with care responsibilities for disabled children or adults »

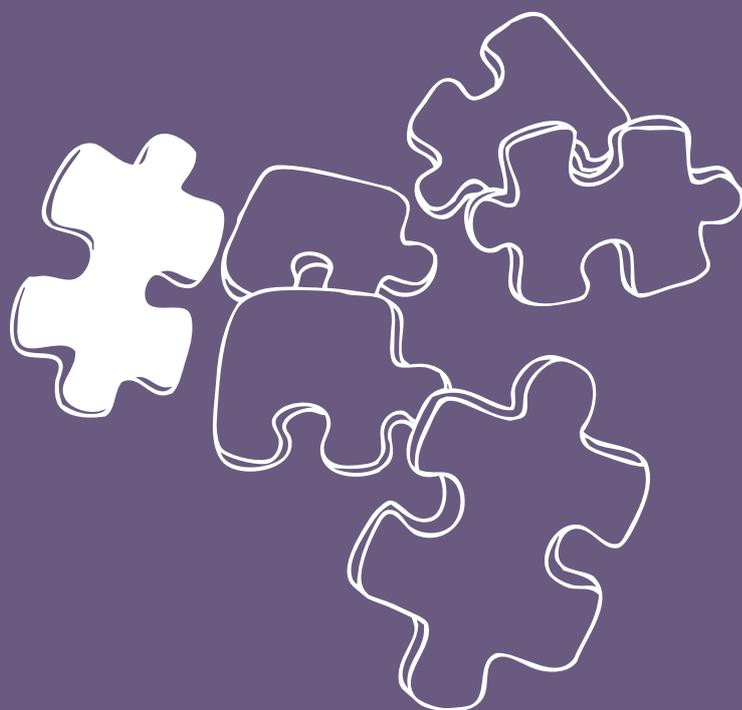


SOCIAL PARTNERS

« Gender Equality toolkit: 100 initiatives by social partners and in the workplace across Europe »

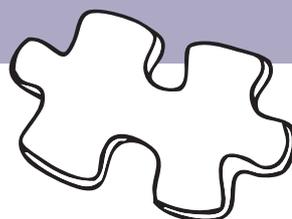






4. ACCUEIL DES ENFANTS,
ÉDUCATION
ET PARENTALITÉ

ACCUEIL DES ENFANTS, ÉDUCATION ET PARENTALITÉ



Les domaines de l'accueil des enfants, de l'éducation (avant l'école, à l'école et, dans une moindre mesure, après l'école) ainsi que l'aide à la parentalité sont des compétences qui appartiennent aux États membres. Ce sont toutefois des domaines qu'il est bon d'explorer dans le cadre des politiques de conciliation car de nombreuses mesures politiques ou initiatives patronales visant à améliorer la conciliation sont destinées à aider les jeunes parents en leur proposant des solutions pour l'accueil de leurs enfants. Comme nous l'avons indiqué à plusieurs reprises dans ce document, les politiques de conciliation doivent être considérées comme une adaptation et une amélioration de l'environnement de travail dans le but d'améliorer les conditions de travail et le bien-être de tous les salariés et travailleurs, pas seulement des parents d'enfants en bas âge, et contribuent par ailleurs à la productivité et à la prospérité de l'entreprise. Il est cependant indéniable que les services d'accueil des enfants, de même que leur disponibilité, leur abordabilité, leur accessibilité et leur qualité, sont déterminants pour l'emploi des femmes et pour l'égalité entre les femmes et les hommes et, par conséquent, pour permettre aux parents qui travaillent de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

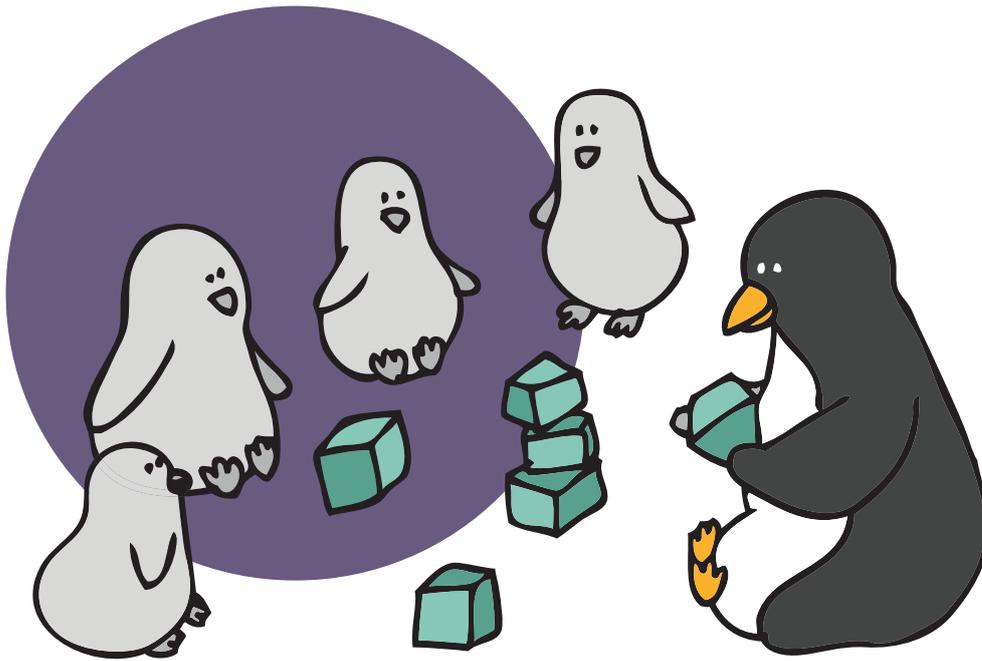
La naissance des enfants représente un tournant dans la vie des pères et des mères. C'est aussi un moment crucial dans la carrière des femmes du point de vue du salaire, de l'évolution

professionnelle et surtout de l'embauche. Les jeunes femmes sont toujours confrontées à la discrimination au travail en raison des perspectives de maternité et du rôle d'aidantes qu'elles pourraient être amenées à assumer plus tard.

L'offre de solutions de garde d'enfants adéquates, associée à d'autres facteurs tels que des politiques de congé favorisant une plus grande égalité entre les femmes et les hommes, pourrait aider les femmes à livrer leur plein potentiel et réduire la discrimination.

Il convient aussi de faire remarquer que le fait d'avoir des enfants présentant des besoins particuliers représente un défi financier et organisationnel supplémentaire pour les familles, qui ont besoin de soins de santé et de traitements supplémentaires, de services d'accueil d'enfants et d'écoles accessibles et inclusives, d'aidants spécialisés, de transports et services de navette adaptés, ...

Dans le débat sur les solutions d'accueil des enfants (ou autres services éducatifs extrascolaires), il est aussi important de ne pas confondre ces solutions avec de simples « placements d'enfants » pour permettre aux parents de travailler, et de reconnaître pleinement leur rôle éducatif dans l'épanouissement des enfants.

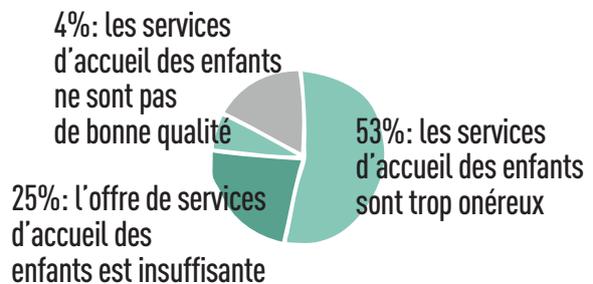


Les parents qui travaillent peuvent utiliser différentes solutions : organismes d'accueil d'enfants officiels, baby-sitters et gardiennes, aide des grands-parents, activités parascolaires, stages d'été et autres. Mais aucune de ces solutions ne suffira à répondre à tous leurs besoins, d'où la nécessité de les combiner.

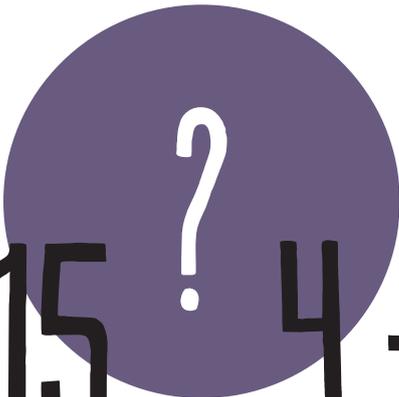
Les initiatives consistent essentiellement à aider les parents d'enfants en bas âge qui travaillent à concilier vie professionnelle et vie familiale au travers de différentes mesures de soutien (crèches, centres d'accueil de la petite enfance, jardins d'enfants, baby-sitters ou services de garde d'enfants financés par l'employeur, comme les chèques-services -« childcare vouchers »...). Or, durant les 15-25 années que les enfants et les jeunes passent au sein du système éducatif, les parents sont confrontés à de nombreux défis. Tout d'abord, le calendrier scolaire n'est pas vraiment compatible avec un emploi à temps plein et, au vu de l'augmentation du nombre de couples et familles à doubles revenus, le défi apparaît plus considérable encore. Les horaires varient fortement d'un système scolaire à l'autre en Europe, et l'on observe une certaine flexibilité en début et en fin de journée, généralement avec un service de garderie dans les écoles elles-mêmes. Dans certains pays, les écoles proposent des activités extrascolaires (sports, langues, musique, arts) dans leur enceinte, ce qui facilite la vie des parents et permet de combler le temps libre après les heures de classe par

des activités intéressantes pour les enfants. Mais ces activités ne sont pas proposées partout, et leur coût est, lui aussi, très variable. Les vacances scolaires, qui représentent généralement 12-15 semaines par an, sont un autre problème majeur puisque les parents ne bénéficient que de 4 à 6 semaines de congés payés. Les longues vacances d'été, qui trouvent leur origine dans le calendrier agricole, sont particulièrement problématiques et devraient être modifiées.

Dans l'UE, les femmes affirment qu'elles ne travaillent pas une partie du temps parce que...



Par ailleurs, les adolescents et les jeunes adultes peuvent aussi avoir besoin d'attention et de passer du temps avec leurs parents lorsqu'ils traversent des étapes importantes de leur vie, périodes pour lesquelles aucun « congé » n'est prévu en dehors des congés payés habituels. De nombreux problèmes de santé



12-15
SEMAINES
DE VACANCES
SCOLAIRES

4-6
SEMAINES
DE CONGÉS
PAYÉS

mentale se manifestent à l'adolescence (troubles alimentaires, anxiété, dépression,...) et requièrent l'attention des parents.

Bien que, comme nous l'avons mentionné plus haut, l'accueil des enfants et l'éducation soient des compétences nationales, voire régionales dans certains cas, certaines initiatives sont prises à l'échelon européen en vue d'encourager les échanges de meilleures pratiques, les synergies avec d'autres politiques communautaires pertinentes et l'adoption d'une approche plus globale de mesures et politiques de conciliation.

Près de **60%** des parents estiment qu'il est difficile d'accéder aux services d'accueil des enfants dans l'UE-27 (listes d'attente, services insuffisants)

Il convient également d'attirer l'attention sur les possibles divergences entre les intérêts des parents qui travaillent et les intérêts des enfants, notamment pour ce qui concerne les navettes, la situation de la structure d'accueil, les horaires et la régularité. D'après les témoignages que nous recevons, il reste beaucoup à faire dans de nombreux États membres pour améliorer l'accès, la qualité et l'abordabilité. Les politiques et les solutions mises en œuvre doivent tenir compte de l'intérêt

supérieur de l'enfant tel qu'il est défini dans la Convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant, et trouver des compromis prenant également en considération les intérêts des parents qui travaillent et ceux de l'employeur.

Les cours et groupes de soutien parental proposés par les pouvoirs publics et les organisations de la société civile, généralement les organisations familiales, ne sont pas là pour offrir des solutions aux problèmes des parents concernant le temps de travail ou la compatibilité avec les horaires scolaires mais ils sont une ressource très utile pour trouver des solutions d'accueil d'enfants, qu'il s'agisse de garderies, d'ateliers ou de baby-sitters. Ils proposent également des conseils pratiques et des groupes de discussion pour aider les parents qui travaillent à trouver différentes solutions pour gérer leur charge de travail et leur temps de manière à être plus présents dans la vie de leurs enfants (par exemple, livraison de produits alimentaires et autres achats, nouvelles façons de cuisiner, aide-ménagère, ...).

Dans ce chapitre, nous nous intéresserons donc au cadre législatif et présenterons plusieurs exemples de solutions mises en œuvre dans différents pays de l'UE qui répondent à la fois aux besoins des enfants et des parents et ne s'excluent pas mutuellement.

LE CADRE LÉGISLATIF

Communication

2011/664 final : Éducation et accueil de la petite enfance : permettre aux enfants de se préparer au mieux au monde de demain.

Conclusions du Conseil européen des 15 et 16 mars 2002 ayant débouché sur les objectifs de Barcelone, qui stipulent que les structures d'accueil doivent disposer de places pour au moins 90 % des enfants entre trois ans et six ans et pour au moins 33 % des enfants de moins de trois ans.

Résolution du Parlement européen du 12 mai 2011 sur l'apprentissage au cours de la petite enfance au sein de l'Union européenne (2010/2159(INI)).

Un texte juridique fondamental dans ce domaine est la Convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant, et plus particulièrement les articles ci-après :

Article 5:

les enfants ont droit à une orientation et à des conseils appropriés pour exercer leurs droits

Article 12:

les enfants ont le droit d'être entendus et de participer

Article 18:

les gouvernements doivent mettre en place des services appropriés pour aider les familles, notamment une aide pour trouver des structures d'accueil pour les enfants dont les parents travaillent

Article 23:

les enfants handicapés ont droit à une prise en charge appropriée

Article 28:

les enfants ont droit à un enseignement de qualité

Article 31:

les enfants ont droit à la culture, aux loisirs, au repos et au jeu.

POINTS POLITIQUES

DES SERVICES D'ACCUEIL ET UN ENSEIGNEMENT PRÉSCOLAIRE DISPONIBLES, ACCESSIBLES ET DE QUALITÉ

D'après les conclusions du Conseil de l'UE (2011) relatives à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance et les objectifs de Barcelone, les services et politiques dans ce domaine sont considérés comme bénéfiques pour l'épanouissement des enfants et le développement de la société à plusieurs niveaux.

Dans la plupart des pays européens, le nombre de places disponibles dans les structures d'accueil d'enfants n'est pas suffisant pour répondre aux besoins des parents. Nous sommes ici face à un problème bidimensionnel : d'une part, chaque enfant doit pouvoir disposer d'une place à un prix abordable si la famille en a besoin (universalisme) et, d'autre part, les heures d'ouverture doivent aussi convenir aux parents qui travaillent tout en respectant le biorhythme et le bien-être de l'enfant.

Si les crèches sont la forme d'accueil la plus demandée pour le groupe des 0 à 3 ans, les besoins des parents varient en fonction de leur travail, leur famille, leur culture, leur statut social, leur situation géographique, etc. Parents isolés, familles à bas revenus, parents aux horaires de travail atypiques (week-ends, jours de la semaine après 18h), parents à la recherche d'un emploi, parents toujours aux études, toutes ces situations requièrent des types de garde différents. Développer un seul type de services d'accueil, comme les crèches qui souvent ne sont ouvertes que pendant les heures de bureau « standard », est tout à fait insuffisant dans le sens où cela ne permet pas de trouver une solution d'accueil pendant les heures atypiques et donc de répondre aux besoins d'une grande partie des parents.

Outre la nécessité de garantir un nombre de places suffisant, il convient de mettre en place une politique d'accueil de l'enfance qui favorise la diversification des types de structures et qui soit suffisamment flexible pour répondre aux réels besoins des familles qui y font appel au niveau local, sans oublier le personnel de ces structures qui, lui aussi, a droit à une vie de famille. Vous trouverez ci-après quelques exemples de différents types de services d'accueil répondant à différents besoins :

- **halte-garderie**, services de baby-sitting à temps partiel pour les demandeurs d'emploi ou les parents qui travaillent occasionnellement, les travailleurs indépendants ou les parents qui ne travaillent pas mais ont tout de même besoin de faire garder leur(s) enfant(s)
 - **services de garde pour enfants malades** : les parents qui ne peuvent pas s'occuper de leur enfant malade peuvent faire appel à un service de garde à domicile.
 - **structures d'accueil polyvalentes** : proposent un accueil régulier ou occasionnel, selon les besoins des familles
 - **accueil en dehors des heures de bureau** : pour les enfants jusqu'à l'âge de 12 ans, avant 7 h et/ou après 18h, ou même crèches de nuit
 - **services d'accueil d'enfants proposés par l'employeur** : gérés en partenariat par une ou plusieurs entreprises. Assurent l'accueil des enfants au domicile des parents ou à proximité de celui-ci, ou dans une structure de l'entreprise conçue à cet effet.
- Il convient de faire remarquer que l'accueil formel des enfants ne doit pas être une sorte de garde d'enfants ou de service de baby-sitting formalisé qui ne fait que permettre aux parents de travailler. L'accueil des enfants doit s'inscrire dans le cadre d'un programme éducatif à long terme qui soit en harmonie avec le programme éducatif des enfants de 3 à 6 ans, et qui englobe les cinq aspects du développement de l'enfant : physique, social, émotionnel, développement du langage et facultés cognitives. Les parents, les familles et les enfants eux-mêmes doivent être informés et associés à tous les processus.**
- **Le financement des services d'accueil de l'enfance** varie fortement entre les États membres, notamment pour ce qui concerne l'origine des fonds et la proportion de fonds privés par rapport aux fonds publics. Ces services peuvent être financés par le biais de subventions versées aux familles (allègement fiscal, allocations ou chèques-services), de subsides aux prestataires ou d'une combinaison des deux. Deux

problèmes sont liés au financement : le manque de places disponibles en raison de l'insuffisance des financements, ce qui réduit considérablement les possibilités d'emploi des jeunes mères ; et le coût des services d'accueil qui, dans les cas les plus extrêmes, peut atteindre jusqu'à 2000-3000 euros par mois pour une crèche à temps plein, ce qui, une fois encore, oblige les mères à trouver un compromis entre leur salaire et les frais de garde et peut les inciter à quitter le marché du travail. L'État devrait financer une partie des services d'accueil de l'enfance mais il n'existe pas de consensus sur le niveau de ce financement.

COMPÉTENCES DES PROFESSIONNELS DE L'ACCUEIL DES ENFANTS

Il est important pour les enfants, les familles et leurs communautés que la formation et les services d'accueil soient de qualité. Nous pouvons améliorer les acquis et les accomplissements des enfants en offrant aux parents de nouvelles possibilités de retourner au travail, d'augmenter les revenus du ménage et de contribuer à une croissance économique durable. Mais pour ce faire, nous devons, à terme, repenser entièrement la formation en puériculture car cela peut contribuer à stimuler l'activité économique et à créer des emplois dans le secteur de la petite enfance – pour la main-d'œuvre actuelle. Nous devons donc faire en sorte que le développement de la main-d'œuvre soit à la hauteur des besoins. En renforçant les compétences, en améliorant la qualité et en reconnaissant la valeur des personnes sur lesquelles nous nous appuyons pour donner à nos enfants un bon départ dans la vie, nous pourrions optimiser et ainsi transformer l'accueil des enfants. Et en adoptant une vision européenne commune, nous pourrions garantir l'accès, la qualité, le professionnalisme et la reconnaissance de l'accueil des enfants et de la petite enfance comme une carrière de choix.

COORDINATION DES SYSTÈMES ÉDUCATIFS POUR UNE MOBILITÉ PLUS AISÉE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EUROPÉEN

La mobilité des travailleurs étant aujourd'hui chose courante, les parents qui travaillent sont parfois amenés à faire passer leurs enfants en bas âge ou d'âge scolaire du système éducatif d'un pays à un autre, ce qui n'est pas toujours aisé. Ce transfert peut s'avérer particulièrement difficile pour les travailleurs déplacés, les travailleurs saisonniers et les aidants issus de l'immigration car, dans leur cas, le parent resté au pays doit souvent assumer une prise en charge accrue et éprouve donc davantage de difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale.

RECOMMANDATIONS

Recommandations politiques et législatives

- Garantir un droit légal à une place dans une structure d'accueil pour tous les enfants au terme de la période de congé.
- Considérer l'accueil et l'éducation de la petite enfance comme un investissement important et, en conséquence, accroître les subsides publics aux structures d'accueil des 0-3 ans, ce qui devrait permettre d'améliorer leur accessibilité et leur capacité tout en réduisant le coût pour les parents.
- Faciliter la mobilité des familles au sein de l'UE en promouvant l'harmonisation des niveaux de compétences de base des enfants d'âge scolaire à travers l'UE.
- Suivre, évaluer, communiquer et promouvoir les cadres de compétences en matière d'accueil d'enfants et de petite enfance garantissant la conformité à l'échelon européen.

Services (couverture et normes)

- Promouvoir la flexibilité et la diversité dans les services d'accueil des enfants.
- Garantir des services de qualité, dans l'intérêt supérieur de l'enfant et de leurs parents, conformément à un cadre européen d'assurance qualité.
- Améliorer le statut, la reconnaissance et les qualifications des professionnels de l'accueil des enfants, notamment leurs compétences et qualifications, leur évolution professionnelle, leur recrutement et leur maintien, et la planification de la main-d'œuvre (afin de s'assurer que toutes les personnes travaillant dans le secteur de la petite enfance possèdent les compétences et l'expérience nécessaires à des services de qualité en Europe).
- Promouvoir l'accueil de la petite enfance comme choix de carrière.
- Améliorer l'inclusion des enfants présentant des besoins particuliers dans les services d'éducation et d'accueil de la petite enfance en adaptant les équipements, en engageant

davantage de personnel et en dispensant à celui-ci une formation spécialisée.

- Garantir une offre et un accès équilibrés des services d'accueil des enfants entre les zones urbaines et rurales (isolées) afin de permettre à tous les parents d'avoir accès à ces services à une distance raisonnable de leur lieu de travail et de leur domicile.

Emploi et soutien aux parents

- Aider les parents qui travaillent à être physiquement et émotionnellement disponibles pour leurs enfants en mettant en place des mesures favorables à la famille, des mesures incitant les employeurs à proposer des horaires flexibles, etc.

EXEMPLES

IRLANDE DU NORD « TOY BOX », EARLY YEARS, THE ORGANISATION FOR YOUNG CHILDREN, BELFAST

Service d'information fondé sur les droits ; des parents et des enfants Voyageurs (« Travellers ») participent au modèle de jeu HighScope ; les enfants apprennent par eux-mêmes à comprendre le monde en interagissant avec des personnes, en utilisant des objets et des idées ; l'équipe du projet observe, interprète, évalue et favorise l'épanouissement des enfants et des parents dans leurs rôles respectifs ; Toybox a été utilisé dans le cadre d'interventions avec de jeunes enfants Voyageurs, et complète les exercices dans les écoles. 🙌

ÉCOSSE GOUVERNEMENT ÉCOSSAIS - GETTING IT RIGHT FOR EVERY CHILD

Quels que soient l'endroit où ils vivent ou leurs besoins, les enfants, les jeunes et leurs familles doivent toujours savoir où s'adresser pour demander de l'aide, de quelle aide ils peuvent bénéficier et si cette aide est adaptée à leurs besoins. L'approche « Getting it right for every child » consiste à mettre l'enfant ou le jeune (et sa famille) au cœur de l'aide apportée.

« Getting it right for every child » est une approche essentielle pour toutes les personnes qui travaillent auprès d'enfants et de jeunes, ainsi que pour les nombreuses personnes qui travaillent auprès d'adultes s'occupant d'enfants. Les praticiens doivent unir leurs efforts pour soutenir les familles et, le cas échéant, intervenir dès les premiers signes de difficulté plutôt que d'attendre que la situation ait atteint un point critique. 🙌

BOSNIE-HERZÉGOVINE « ÉCOLES MATERNELLES MOBILES », SOS VILLAGES D'ENFANTS

Diverses activités avec les enfants (assurées par des instituteurs maternels) conformément au programme de maternelles SOS, réunions parents-enseignants, préparation à l'enseignement primaire (perception, coordination, socialisation, éducation civique, développement intellectuel, aptitudes au travail, compétences linguistiques et mathématiques, science/nature ...) ; activités à l'intention des parents d'enfants participant aux « écoles maternelles mobiles » - plusieurs fois en cours d'année scolaire (thèmes abordés : politique relative à la protection de l'enfance, santé, nutrition et soins, développement psychologique des enfants d'âge préscolaire, apprendre par le jeu,...) ; échanges de connaissances et d'informations entre enseignants. 🙌

ALLEMAGNE LE CENTRE DE COORDINATION POUR LES HOMMES DANS LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION ET L'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE

Le centre de coordination coopère avec des responsables politiques et des acteurs clés dans le domaine de l'éducation et l'accueil de la petite enfance dans le but d'augmenter le nombre d'éducateurs masculins dans les structures d'accueil. Il travaille en étroite collaboration avec différents partenaires depuis le début de 2010, avec le soutien d'éducateurs, de directeurs et administrateurs des programmes d'accueil de la petite enfance, de responsables politiques, d'universitaires et de parents. Les résultats de ses enquêtes qualitatives et quantitatives sur « Les éducateurs masculins à Kitas » témoignent de ce soutien. Le centre de coordination est affilié à l'Université catholique de sciences sociales appliquées de Berlin (KHSB) et est financé par le Ministère fédéral des affaires familiales, des seniors, des femmes et des jeunes. Les activités du centre sont axées sur le travail de relations publiques, la diffusion d'informations, le conseil, le travail en réseau et le soutien aux personnes qui travaillent dans le secteur de l'accueil de la petite enfance. 🙌

ROUMANIE

« UN BON DÉPART DANS LA VIE », CENTRE « PAS À PAS » POUR L'ÉDUCATION ET LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL, SITUÉ À BUCAREST, (CEDP)

Organisation d'un espace d'apprentissage adéquat (explorer et expérimenter) ; formations à l'intention des professionnels concernés (philosophie ECD) ; formation de personnel pour l'éducation « axée sur l'enfant » ; réunions et formations avec les parents et les professionnels ; suivi de tous les groupes de maternelles participant au projet ; assistance technique à toutes les écoles maternelles participant au projet. 🇷🇴

IRELANDE

FORMATION DES PARENTS PROPOSÉE PAR LE NATIONAL PARENTS' COUNCIL PRIMARY EN IRLANDE

Les formations proposées par le Conseil sont très variées. Elles peuvent par exemple consister à apporter un soutien spécifique aux parents migrants afin qu'ils puissent mieux comprendre le fonctionnement des systèmes d'éducation et d'accueil de la petite enfance (imprimé en 16 langues, accompagné de services de conseil personnalisés). Il peut aussi s'agir de formations plus spécialisées, par exemple pour aider l'enfant à nouer des amitiés et des relations saines, de formations à la participation des parents et au conseil d'administration, de formations à l'élaboration de politiques et de formations à la lutte contre le harcèlement. Le Conseil propose également une formation ALCUIN à l'intention des enseignants, afin qu'ils apprennent à dialoguer et travailler avec les parents. 🇮🇪

DANEMARK

« PARENTS PROMOTE COMMUNITY - INCLUSION IN THE SCHOOL » SKOLE OG FORÆLDRE AND DET CENTRALE HANDICAPRÅD (DANEMARK)

Etant donné que 95 % des enfants handicapés vont fréquenter des écoles traditionnelles inclusives d'ici 2015, ce projet basé au Danemark vise à promouvoir l'importance et les avantages d'une approche inclusive de l'éducation. 🇩🇰

ROYAUME-UNI

LE CHÈQUE-SERVICES DE GARDE

Le chèque-services de garde est un système par lequel les employeurs peuvent aider leurs salariés à payer des services de garde de qualité pour leurs enfants jusqu'à l'âge de 15 ans. Il s'agit d'un arrangement conclu avec le salarié, en vertu duquel celui-ci accepte de renoncer à une partie de son salaire et de recevoir à la place des chèques-services d'une valeur équivalente (entre 55 £ et 25 £ par semaine), ceux-ci étant exonérés d'impôt et de cotisations sociales. Cette somme est directement affectée au paiement du service que les parents ont choisi. Les employeurs bénéficient également d'exonérations de cotisations sociales, jusqu'à 12,8 % de la valeur des chèques. D'après une enquête réalisée en 2013 auprès de 1 600 employeurs proposant actuellement des chèques-services de garde (70 % sont des PME) :

- 97 % des employeurs proposent ce type de chèques parce qu'ils estiment important d'aider les parents à payer les frais de garde ;
- 94 % des employeurs souhaitent créer un environnement favorable à la famille ;
- 65 % ont déclaré que proposer des chèques-services était important dans le cadre de leurs stratégies de rétention des travailleurs.

ITALIE LA CARTE TATA DANS LA RÉGION DU VAL D'AOSTE (POLITIQUE, NIVEAU RÉGIONAL)

La carte Tata est une solution de garde d'enfants mise en place pour faciliter l'accès aux structures d'accueil, qui est limité dans la région en raison de la situation géographique. Toutes les familles peuvent se procurer la carte, que les autorités locales peuvent aussi délivrer aux familles à bas revenus (subvention couvrant 30 % à 90 % du service chargé sur la carte). Avec cette carte, les parents peuvent faire appel à des gardiennes (les « Tatas ») agréées qui ont suivi une formation spécifique. Chaque Tata prend en charge un maximum de quatre enfants, ce qui lui permet d'offrir un service plus attentif et personnalisé (qui va au-delà du service proposé dans les crèches traditionnelles), par exemple en expliquant aux enfants la nature de la région ou en leur enseignant des rudiments de langues étrangères. 134 familles avec enfants de 0 à 3 ans ont déjà bénéficié de ce système en 2012. 👉

FRANCE LE SYSTÈME CAF

Le système CAF subventionne directement les structures d'accueil d'enfants de moins de six ans (centres multi-accueil, crèches, halte-garderies, etc.) afin de favoriser le développement des possibilités d'accueil des enfants (en finançant des subventions aux gérants de structures d'accueil) et de réduire le coût de la garde d'enfants pour les parents. Il existe trois types de subsides : subsides à l'investissement, subsides opérationnels (prestation de service unique) et soutien au développement de possibilités d'accueil supplémentaires via le contrat « Enfance et jeunesse ».

Le système CAF finance également les relais assistantes maternelles (RAM), des lieux où gardiennes agréées, parents et professionnels de la petite enfance peuvent se rencontrer, échanger des informations et des expériences. Les parents peuvent aussi se rendre dans un RAM pour y recevoir gratuitement des informations sur les possibilités de garde d'enfants. Si les parents optent pour un service de garde individuel (assistante maternelle ou garde à domicile), et en fonction de leurs moyens, la CAF couvre une partie du salaire de la personne et l'intégralité ou une partie de ses cotisations sociales. Les parents qui ont recours à une solution de prise en charge individuelle (assistante maternelle ou employé à domicile) sont remboursés de leurs cotisations sociales et reçoivent une aide financière en fonction de leurs revenus.

Afin d'améliorer la qualité des informations communiquées aux familles et de les aider dans leur recherche de structures d'accueil, la branche Famille a lancé en 2009 le site www.mon-enfant.fr. Ce site répertorie la quasi-totalité des structures d'accueil d'enfants en France, les relais assistantes maternelles, les lieux d'accueil enfants-parents et les crèches financés par les bureaux de la CAF ainsi que les coordonnées des gardiennes qui souhaitent voir leur nom apparaître sur le site. 👉



REMERCIEMENTS

Concilier vie familiale et vie professionnelle: une vision pour l'Europe a été élaboré tout au long de la campagne « 2014 : Année de la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale en Europe », dirigée par la COFACE.

Le contenu de ce document est fondé sur les connaissances acquises durant les années de campagne et reprend de nombreuses idées et principes de la « Feuille de route », notamment dans l'Introduction.

Cette publication est aussi le fruit de la collaboration entre les membres de la COFACE, des chercheurs, des responsables politiques et des employeurs, et s'inspire des trois conférences organisées par la COFACE en 2014 :

- « **Families in the Crisis - Finding work-life balance in a difficult economic context** », une conférence organisée en avril à Athènes (Grèce), en collaboration avec KMOP, membre grec de la COFACE, et sous les auspices de la Présidence grecque de l'UE,
- La conférence « **Employers' Forum for Work Life Balance** », organisée en septembre à Helsinki (Finlande), en collaboration avec Väestöliitto, membre finlandais de la COFACE,
- La conférence « **A sustainable care system for Europe in the context of reconciling work and family life** », organisée en novembre à Rome (Italie), en collaboration avec « Anziani e non solo », membre italien de la COFACE, avec le soutien de l'AIAS et sous les auspices de la Présidence italienne de l'UE.

Ce document a été rédigé par **Paola Panzeri** et **Agnes Uherezky**, et révisé par **Martin Schmalzried**, de la COFACE. Il contient également des contributions d'un groupe de parties prenantes plus large, l'Alliance 2014, créé pour soutenir la campagne de la COFACE appelant à désigner l'année 2014 Année européenne de la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale et impliqué dans la phase de mise en œuvre de 2014. L'Alliance 2014 a été créée en 2012 par **Zoltan Vadkerti**. **Ana Perez Mendez** s'est

occupée de la communication dans le cadre de la campagne, et **Florian Charron** a pris en charge tous les aspects financiers et organisationnels.

Les auteurs tiennent à remercier les personnes ci-après pour leur contribution :

Fiammetta Basuyau (APF)
 Myriam Bobbio (UNAF FR)
 Licia Boccaletti (ANS)
 Jamie Bolling (ENIL)
 Chantal Bruno (APF)
 Stefania Cazzarolli (Variazioni)
 Mary Collins (EWL)
 Anne-Clairede Liederkerke (MMM)
 Aurélie Decker (EFSI)
 Lieve Declerck (Gezinsbond)
 Stuart Duffin (One Family)
 Frank Goodwin (EuroCarers)
 Helena Hiila (Väestöliitto)
 Anna Hiltunen (CNAF)
 Sven Iversen (AGF)
 Ewa Kampelmann (IFSB)
 Gilles Kounowski (CNAF)
 Raquel Lago (UNAF)
 Maude Luherne (AGE)
 Christine Marking (EuroCarers)
 Servane Martin (UNAF FR)
 Elvira Mendez (Salud y Familia)
 Olalla Michelena (MMM)
 Chiara Paoli (Variazioni)
 Anne-Sophie Parent (AGE)
 Elisabeth Potzinger (KFO)
 Nicole Rauschenberg (AGF)
 Paraskevas Samaras (POP)
 Philippe Seidel (AGE)
 Céline Simonin (UNAPEI)
 Dimitris Stamoulis (ASPE)
 Franz Terwey (ESIP)
 Antonia Torrens (KMOP)
 Audrey Tourniaire (REIF)
 Christel Verhas (Gezinsbond)
 Arianna Visentini (Variazioni)
 Lutgard Vrints (Gezinsbond)

La COFACE tient à remercier plus particulièrement quelques-uns des principaux décideurs et responsables politiques qui ont largement contribué, depuis 2012, au succès de la campagne Année 2014 de la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale, notamment :

- Marian Harkin, eurodéputée ; Jutta Steinruck, eurodéputée ; Elisabeth Morin-Chartier, eurodéputée, et Roberta Angelilli, eurodéputée, pour avoir cru en ce projet dès le début et pour avoir lancé la Déclaration écrite 32/2012 au Parlement européen ;
 - Les 388 eurodéputés qui ont signé la déclaration écrite 32/2012 ;
 - Laszlo Andor, ancien Commissaire en charge de l'emploi et des affaires sociales, ainsi que les membres de son cabinet et les responsables de la DG Emploi et affaires sociales ;
 - Daniela Bankier et l'unité Égalité entre les femmes et les hommes de la DG Justice, Commission européenne ;
 - Daniela Bas, directeur de la Division des politiques sociales et du développement (DSPD) aux Nations unies
 - la Représentation permanente de la Grèce auprès de l'Union européenne, la Représentation permanente de l'Italie auprès de l'UE et le Ministère finlandais des affaires sociales et de la santé pour leur collaboration lors de l'organisation des trois conférences ;
 - les bureaux européens des partenaires sociaux : la CES – Confédération européenne des syndicats, BusinessEurope, l'EUROPMI - Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises pour leur expertise ;
 - EUROFOUND pour sa mine d'informations, et plus particulièrement Robert Anderson et Daphne Arendt pour leur soutien sans faille
 - EIGE, pour avoir organisé un examen par les pairs sur les meilleures pratiques dans le domaine de la conciliation, et pour nous avoir invités à y participer. Nous tenons tout spécialement à remercier Maurizio Mosca pour son soutien.
- Enfin et surtout, nous tenons à remercier notre Manchot empereur « Uno », qui a été le logo de la campagne. Si vous voulez savoir pourquoi nous l'avons choisi comme logo, nous vous invitons à consulter le blog de la campagne : www.ey2014.eu

ALLIANCE 2014

L'Alliance 2014 est un groupe diversifié regroupant des réseaux de la société civile, des pouvoirs publics, des membres du milieu universitaire et des professionnels de la conciliation. L'Alliance 2014 comprend les organisations suivantes :





CONFÉDÉRATION DES ORGANISATIONS FAMILIALES DE L'UNION EUROPÉENNE
CONFEDERATION OF FAMILY ORGANISATIONS IN THE EUROPEAN UNION

COFACE AISBL

RUE DE LONDRES 17, 1050 BRUXELLES, BELGIQUE
SECRETARIAT@COFACE-EU.ORG ☎ +32 2 511 41 79
WWW.COFACE-EU.ORG

The logo for COFACE, featuring the word 'coface' in a lowercase, rounded, sans-serif font. Each letter is a different color: 'c' is blue, 'o' is green, 'f' is grey, 'a' is grey, 'c' is red, and 'e' is yellow.

CONFÉDÉRATION DES ORGANISATIONS FAMILIALES DE L'UNION EUROPÉENNE
CONFEDERATION OF FAMILY ORGANISATIONS IN THE EUROPEAN UNION

WWW.COFACE-EU.ORG

WWW.EY2014.EU