



Synthèse de l'étude

« Articulaton entre vie professionnelle et vie personnelle dans le monde »

Cette étude est un état de l'art concernant les pratiques d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle dans le monde et a été présentée à quelques adhérents de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise, le 9 novembre dont les entreprises suivantes : Nestlé, BNP Paribas, Carrefour, La Poste, L'Oréal, Générale de Santé, Crédit Agricole, Renault, Ernst & Young et le CNRS.

Cette étude comprend trois parties :

- Une grille de lecture permettant de mieux positionner le sujet de l'articulation dans le monde.
- Des mesures législatives et initiatives de pays pour promouvoir l'articulation vie professionnelle – vie personnelle, avec un exemple au Québec.
- En pratique : quelles sont les mesures transférables en France ? Quels sont les critères de choix ? Quels sont les facteurs clés de succès ?

1. Grille de lecture

L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un sujet qui fait appel à plusieurs disciplines comme la sociologie, l'économie, les statistiques, la politique familiale, l'histoire, la culture de chaque pays.

Une typologie de l'articulation entre vie professionnelle et personnelle qui se dégage.

4 axes sont déterminants :

- Le niveau d'activité et d'emploi des femmes
- Le degré d'intervention publique dans le domaine du care (petite enfance et personnes dépendantes)
- Le rôle du temps partiel
- L'implication des pères

Il y a une mise en relation systématique des structures familiales et des marchés du travail.

4 types de modèles se dégagent :

- Les pays nordiques : modèle universel. Un soutien important en cas de jeune enfant.
- Les pays en situation intermédiaire dont la France : systèmes ambivalents. Une aide importante qui selon le cas accroît ou réduit le niveau d'emploi.
- Les pays anglo-saxons : une aide ciblée sur les enfants d'âge préscolaire et les pauvres.
- Les pays du Sud : prégnance du modèle traditionnel familial. Des aides plus limitées.

2. Mesures d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle dans le monde

Les pays de l'OCDE font la promotion de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle au travers de 4 volets :

- l'aménagement du temps de travail

Les horaires aménagés peuvent représenter un facteur majeur dans la conciliation travail-vie privée pour les hommes et les femmes. Le travail à temps partiel est l'une des options les plus familières mais les horaires personnalisés peuvent offrir une solution alternative importante.



critères de choix conseil en stratégie humaine

- les services de garde aux enfants

Dans plusieurs pays (France, Irlande, Pays-Bas, Royaume-Uni, Norvège, Bulgarie), les parents estiment les frais de garde élevés et y voient un obstacle important à la participation féminine au marché du travail. Outre la question des coûts, les normes culturelles relatives au rôle de la mère et aux modalités de garde des enfants les plus jeunes peuvent elles aussi limiter le recours aux garderies.

- les aides financières

Les abattements fiscaux et les allocations réservés aux familles ne font pas strictement partie des politiques de conciliation mais sont généralement prévus dans le cadre d'une politique des revenus pour réduire les inégalités.

- les normes, audits et prix

L'Allemagne, l'Autriche, le Royaume Uni et le Canada (Québec) ont mis en place un audit travail-famille pour inciter les entreprises à mettre en place une politique travail-famille, ont subventionné les entreprises souhaitant mettre en place une politique travail – famille et ont également proposé les coordonnées de consultants spécialisés en Ressources Humaines et articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Une norme travail-famille sera proposée aux entreprises du Québec d'ici la fin de l'année 2010.

Au Québec, une initiative pertinente a vu le jour sous la forme d'outil participant à la reconnaissance des salariés. Ainsi, Commodus est une organisation à but non lucratif dont la mission consiste à mettre à la disposition des employeurs une gamme de services destinés à leurs salariés pour les aider à concilier travail-vie-famille en leur permettant d'alléger les tâches de la vie quotidienne, et ainsi, leur donner accès à du temps de qualité.

3. En pratique

L'entreprise est un acteur incontournable car c'est bien au niveau de l'entreprise que se joue dans le détail l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Il faut noter que si l'Etat peut créer le cadre législatif et les infrastructures, les options concrètes appliquées au quotidien seront définies directement sur le lieu de travail. Il est donc nécessaire que les entreprises se préoccupent d'une politique de Ressources Humaines et d'une culture favorable à la famille.

L'entreprise doit s'interroger et bien définir ce que recouvre la notion d'articulation vie professionnelle – vie personnelle ainsi que les enjeux associés.

Il est nécessaire de bien prendre en compte également la culture d'entreprise ainsi que les relations avec les partenaires sociaux avant de choisir une solution plutôt qu'une autre.

Pour aller plus loin :

- Québec : La Confédération des Syndicaux Nationaux

<http://www.csn.qc.ca/web/csn/>

- Suisse : Analyse coûts-bénéfices d'une politique d'entreprise favorable à la famille

<http://www.seco.admin.ch>

Contact pour obtenir l'étude complète :

Karen Demaison

Critères de choix

contact@criteresdechoix.com

06 88 83 04 83