

GESTION DE LA PARENTALITÉ EN ALLEMAGNE, FRANCE ET ROYAUME-UNI : LA PROMOTION DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES ET SES ENJEUX

ANNE EYDOUX* (CRESS-LESSOR UNIVERSITÉ RENNES 2 ET CENTRE
D'ÉTUDES DE L'EMPLOI) ET **MARIE-THÉRÈSE LETABLIER**** (CNRS-CENTRE
D'ÉCONOMIE DE LA SORBONNE/UNIVERSITÉ PARIS 1, ET INSTITUT NATIONAL
D'ÉTUDES DÉMOGRAPHIQUES, PARIS)

RÉSUMÉ:

La participation croissante des femmes au marché du travail a contribué à faire de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale un enjeu central dans les politiques d'aide aux familles. Si les formes publiques de soutien à l'articulation travail et famille ont été relativement bien étudiées, ce que font les entreprises est moins connu. Prenant appui sur quelques enquêtes récentes, cet article tente de comparer les pratiques des entreprises dans trois pays, l'Allemagne, la France et le Royaume-Uni en les situant dans leur contexte institutionnel pertinent. Il analyse les modalités et les raisons de la sollicitude des entreprises. Montrant que la gestion de la parentalité participe aujourd'hui de leur « responsabilité sociale », il interroge ses enjeux en matière de qualité de l'emploi.

ABSTRACT:

The increase in women labour force participation has contributed to include work-life balance issues into the family policies agenda. Whereas public forms of support to working parents are now rather well known, support offered by companies has been less explored. Using data from recent surveys on companies' work-life balance policies, this paper compares companies' support to parenthood in three countries, Germany, France and the UK, and gives specific attention to their institutional context. The way employers support their employees and the reasons they give to justify their support are examined. Showing that the management of parenthood now participates to their "corporate social responsibility", the paper questions what is at stake in terms of employment quality.

CODES JEL : J – Labor and demographic economics.

MOTS-CLEFS : Entreprises, responsabilité sociale des entreprises, parentalité, politiques family friendly, conciliation vie professionnelle-vie familiale, qualité de l'emploi, comparaison internationale.

KEYWORDS : Companies, corporate social responsibility, parenthood, family friendly policies, work-life balance, employment quality, international comparison.

* anne.eydoux@univ-rennes2.fr

** Marie-therese.letablier@univ-paris1.fr

INTRODUCTION

Il est devenu banal de dire que la participation croissante des femmes au marché du travail, les changements des structures familiales et la pression démographique ont fait de l'articulation travail et vie familiale l'une des priorités sur l'agenda social communautaire. La stratégie européenne de Lisbonne, en fixant en 2000 un objectif de relèvement des taux d'emploi, en particulier pour les femmes (60% à l'horizon 2010), a conduit les Etats membres à s'intéresser aux conditions de la mise en oeuvre de cet objectif. Parmi ces conditions, le développement des modes d'accueil des enfants est apparu crucial, et a été repris comme objectif lors du sommet de Barcelone en 2002 : en 2010, au moins 33% des enfants de moins de trois ans et au moins 90% des enfants entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire devraient bénéficier d'un mode d'accueil.

Pourtant, la révolution silencieuse qui porte les femmes hors de leur foyer est loin d'être achevée et le modèle de famille où les deux parents ont une activité professionnelle et partagent équitablement les tâches parentales et domestiques loin de s'imposer. Les réponses apportées au renouvellement des besoins des parents, pour ce qui touche au temps de travail et à son aménagement, à l'offre de services d'accueil des enfants et à la répartition du travail (engagement professionnel et activité domestique) au sein des ménages diffèrent selon les pays de l'Union Européenne. Nombreuses sont les recherches qui ont exploré ces questions du point de vue des individus, de leurs attentes et de leurs pratiques, et du point de vue des politiques publiques mises en place pour les aider. Le rôle des entreprises a quant à lui été peu exploré jusque ces dernières années, alors même qu'elles jouent un rôle central dans l'articulation travail-famille de leurs salariés.

Nous proposons ici d'examiner comment les entreprises et les partenaires sociaux prennent en compte les responsabilités parentales de leurs salariés dans trois pays européens : l'Allemagne, la France et le Royaume-Uni. Ces dernières années, ces trois pays ont mis en place des réformes de leur politique de soutien aux parents pour combiner travail et vie familiale. Ces réformes cherchent à impliquer les entreprises, en sorte de diversifier les partenaires de ces politiques. Le soutien à la parentalité est devenu progressivement un enjeu de qualité de l'emploi et une dimension de ce qu'il est désormais convenu d'appeler la « responsabilité sociale »¹ des entreprises. Cependant, les expériences nationales sont contrastées. Nous examinerons d'abord ce que disent les recherches comparatives sur les pratiques d'entreprises en matière de prise en compte des responsabilités familiales des salariés, pour souligner l'importance des contextes institutionnels et des régulations légales et conventionnelles qui encadrent ces pratiques (1). Puis nous comparerons les contextes institutionnels des trois pays considérés ainsi que la manière dont les partenaires sociaux et les employeurs se sont emparés de la gestion de la parentalité (2). Enfin, nous montrerons comment cette dernière est devenue une dimension de la responsabilité sociale des entreprises dans ces pays, et nous en interrogerons les enjeux en termes de qualité de l'emploi (3).

¹ Ce terme, conceptualisé en 2001 dans le Livre vert de la Commission européenne, fait référence à des pratiques qui ne sont pas nouvelles. Il prolonge le terme d'« entreprise citoyenne » utilisé dans les années 1980 et les anciennes pratiques paternalistes que certaines entreprises ont développé depuis longtemps (Escande-Varniol, 2004).

1. LES APPORTS DES RECHERCHES COMPARATIVES : L'IMPORTANCE DES CONTEXTES INSTITUTIONNELS

Plusieurs recherches comparatives récentes ont interrogé l'action des entreprises en matière de soutien à leurs salariés lorsqu'ils ont des « charges » de famille, afin d'en saisir la teneur, les raisons et l'impact. Si les comparaisons présentent des limites, elles s'accordent cependant sur le caractère crucial des contextes institutionnels pour expliquer la diversité des pratiques d'entreprises.

1.1. LES DIFFICULTÉS DE LA COMPARAISON INTERNATIONALE

La comparaison internationale des pratiques des entreprises pour soutenir la parentalité soulève (au moins) deux difficultés majeures.

La première tient à la complexité des stratégies des entreprises en matière de politique sociale, en partie due à la diversité des acteurs qui interviennent dans ce domaine. Les pratiques d'entreprises ne dépendent pas du seul employeur mais sont liées à l'action de divers acteurs, dans et hors de l'entreprise (Eydoux et. al. 2008). Ces pratiques dépendent en premier lieu de règles produites hors de l'entreprise : législation, conventions collectives qui définissent les droits à congé des salariés et les règles d'organisation du travail (durée légale du travail, plafonnement des heures supplémentaires, etc.). Elles dépendent également de règles ou de décisions internes à l'entreprise émanant soit de « l'employeur » (chef d'entreprise, responsable du personnel, service des ressources humaines, etc.), soit des représentants des salariés qui participent aux négociations et aux décisions dans l'entreprise, ou jouent un rôle au sein des comités d'entreprise chargés de gérer les activités sociales comme c'est le cas en France. Ainsi les pratiques d'entreprises ont-elles un caractère diffus, au sens où elles dépendent de multiples règles ou décisions élaborées à divers niveaux par des acteurs variés. Les congés accordés aux parents pour événements familiaux, par exemple, peuvent dans une entreprise être strictement limités aux congés légaux ou conventionnels, et dans une autre être étendus par un accord d'entreprise plus avantageux ou par des prestations accordées par le comité d'entreprise. S'agissant de comparaison internationale, la complexité des règles et des acteurs qui informent les pratiques d'entreprises est encore accrue par la diversité des modes de régulation nationaux et la diversité des systèmes de relations professionnelles.

La deuxième difficulté renvoie à la diversité des contextes nationaux, notamment en matière de soutien aux parents pour combiner travail et activités parentales. Selon les contextes, les entreprises sont plus ou moins mises à contribution, en fonction de l'engagement d'autres institutions dans l'aide aux parents qui travaillent. Des facteurs sociodémographiques comme le taux de fécondité ou la participation des femmes au marché du travail, ainsi que la forme prise par cette participation, suscitent des besoins d'ampleur et de nature différentes en matière de prise en charge et d'éducation des enfants. Ainsi, si l'on compare les taux d'emploi des femmes à l'aune de l'objectif de Lisbonne (60% à l'horizon 2010) certains pays comme les pays nordiques ou le Royaume-Uni ont atteint cet objectif, d'autres en sont proches (l'Allemagne et la France), d'autres enfin comme l'Italie en sont encore loin. Cela indique que l'effort à consentir en matière de garde des jeunes enfants par exemple est loin d'être

identique dans tous les pays. Les modes de participation des femmes au marché du travail, et des mères en particulier, apparaissent également divers : si la norme est le temps complet dans des pays comme le Danemark ou la Finlande, les temps partiels (y compris très courts) sont plus fréquents au Royaume-Uni ou en Allemagne où faute d'offre suffisante d'accueil pour les enfants, le temps partiel des mères apparaît comme étant une solution par défaut. Par ailleurs, la demande sociale en matière soutien à la parentalité varie selon l'existence d'une offre publique de services d'accueil et d'éducation pour les enfants et son adéquation avec les horaires de travail des parents salariés, selon la conception de ce qui est bon pour l'enfant (être éduqué par la collectivité ou dans la famille), ou selon l'ancrage de la question de l'égalité entre femmes et hommes. Ces différences nationales font que l'implication des entreprises dans la gestion de la parentalité se pose (et éventuellement se résout) de manière différenciée selon les pays.

1.2. LA DIVERSITÉ DES PRATIQUES D'ENTREPRISES ET LE RÔLE DES CONTEXTES INSTITUTIONNELS

Les recherches comparatives portant sur les pratiques d'entreprise, si elles partent de points de vues différents, s'accordent à souligner l'importance de la taille et du secteur d'activité, ainsi que le contexte légal et conventionnel dans lequel s'inscrit l'action des entreprises.

Dans la série de publications sur « Babies and bosses », l'OCDE examine les politiques des employeurs visant à promouvoir l'emploi des parents et à leur permettre de combiner vie professionnelle et vie familiale. La comparaison qui a porté sur 13 pays, dont 9 pays européens a fait l'objet d'une synthèse (OCDE, 2007) qui insère l'action des employeurs dans le contexte plus vaste des politiques dites de « conciliation » menées dans quatre domaines : les congés, l'offre de services d'accueil pour les enfants, le soutien financier aux familles et l'organisation du travail. L'action des employeurs est située au regard de la promotion d'une flexibilité (en matière d'organisation du travail et des congés) soucieuse des responsabilités parentales des salariés, mettant l'accent sur le rôle des cultures d'entreprise dans la mise en oeuvre des dispositifs publics.

Plantenga et Remery (2005) comparent les formes de soutien à la « conciliation » travail-famille dans 30 pays européens, en retenant les mêmes items que l'OCDE : la présence de modes d'accueil des enfants, les congés parentaux, les aménagements du temps de travail, et les prestations sociales aux familles. Soulignant la difficulté qu'il y a à isoler le soutien spécifique apporté par les entreprises, cette recherche montre que ce soutien est plutôt faible s'agissant d'offre de services aux parents ou de congés parentaux, mais plus soutenu en matière d'aménagements temporels.

L'enquête de la Fondation Dublin auprès des directions d'établissements et des représentants des salariés, porte sur les pratiques de temps de travail et de soutien à l'articulation travail et vie familiale dans les établissements de 21 pays européens parmi lesquels six nouveaux Etats-membres : Chypre, Hongrie, Lituanie, Pologne, République Tchèque et Slovaquie (Reidmann, 2006).

Ces travaux comparatifs mettent en évidence l'importance du contexte national (en matière de mode d'accueil, de congés parentaux, etc.) et la diversité des attitudes et pratiques d'entreprises, entre soutien actif à la parentalité et rôle plus limité, selon leur taille, leur statut public ou privé et leur secteur d'activité (Anxo et al., 2007a et b). Ils soulignent également le caractère crucial de l'articulation entre les politiques publiques, le système des relations professionnelles et les pratiques des employeurs, ainsi que la complexité de cette articulation. Si comme l'ont montré les recherches de Den Dulk (2001), l'Etat tantôt se substitue aux entreprises en matière de prise en compte de la parentalité, tantôt encourage ces dernières à agir, les travaux de l'OCDE ou de Plantenga et Remery (2005) insistent plutôt sur la complémentarité entre les politiques publiques et les pratiques d'entreprises, celles-ci agissant davantage lorsque les pouvoirs publics les y incitent. Au-delà de l'intérêt économique que les employeurs peuvent trouver dans la prise en compte des responsabilités parentales de leurs salariés (réduction du *turn-over*, de l'absentéisme, des arrêts maladie, effet positif sur la motivation des salariés, hausse de la productivité, etc.) et des moyens qu'ils peuvent y consacrer, variables selon la taille de l'entreprise et le secteur d'activité, les déterminants de l'action des entreprises sont aussi et surtout institutionnels, liés aux régulations légales et conventionnelles et au rôle des syndicats. Leur action dépend aussi de l'expression d'une demande sociale ainsi que de l'offre de services d'accueil des enfants.

2. UNE COMPARAISON ALLEMAGNE, FRANCE, ROYAUME-UNI

L'Allemagne, la France et le Royaume-Uni ont engagé au cours des dix dernières années des réformes de leurs politiques de soutien à la parentalité, avec un souci commun d'impliquer davantage les entreprises. Nous examinerons les contextes nationaux contrastés dans lesquels s'inscrit l'action des entreprises avant de voir comment les partenaires sociaux se sont peu à peu mobilisés sur l'articulation entre travail et famille et comment les entreprises s'approprient cet enjeu dans les trois pays.

2.1. DES CONTEXTES NATIONAUX CONTRASTÉS

Au Royaume-Uni, la garde des jeunes enfants a longtemps (jusqu'à la fin des années 1990) été considérée comme une affaire privée, relevant des choix familiaux entre garder soi-même ou faire garder ses enfants en recourant au marché. En raison de la faiblesse de l'offre de modes d'accueil et de son coût élevé, seuls certains parents recouraient aux services offerts sur le marché, tandis que d'autres, et plus particulièrement des mères, réduisaient leur temps de travail pour s'occuper de leurs enfants. Cela s'est traduit par une forte segmentation du marché du travail, non seulement entre hommes et femmes (ces dernières étant particulièrement concernées par les emplois à temps partiel) mais aussi entre femmes qualifiées et femmes non qualifiées. Face au déficit d'offre de services publics, certaines entreprises, notamment des grands groupes, ont fait de la gestion de la parentalité un outil de management (Ollier-Malaterre, 2008). Ce n'est qu'à partir de la fin des années 1990 que les pouvoirs publics se sont explicitement préoccupés de l'aide à apporter aux parents pour la garde de leurs enfants. Cette préoccupation a été suscitée par les orientations

européennes et relayée par le gouvernement travailliste qui a entrepris de développer les congés parentaux et l'accueil des enfants afin d'aider les parents à combiner travail et vie hors travail, et surtout afin de lutter contre la pauvreté des enfants. La situation a donc profondément changé au cours des dix dernières années, bouleversant la culture britannique du « *care* » qui s'affranchit progressivement d'une conception privée de l'éducation et des soins aux enfants pour adhérer à une vision plus collective et publique. Alors que l'offre privée de garde est largement dominante au Royaume-Uni, plus d'un million de places d'accueil ont été créées entre 1997 et 2007. Il s'agit de places à temps partiel, gratuites pour les 3-4 ans, pour une durée de 12,5 heures par semaine (au-delà de cette durée, l'accueil est payant pour les familles). L'offre d'accueil est régulée localement par les municipalités qui se portent garantes de la qualité, et sont, depuis le « *Child Care Act* » de 2006, en charge de la mise en œuvre des programmes « *Sure Start* » et EYDCP (*Early Years Development and Childcare Partnership*). Au niveau national, le National Childcare Strategy centralise les initiatives et assure une certaine uniformité des services. Depuis le milieu des années 2000, les entreprises ont été associées à l'effort public, et incitées à aider davantage les salariés parents à faire garder leurs enfants, notamment par l'intermédiaire de « vouchers » prépayés qui permettent d'en déduire les coûts pour les parents (Daune-Richard et Letablier, 2008).

Comme au Royaume-Uni, la garde des enfants a longtemps été considérée comme une affaire de famille en Allemagne, du moins en Allemagne de l'ouest. Dans ce pays où il était traditionnellement jugé préférable pour les jeunes enfants d'être éduqués à la maison, l'offre d'accueil était rare, limitée aux enfants de parents en difficulté d'insertion sociale. Cette situation a conduit un grand nombre de mères non qualifiées à se retirer du marché du travail ou à travailler à temps partiel, tandis que de nombreuses femmes qualifiées et diplômées renonçaient à la maternité. Ce sont d'ailleurs le soutien à la fécondité et à l'emploi des femmes, mais aussi à une éducation de qualité pour les enfants (passant par la socialisation précoce, notamment pour les enfants de parents immigrés), qui ont mis la question des modes d'accueil sur l'agenda politique. Les réformes mises en place depuis la fin des années 1990 et surtout depuis le début des années 2000 ont visé explicitement à développer une politique d'aide aux parents pour combiner travail et famille, notamment par le développement de modes d'accueil des enfants, en sorte de permettre aux couples de ne pas avoir à sacrifier leur désir d'enfants pour pouvoir continuer à travailler. Les entreprises ont été sollicitées, pour contribuer à l'effort public ; elles sont devenues des partenaires privilégiées de la nouvelle politique familiale allemande, comme aussi les syndicats (Klammer et Letablier, 2008).

La France se distingue du Royaume-Uni et de l'Allemagne par une tradition d'intervention publique plus soutenue dans les affaires familiales, et par une politique qui, au nom du « libre choix » des parents, a développé non seulement les possibilités de retrait du marché du travail (allocation dite de « libre choix d'activité ») et les modes d'accueil individuels (au domicile des parents ou d'une assistante maternelle) ou collectifs (crèche publique, associative ou d'entreprise). A l'heure actuelle, afin d'encourager les parents à travailler, la question du développement des modes d'accueil se trouve à nouveau posée,

tandis que les débats politiques ont évoqué l'idée de promouvoir un « droit opposable » des parents à un mode d'accueil pour les enfants. C'est dans ce contexte que les entreprises, qui jusqu'ici avaient peu de légitimité à agir sur cette question, se trouvent aujourd'hui sollicitées pour apporter un soutien aux salariés parents.

2.2. LES PARTENAIRES SOCIAUX : UN SOUCI TARDIF ET TIMIDE POUR LA PARENTALITÉ

Les enquêtes de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail ont souligné la place croissante prise par la question de la parentalité et de l'articulation entre travail et famille dans les négociations collectives en Europe, souvent en lien avec les incitations législatives. En Allemagne, en France et au Royaume-Uni, la question de l'articulation entre travail et famille (ou « *work-life balance* » au Royaume-Uni) est apparue tardivement et/ou timidement sur l'agenda des partenaires sociaux qui ont été longtemps réticents à l'intégrer parmi leurs revendications et à l'inscrire dans les négociations collectives (Hantrais et Ackers, 2005 ; Klammer et Letablier, 2008). Par ailleurs, leur mobilisation s'inscrit dans des systèmes de régulation sociale contrastés et dans un cadre légal et conventionnel diversement contraignant.

En Allemagne, la question de l'articulation entre travail et famille est mentionnée dans de nombreux accords collectifs depuis les années 1990. Depuis 2001, l'objectif de conciliation entre travail et famille a été intégré dans le *Betriebsverfassungsgesetz* (Betr VG) et la loi prévoit que les comités d'entreprises assurent la promotion de cet objectif dans les entreprises, ce qu'ils ont effectivement contribué à faire. De fait, les partenaires sociaux jouent un rôle moteur sur cette question : si dans certains cas les accords collectifs s'appuient sur la loi pour en préciser les modalités d'application, il arrive inversement qu'ils représentent des « avancées » sociales ensuite étendues par la loi (droit au congé parental à temps partiel, droit de travailler à temps partiel). Ces accords prennent place dans un contexte social encore préoccupé par la préservation du modèle de la mère au foyer, et privilégient souvent un schéma de conciliation entre travail et famille « pour les mères » axé sur le temps partiel. L'engagement du patronat sur cette question fait suite à son opposition en 2001 au projet de loi du gouvernement « rouge-vert » sur l'égalité professionnelle dans le secteur privé. Par le refus de cette loi, le patronat cherchait à préserver la liberté des entreprises tout en affichant sa volonté d'agir sur le soutien à la parentalité (Klammer et Letablier, 2008).

A l'inverse, les négociations sont surtout impulsées par la loi en France, et le thème de la conciliation entre travail et famille apparaît comme une préoccupation subordonnée à celle du temps de travail ou de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Le droit du travail comprend depuis longtemps des clauses relatives à la prise en compte des responsabilités familiales des salariés (Gardin et Leroy, 2003 ; Lanquetin et Letablier, 2005) : droits à congés, autorisations d'absence pour événements familiaux, droits à l'aménagement des horaires de travail, etc. Il est complété par les conventions collectives qui précisent les modalités d'application de la loi ou étendent les droits ou avantages accordés aux salariés. Les négociations sur le thème de l'articulation entre travail et famille ont ainsi été discrètement relancées à l'occasion des lois Aubry sur la réduction du temps de travail, mais ce thème est resté quasi absent des négociations et des accords sur la

réduction du temps de travail (Defalvard *et al.*, 2005). En 2001, la loi Génisson sur l'égalité professionnelle a également contribué à donner un élan à la négociation sur l'articulation entre travail et famille, faisant de cette question une condition de l'égalité professionnelle. La loi oblige les entreprises à négocier chaque année sur l'égalité et tous les trois ans au niveau de la branche ; elle a été suivie d'un accord interprofessionnel sur l'égalité entre femmes et hommes, signé en mars 2004, qui relance les négociations. En 2005, la loi sur l'égalité salariale entre femmes et hommes incite de nouveau à négocier sur la conciliation entre travail et famille, vue comme un levier pour la lutte contre les discriminations, ou contre les pénalités associées à la maternité. Toutefois, en dépit des incitations légales, les accords portant sur l'égalité entre femmes et hommes signés dans les entreprises ne donnent pas la priorité à l'articulation entre travail et famille (Laufer et Silvera, 2006).

Au Royaume-Uni, bien que le système de régulation soit fondé traditionnellement sur le « laisser-faire » limitant l'intervention publique au profit de la négociation collective, on observe ces dix dernières années une tendance au renforcement de l'intervention publique, notamment pour ce qui a trait aux questions familiales. Dans un contexte d'affaiblissement des négociations collectives, l'Etat a cherché à promouvoir des pratiques « *family-friendly* » reposant sur le développement de la flexibilité du temps de travail et considérées comme des stratégies gagnant-gagnant pour les entreprises et les salariés. En même temps, l'action syndicale s'est déplacée : elle porte moins sur les salaires et davantage sur les mesures visant à équilibrer travail et hors travail (Budd et Mumford, 2004). L'introduction de régulations législatives sur cette question a contribué à impulser les changements dans les entreprises, en particulier en introduisant un droit des parents à des horaires flexibles. Cela se manifeste par une offre de congés pour raisons familiales, des possibilités de « *job sharing* », ou par l'introduction de formes flexibles de travail. L'inscription de la question de l'articulation entre travail et vie familiale sur l'agenda syndical est liée à la recherche d'une « flexibilité positive » ainsi qu'à l'objectif d'égalité entre femmes et hommes sur le lieu de travail. Toutefois, la négociation sur cette question reste limitée et les pratiques syndicales et d'entreprises évoluent lentement.

Bien que les régulations collectives occupent une place différente dans les trois pays, les pouvoirs publics tendent à encourager (voire à imposer) la négociation sur la conciliation entre travail et famille et la prise en compte de la parentalité dans les entreprises. Toutefois, les logiques d'intervention divergent. Alors qu'au Royaume-Uni et en Allemagne l'action managériale et syndicale a plutôt porté sur le développement de la flexibilité de l'organisation du travail, la priorité affichée en France est plutôt la neutralisation des effets de la parentalité sur les carrières professionnelles, l'accès au marché du travail et aux droits sociaux. De fait, la flexibilité du travail y est plutôt perçue négativement, en particulier par les syndicats qui l'associent au travail ou à l'emploi atypique et aux horaires contraints, contrairement à la perception qui prévaut au Royaume-Uni. Le même type de clivage se retrouve à propos du travail à temps partiel, aujourd'hui perçu comme atypique, précaire ou inégalitaire en France, et comme une forme flexible de travail à même de faciliter l'articulation entre un travail et des responsabilités parentales au Royaume-Uni et en Allemagne.

Au total, en dépit de changements intervenus au cours de la dernière décennie, souvent liés à l'intervention des pouvoirs publics, l'action des syndicats pour promouvoir la prise en compte de la parentalité des salariés demeure relativement faible dans les trois pays. Alors qu'en Allemagne les partenaires sociaux restent moteurs sur ce thème, ils le sont timidement et se sont opposés à la mise en place d'obligations à négocier sur la question de l'égalité entre femmes et hommes. En France et au Royaume-Uni, les négociations ont été largement impulsées par les pouvoirs publics, et les partenaires sociaux ont surtout été appelés à contribuer à la mise en œuvre des nouvelles lois.

2.3. LES EMPLOYEURS ET LA GESTION DE LA PARENTALITÉ : UN OUTIL DE PERFORMANCE ÉCONOMIQUE ?

L'enquête de la Fondation de Dublin sur le temps de travail et l'articulation travail-famille (ESWT) réalisée en 2004-2005 fournit des indications sur les pratiques des entreprises en matière de temps partiel, de congés parentaux, d'horaires de travail et d'offre de services aux salariés. Au total, près d'un employeur sur deux (48%)² déclare offrir dans son établissement des possibilités d'adaptation des horaires en fonction des besoins personnels des salariés. Ces aménagements prennent des formes variées selon les pays : certains comme la Suède offrent une large gamme de possibilités tandis que ces possibilités sont beaucoup plus réduites dans les pays d'Europe du sud ou la plupart des nouveaux Etats membres de l'UE. La France se situe dans la moyenne européenne, avec une offre plus centrée sur les horaires journaliers variables (Reidmann, 2006). La raison invoquée en premier lieu par les employeurs pour justifier l'introduction d'aménagements d'horaires est de permettre aux salariés de mieux « articuler vie professionnelle et vie familiale » (68% des réponses), puis d'adapter les horaires de travail aux variations de l'activité (47% des réponses), de réduire les problèmes de transport (22%) de réduire les heures supplémentaires payées (14%). Au total, les motivations des employeurs sont donc à la fois économiques et sociales : 39% d'entre eux considèrent que les aménagements d'horaires répondent à la fois aux besoins des salariés et à ceux de l'entreprise (Reidmann, 2006).

Dans un article récent, A. Ollier-Malaterre (2008), en s'appuyant sur une comparaison des pratiques des services des ressources humaines anglo-saxons et français, distingue deux modèles de gestion du hors-travail par les employeurs, soulignant l'importance des contextes institutionnels et politiques : le modèle « anglo-américain », où les pratiques sont formalisées et répondent à un objectif économique explicite de l'employeur, et le modèle « français » qui se définit en creux, où prédominent des pratiques informelles et implicites. Selon l'auteure, le caractère diffus des pratiques de prise en compte du hors travail et de la parentalité dans les entreprises françaises s'expliquerait par la moindre légitimité des employeurs à intervenir dans ce qui relève traditionnellement de la vie privée des salariés ou de la politique familiale. Elle s'expliquerait également par une perception relativement imprécise des employeurs quant à l'impact économique de pratiques « *family-friendly* », appréciées souvent à l'aune d'une tradition d'action sociale héritée du paternalisme et reprise

² L'enquête porte sur les établissements de 10 salariés et plus.

en main par les comités d'entreprises et les représentants des salariés. Les entreprises françaises seraient pour cette raison moins enclines à utiliser le ressort du hors travail comme outil de management. A l'inverse, les employeurs britanniques développent des politiques explicites de gestion du hors-travail, qui se matérialisent dans de grandes entreprises par des postes d'experts en matière de conciliation entre travail et famille (très rares dans les grandes entreprises françaises) ou par des formations dispensées aux salariés sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale ou l'éducation des enfants (Ollier-Malaterre, 2008). Ces différences entre les deux pays s'expriment notamment par des usages différenciés des formes de flexibilités temporelles, si l'on en croit les enquêtes³ : 67% des employeurs britanniques proposent des horaires flexibles à une partie au moins de leurs salariés contre 36% en France et 74% proposent des temps partiels (choisis ou non) contre environ 40% en France (la question porte sur les temps partiels choisis).

Si les employeurs en France et en Allemagne n'ont pas vraiment fait de la gestion du hors travail et de la parentalité un outil de management, les enquêtes récentes dans ces deux pays montrent qu'ils se préoccupent de la question. En Allemagne, leur intérêt semble même avoir considérablement augmenté ces dernières années : en 2006, 72% des employeurs interrogés considéraient que cette question était importante pour leur entreprise alors qu'ils n'étaient que 47% de cet avis en 2003 (Klammer et Letablier, 2008). En France, l'enquête *Familles et employeurs* de l'INED et l'INSEE montre que 78% des employeurs enquêtés déclarent en 2005 se soucier de la conciliation entre travail et famille pour leurs salariés. Dans les deux pays, les raisons avancées par les employeurs sont sociales (motiver les salariés ou se préoccuper de leur bien-être) tout autant qu'économiques (limiter le *turn-over*, conserver des salariés qualifiés, augmenter la productivité). Toutefois, les retours sur l'investissement dans la conciliation entre travail et famille ne sont pas évalués en France, alors qu'une recherche soutenue par le Ministère de la famille en Allemagne l'a évalué à un niveau élevé, de l'ordre de 125% (voir Klammer et Letablier, 2008). Par ailleurs, pour saisir ce que font effectivement les entreprises en matière de soutien à la parentalité, il convient de rappeler le rôle des partenaires sociaux et des comités d'entreprise dans ces deux pays. Ainsi en France, la gestion des activités sociales et culturelles des entreprises est généralement confiée aux comités d'entreprise (obligatoires dans les entreprises de plus de 50 salariés) ou à des associations de gestion des activités sociales. Ces activités recouvrent à la fois des prestations monétaires (primes, chèques vacances, *etc.*) et services destinés à répondre aux besoins sociaux ou culturels des salariés et de leur famille.

Toutefois, si l'action des entreprises permet d'offrir aux salariés des facilités ou des services qui allègent leurs contraintes temporelles ou leur permettent de mieux combiner famille et travail, elle génère des inégalités entre salariés. Qu'il s'agisse d'initiatives émanant d'employeurs de grands groupes qui cherchent à motiver ou à fidéliser leurs salariés, d'initiatives syndicales ou d'actions des comités d'entreprise, l'accès des salariés aux différentes facilités ou prestations est nettement différencié, selon la taille

³ Enquête DTI 2003 au Royaume-Uni et INED 2005 en France ; ces enquêtes donnent des résultats qui ne sont qu'imparfaitement comparables (Ollier-Malaterre, 2008).

de l'entreprise, le secteur d'activité, les contraintes temporelles de l'établissement, mais aussi selon la qualification ou le genre des salariés (Ollier-Malaterre, 2008 ; Eydoux *et al.*, 2008).

3. LA GESTION DE LA PARENTALITÉ COMME INGRÉDIENT DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ET DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Le développement de la thématique de l'égalité entre femmes et hommes, notamment dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi telle que définie au Sommet de Lisbonne, a fait de la question de l'articulation entre travail et famille une condition de l'augmentation des taux d'emploi des femmes, puis un ingrédient de la qualité de l'emploi. Lorsque la qualité de l'emploi est devenue une préoccupation sur l'agenda européen, cette question lui a en effet été incorporée : parmi les indicateurs de qualité fixés au sommet de Laeken en 2001 figurent des indicateurs relatifs à l'organisation du travail et à l'articulation travail/hors travail, inscrits dans la dimension 7, « *work organisation and work-life balance* ». Trois éléments sont pris en compte pour évaluer cette dimension : l'impact de la parentalité sur les taux d'emploi des hommes et des femmes mesuré par l'écart de taux d'emploi selon la présence d'enfants de moins de 6 ans ; la proportion de jeunes enfants accueillis dans un mode de garde ou à l'école maternelle ; le nombre de salariés qui ont quitté leur emploi pour assumer des responsabilités familiales au cours de l'année précédente, qui pensent reprendre leur emploi mais ne sont pas disponibles pour le faire. Une telle construction suggère que la qualité de l'emploi ne dépend pas seulement des conditions de travail et d'emploi dans l'entreprise mais aussi de l'existence de facilités ou de services, notamment d'accueil des enfants, qui contribuent à limiter l'impact de la parentalité sur l'emploi et sur la continuité des carrières professionnelles.

Cette préoccupation pour l'articulation entre travail et famille est également incorporée en Europe au souci de promouvoir la responsabilité sociale des entreprises (« *corporate social responsibility* »). Ainsi, le Livre vert visant à promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale de l'entreprise (Commission européenne 2001, p. 9) évoque l'articulation entre travail et famille au premier rang des pratiques de ressources humaines socialement responsables. Plusieurs dimensions de la responsabilité sociale de l'entreprise sont mises en avant dans le Livre vert : le caractère volontaire de l'action des entreprises qui prennent des initiatives pour « une société meilleure ou d'un environnement plus propre » allant au-delà de l'application de la loi et des régulations collectives (p. 5) ; le caractère durable de leur engagement et l'intérêt économique qu'elles peuvent y trouver, car il s'agit d'un investissement « en capital humain, en faveur de l'environnement ou en direction des partenaires » susceptible de générer de « meilleures performances » et davantage « de profits et de croissance » (p. 8) ; enfin le caractère transparent de cet engagement, qui se manifeste dans les pratiques de management et peut impliquer les membres et partenaires de l'entreprise, et se traduit par une information sur (voire une évaluation de) cet engagement (p. 17). Le livre vert insiste sur le fait que la promotion de la responsabilité sociale ne doit pas se substituer aux régulations publiques et collectives, mais que celles-ci en constituent précisément le cadre – l'appel à l'implication des

entreprises doit être régulé. Il insiste également sur le fait que la promotion de la responsabilité sociale des entreprises ne doit pas s'arrêter aux grands groupes mais doit également concerner les petites et moyennes entreprises (p. 8). Les instruments cruciaux de la promotion de la responsabilité sociale des entreprises sont donc tout à la fois les régulations publiques et les initiatives prises par les entreprises pour faire connaître et reconnaître leurs pratiques en la matière.

De fait, la promotion de la responsabilité sociale des entreprises en matière de prise en compte des responsabilités familiales des salariés et de l'articulation entre famille et travail se manifeste en Allemagne, en France et au Royaume-Uni non seulement par une incitation des pouvoirs publics à une plus grande implication des entreprises mais aussi par le développement de réseaux, de certifications, de chartes et de labels sociaux à l'initiative des entreprises avec le soutien de partenaires, publics ou privés. Ces évolutions améliorent-elles vraiment la qualité de l'emploi pour les salariés ?

3.1. L'APPEL PUBLIC À L'IMPLICATION DES ENTREPRISES

Répondant aux évolutions socio-démographiques et aux objectifs européens, plusieurs pays européens se sont engagés dans des politiques de développement de l'accueil des jeunes enfants en mobilisant toute une gamme d'acteurs et de financements et en sollicitant notamment les entreprises. Les trois pays retenus dans cet article ont lancé des réformes récentes qui ont en commun d'en appeler à la responsabilité sociale des entreprises.

Au Royaume-Uni, certains groupes proposent depuis longtemps une aide à leurs salariés pour recourir à des services marchands, ou font appel aux services de prestataires spécialisés pour développer des places en crèche ou d'autres formes d'aide aux salariés. Aujourd'hui, ces initiatives ont été relayées par les pouvoirs publics, qui les encouragent et les encadrent. Le thème de la conciliation entre travail et vie personnelle et des modes d'accueil pour les enfants a fait son entrée en politique lors du deuxième mandat de Tony Blair, réélu en 2001 alors qu'il s'était engagé à développer les services publics ; ce thème demeure d'actualité puisque le Premier Ministre Gordon Brown l'a évoqué dans son discours de prise de fonction en juin 2007. Après 2001, le gouvernement travailliste a fait du développement des modes d'accueil une priorité, en encourageant notamment les entreprises à aider leurs salariés à faire garder leurs enfants. En avril 2005, le gouvernement britannique a introduit une réforme pour encourager, par des exonérations d'impôts ou de cotisations, les entreprises à agir en faveur de l'accueil des enfants des salariés parents. Les employeurs sont ainsi incités à aider leurs salariés en optant pour l'une des trois formules suivantes : des chèques de garde d'enfants (« *childcare vouchers* ») que les salariés peuvent utiliser pour rémunérer un/e salarié/e, des chèques versés directement aux prestataires d'accueil des enfants pour subventionner le coût du service, ou bien une offre de services d'accueil des enfants, notamment sous forme de crèches sur le lieu du travail (« *workplace nurseries* »). Si peu d'employeurs fournissent de tels services à leurs salariés, la réforme a conduit à une hausse significative de l'usage des « *vouchers* » depuis avril 2005 (Kazimirski et al., 2006). Toutefois, on n'assiste pas à un changement significatif du modèle anglo-saxon : c'est le recours par les parents à un prestataire privé

de leur choix qui reste encouragé. La prise en compte de la parentalité des salariés demeure inégalitaire puisque ce sont majoritairement des salariés qualifiés (des cadres plutôt que des ouvriers) à temps complet, et plus souvent des femmes, qui en bénéficient (Kazimirski *et al.*, 2006).

En Allemagne, le gouvernement « rouge-vert » a créé en 2003, à l'initiative du Ministère de la famille et en collaboration avec la Fondation Bertelsmann, « l'Alliance pour la famille » regroupant toute une gamme d'acteurs : partenaires sociaux, collectivités locales, associations et entreprises, mais aussi chercheurs, *etc.* qui sont appelés à se mobiliser sur les territoires au sein « d'Alliances locales ». Cette politique qui se revendique « politique familiale soutenable » et promeut des mesures destinées à faciliter la conciliation entre travail et famille (organisation de structures publiques de garde d'enfants, organisation des temps de travail et d'ouverture des services, *etc.*) vise à soutenir la fécondité, l'emploi des femmes, et une meilleure prise en charge éducative des jeunes enfants. Elle a suscité un développement rapide des partenariats locaux au sein des Alliances locales, et n'a pas été remise en question par le gouvernement conservateur qui a succédé au gouvernement « rouge-vert » en 2005 ; une évaluation en 2006 en a d'ailleurs souligné les effets économiques positifs, notamment pour les entreprises (Klammer et Letablier, 2008).

En France, l'incitation faite aux entreprises à offrir des services d'accueil aux enfants de leurs salariés ou à financer ces services s'inscrit davantage en rupture avec une tradition qui réserve l'initiative aux pouvoirs publics ou (plus rarement) à des associations (de parents, de professionnels) ou aux partenaires sociaux. Elle s'est développée progressivement, dans le cadre d'une politique de diversification des modes d'accueil qui promeut le développement de prestataires privés, de soutien à la demande des parents, mais aussi de partenariats locaux impliquant les entreprises : depuis 2004, les entreprises qui participent financièrement au développement de modes d'accueil pour les enfants (crèche d'entreprise, crèche interentreprises, *etc.*) bénéficient d'un « crédit d'impôt famille », tandis que les prestataires privés de crèches (entreprises de crèches) peuvent bénéficier d'aides à l'investissement dans le cadre du Dispositif d'aide à l'investissement petite enfance (DAIPE) ; depuis 2005, le chèque emploi service universel (CESU) offre un moyen de paiement préfinancé que les entreprises fournissent à leurs salariés pour rémunérer des services et pour lequel elles bénéficient également d'un crédit d'impôt ; depuis 2006, le Contrat enfance jeunesse (CEJ) prévoit également des aides, à partir de partenariats locaux, pour les entreprises qui créent des crèches pour les enfants de leurs salariés. Comme au Royaume-Uni, les entreprises sont restées relativement timides concernant l'offre de structures d'accueil à leurs salariés même si les entreprises de crèches se développent. En revanche, le CESU préfinancé rencontre davantage de succès, notamment auprès des grandes entreprises.

En France et en Allemagne, l'implication des entreprises introduit un nouveau *welfare-mix* dans l'État social bismarckien et soulève de nouvelles questions quant à la gouvernance et aux régulations des initiatives de ces nouveaux acteurs. En France par exemple, si la régulation de l'offre et de la qualité des services d'accueil de la petite enfance est centralisée, l'encouragement des partenariats locaux et des initiatives des entreprises est de nature à creuser les inégalités entre les salariés parents, selon qu'ils vivent sur un

territoire bien ou mal doté, ou selon qu'ils travaillent dans une entreprise plus ou moins soucieuse de leurs responsabilités familiales. De la même manière, les expériences menées en Allemagne révèlent d'importantes disparités selon la manière dont les entreprises s'impliquent (ou non) dans les Alliances locales (Daune-Richard *et al.*, 2008b).

3.2. LE DÉVELOPPEMENT DE LOBBYS, DE CERTIFICATIONS ET DE LABELS SOCIAUX

Dans les trois pays considérés, les entreprises s'approprient les changements de manière variée.

Au Royaume-Uni où les grandes entreprises ont développé depuis longtemps des pratiques dites « *family friendly* », les employeurs font du lobbying en faveur d'un meilleur équilibre entre famille et travail, considéré comme participant à la qualité de vie des salariés, à la qualité de l'emploi et à la performance de l'entreprise. Ils ont notamment constitué des réseaux qui mutualisent l'information sur les possibilités d'action et assurent la promotion de leurs initiatives au moyen d'études de cas mettant en valeur les « bonnes pratiques ». Ainsi par exemple, le réseau *Employers and Work-Life Balance* propose des stratégies pour favoriser l'articulation entre famille et travail des salariés, tout en recensant les bénéfiques, et met à la disposition des entreprises des indicateurs (*benchmarking*) pour auto-évaluer, au moyen d'un questionnaire, leurs pratiques en la matière. Si ces réseaux assurent la promotion des initiatives, ils ne tentent toutefois pas de les réguler en les formalisant.

En France et en Allemagne, en revanche, où la prise en compte de la parentalité et le thème de l'articulation entre travail et famille sont aujourd'hui plus fréquemment que par le passé considérés comme des éléments de la qualité de l'emploi, on assiste au développement de procédures de certification, de chartes ou de labels sociaux. Toutefois, les différences nationales demeurent : si la certification en Allemagne, soutenue par le Ministère de la Famille, vise directement la conciliation entre travail et famille, en France, elle s'inscrit désormais dans des démarches de promotion de l'égalité entre femmes et hommes ou de non-discrimination vis-à-vis des salariés parents, démarches initialement impulsées par la loi.

En Allemagne, le programme *Career and Family Audit* (audit carrière et famille) mis en œuvre par la fondation Hertie et soutenu par le Ministère de la famille vise à inciter et à aider les entreprises privées et publiques à développer des actions favorables à la conciliation entre travail et famille telles que des aménagements temporels, des prestations monétaires ou une offre d'accueil des enfants. Cette formule a rencontré un certain succès puisqu'en novembre 2006, 372 entreprises allemandes avaient obtenu leur certification et que deux autres certifications similaires ont été mises en place : *Erfolgsfaktor Familie* et *Total E-Quality* (Klammer et Letablier, 2008).

En France, c'est d'abord dans le cadre de la promotion de l'égalité professionnelle et à la suite de la loi Génisson de 2001 que s'est développée la certification : le Label « égalité », initié en 2004 par les partenaires sociaux et le Ministère de la parité et de l'égalité professionnelle

et mis en œuvre par des cabinets d'audit, inclut des mesures destinées à faciliter la combinaison entre travail et vie familiale et offre une aide et une certification aux entreprises engagées dans un processus de promotion de l'égalité entre femmes et hommes (Lanquetin et Letablier, 2008). Les entreprises françaises sont restées relativement frileuses, puisqu'en 2006 quinze entreprises seulement avaient obtenu le label ; elles sont aujourd'hui près de quarante, principalement de grandes entreprises, regroupant plus de 600 000 salariés. Plus récemment, en avril 2008 une Charte pour la parentalité dans les entreprises a été créée à l'initiative de grandes entreprises et en lien avec le Ministère du Travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité. Cette charte se donne pour objet de faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans les entreprises, de créer un environnement favorable aux salariés parents et de respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution des carrières professionnelles⁴ ; elle a été signée par une trentaine de grands groupes.

3.3. QUELLE QUALITÉ DE L'EMPLOI POUR LES SALARIÉS?

Ces nouvelles orientations qui visent à promouvoir la responsabilité sociale des entreprises en ce qui concerne la prise en compte des responsabilités familiales des salariés sont-elles de nature à améliorer la qualité de l'emploi ? Les enquêtes disponibles concernant les liens entre le développement de politiques dites « *family friendly* » et la satisfaction des salariés invitent à une certaine prudence.

Outre les inégalités entre salariés dues la différenciation des pratiques d'entreprises, selon leur taille ou leur secteur d'activité, les mesures destinées à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale des salariés servent souvent davantage les intérêts des employeurs que ceux des salariés. Ainsi, les enquêtes de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail ont montré qu'en Europe, les mesures qualifiées de « *family friendly* » sont souvent plus favorables aux employeurs en quête de flexibilité du travail qu'aux salariés (Reidmann, 2006). De la même manière, l'enquête *Familles et employeurs* montre qu'en France la satisfaction des salariés en matière de conciliation entre travail et famille n'est pas directement liée à ce que fait leur établissement : les salariés des établissements « *family friendly* » ne sont pas plus satisfaits que les autres, car les entreprises qui développent de telles pratiques le font souvent pour compenser les servitudes qu'elles imposent à leurs salariés en matière d'organisation du travail (Eydox *et al.*, 2008).

⁴ La création d'un Observatoire de la parentalité en entreprises a été annoncée en mai 2008 afin d'animer cette charte.

CONCLUSION

Dans les trois pays considérés dans cette comparaison, l'Allemagne, la France et le Royaume-Uni, les pouvoirs publics, dans le cadre de réformes de leur politique de soutien à la parentalité, tendent à inciter depuis quelques années les entreprises à s'engager davantage dans la mise en place de mesures visant à soutenir les salariés dans la gestion de leurs contraintes hors travail et notamment parentales.

La mobilisation des entreprises s'effectue d'abord par l'intermédiaire du droit et des régulations collectives : quelque soit le régime juridique propre à chacun des pays, les droits sociaux accordés aux salariés ayant des responsabilités parentales et familiales se sont développés et ont été complétés par les négociations collectives. Le droit du travail a peu à peu intégré, de manière plus ou moins marquée selon les pays, quelques unes des contraintes qui pèsent sur les carrières professionnelles des parents (et plus particulièrement des mères) ainsi que sur leurs salaires et leurs droits sociaux. Il a été complété par les régulations collectives qui au niveau des branches ou des régions précisent ou étendent les droits des salariés. Ce socle de droits et de règles collectifs est une base que les entreprises sont conviées à mettre en œuvre, mais aussi à dépasser et enrichir au nom de l'amélioration de la qualité de l'emploi et au nom de leur responsabilité sociale. Car l'entreprise n'est pas seulement le lieu où s'appliquent les obligations légales ou conventionnelles, elle est aussi le lieu où se décident et où se négocient les conditions de travail, les salaires et les activités sociales.

Dans la mesure où l'équilibre entre les obligations légales, la négociation collective et les initiatives des employeurs diffère dans les trois pays considérés, la mobilisation des entreprises y prend un sens différent. La France apparaît comme le pays où le droit occupe la place la plus grande dans la régulation sociale, et où les employeurs avaient le moins de légitimité à agir ; c'est aussi le pays où la mise à contribution des employeurs dans le soutien à la parentalité des salariés représente la plus profonde transformation. A l'inverse, au Royaume-Uni, la part laissée (et la légitimité accordée) aux initiatives des employeurs est traditionnellement plus importante, si bien que leur mobilisation récente par les pouvoirs publics traduit davantage une volonté d'offrir un cadre et de faciliter les initiatives existantes par des aides publiques. En Allemagne, où les régulations collectives demeurent importantes, les partenaires sociaux affichent une mobilisation relativement consensuelle sur la nouvelle politique familiale tandis qu'au niveau local, certaines entreprises se mobilisent dans le cadre d'une politique partenariale en faveur du développement de modes d'accueil pour les enfants. Dans tous les cas, les entreprises sont vues comme des acteurs cruciaux, sinon des partenaires, des politiques de soutien à la parentalité, non seulement par les décisions qu'elles prennent en matière d'organisation et de temps de travail, mais aussi par les contributions que certaines d'entre elles peuvent apporter en matière d'aide à la prise en charge du coût des enfants ou au développement et au financement des modes d'accueil des enfants.

Les entreprises quant à elles se saisissent différemment des sollicitations publiques. Au Royaume-Uni, la nouvelle politique permet non seulement de conforter des outils de management déjà utilisés dans les grandes entreprises mais aussi de consolider les réseaux de soutien aux employeurs et de diffusion des « bonnes pratiques ». En France et en Allemagne, la tendance est plutôt celle de la formalisation de ces pratiques et de leur traduction dans des certifications, des chartes ou des labels sociaux ayant vocation à garantir leur qualité. Toutefois, si les entreprises se saisissent des incitations publiques, c'est aussi parce qu'elles y voient un intérêt (comme par exemple compenser les contraintes temporelles qu'elles imposent à leurs salariés), et leur effet sur la qualité de l'emploi pour les salariés demeure incertain.

REFERENCES

- Anxo, D., C. Fagan, M.T. Letablier, C. Perraudin et M. Smith, 2007a.** *Parental leave in European companies. 2004-2005 Company survey on working time and work-life balance*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Anxo, D., C. Fagan, M.T. Letablier, C. Perraudin et M. Smith, 2007b.** *Part-time work in European companies. 2004-2005 Company survey on working time and work-life balance* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Budd, J. W. et K. Mumford, 2004.** “Trade Unions and Family-Friendly Policies in Great-Britain”, *Industrial and Labour Relations Review* n° 57 (2), pp. 204-222.
- Commission européenne, 2001.** “Promoting a European framework for corporate social responsibility, Green paper”, Luxembourg: Office for official publications of the European communities, July.
- Daune-Richard, A.-M., S. Odena et F. Petrella, 2008a.** “L’engagement des entreprises dans l’accueil des jeunes enfants. De nombreux enjeux et des partenariats publics-privés complexes”, *Recherches et prévisions*, n° 92, juin, pp. 61-71.
- Daune-Richard, A.-M. et M.T. Letablier, 2008b.** “Concilier travail et famille : l’engagement des entreprises dans la prise en charge des enfants”, Rapport d’étape pour la CNAF, septembre.
- Defalvard, H., M. Lurol et E. Polzhuber, 2005.** “Les inégalités de genre dans le passage aux 35 heures, sources et résistances”, *Travail et emploi*, n°102, pp. 45-56.
- Den Dulk, L., 2001.** *Work-family arrangements in organisations. A cross national study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden*, Rosenberg Publishers.
- Escande-Varniol, M.-C., 2004.** “Le droit du travail, élément de la responsabilité sociale des entreprises”, *Informations sociales*, n° 137, pp. 36-46.
- Evans, J. M., 2001.** “Firm’s contribution to the reconciliation between work and family life”, *Labour Market and Social Policy Occasional Paper*, n°48, OCDE.
- Eydoux, A., B. Gomel et M.T. Letablier, 2008.** “Activités sociales et aménagements temporels. L’action des entreprises en faveur de la conciliation travail et vie familiale de leurs salariés”, *Recherches et Prévisions*, n° 92 (2), pp. 10-20.
- Gardin, A. et Y. Leroy, 2003.** “La prise en compte de la vie familiale du salarié dans les normes légales et conventionnelles du travail”, *Dossiers d’études*, CNAF, n° 45.
- Hantrais, L. et P. Ackers, 2005.** “Women’s choices in Europe: Striking the Work-life Balance”, *European Journal of Industrial Relations* n° 11 (2): 197-212.
- Kazimirski, A., R. Smith, E. Mogensen et F. Lemetti, 2006.** “Monitoring of the reform of the income tax and national insurance rules for employer-supported childcare. A study of provisions and experiences of employers”, National centre for social research, HM Revenue and custom, UK, Dec.
- Klammer, U. et M.T. Letablier, 2008.** “Les entreprises face à la conciliation travail et vie familiale: une comparaison Allemagne et France”, *Recherches et prévisions*, n° 92, juin, pp. 73-85.
- Lanquetin, M.T. et M.T. Letablier, 2005.** “Concilier famille et travail en France : approches socio-juridiques”, *Rapport de recherche* n°22, Centre d’études de l’emploi.

- Lanquetin, M.T. et M.T. Letablier**, 2008. “Entreprises et parentalité : de la protection de la maternité à la promotion de l’égalité”, *Recherches et Prévisions* n° 92 (2) : 102-108.
- Laufer, J. et R. Silvera**, 2006. “Les accords d’entreprise sur l’égalité professionnelle”, *Regards sur l’actualité*, Paris, La documentation française, n° 317.
- Lefèvre, C., A. Pailhé et A. Solaz**, 2007. “Comment les employeurs aident-ils leurs salariés à concilier travail et famille ? ”, *Population et sociétés*, n° 440 ; pp. 1-4.
- Lefèvre, C., A. Pailhé et A. Solaz**, 2008. “Les employeurs, un autre acteur de la politique familiale”, *Recherches et Prévisions*, n° 92 (2), pp. 21-31.
- OCDE**, 2002, 2003, 2004, 2005, 2007. *Babies and bosses: Reconciling work and family life*.
- Ollier-Malaterre, A.**, 2008. “Comment les employeurs appréhendent-ils la vie hors travail de leurs salariés ? ”, *Recherches et prévisions*, n° 92, juin, pp. 47-60.
- Plantenga, J. et C. Remery**, 2005. “Reconciliation of work and private life: a comparative review of thirty European countries”, Synthesis report for the Unit Equality for women and men, DG Employment, Social affairs and Equal opportunities, European Commission.
- Riedmann, A.**, 2006. *Working time and work-life balance in European companies, Establishment Survey on Working Time 2004-2005*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Wood, S., L. de Menezes et A. Lasoasa**, 2003. “Family-Friendly Management in Great-Britain”, *Industrial Relations* n° 42 (2), pp. 221-50.

Order Form: 2009, 4 issues

	Belgium	Other Countries
Person	35 € *	50 € *
Institution	85 € *	100 € *

Name:

First Name:

Institution:

Address:

VAT Number**:

Tel:

Fax:

E-mail:

* all inclusive

** if applicable

Payment Method

Bank transfer

Fortis Bank - Account nr. 001-1221515-70

IBAN BE60 0011 2215 1570

BIC GEBA BEBB

Communication: B.E.R. 2009 subscription

Ixelles Université, av. du Pesage, 16 B-1050 Brussels

Visa

Name:

Credit Card Nr:

Expiration date:

Signature:

Date:

On receipt of the invoice



