

Les entreprises face à la conciliation travail et vie familiale : une comparaison Allemagne et France

Ute Klammer
Marie-Thérèse Letablier

Économiste – Université de Duisbourg-Essen (Allemagne).
Sociologue. Directrice de recherches au CNRS, Centre
d'économie de la Sorbonne/Matisse, université de Paris-1.

Cet article s'attache à examiner le rôle des entreprises dans le soutien aux salariés chargés de familles. Après un examen rapide des politiques familiales et de conciliation dans les deux pays, les auteures observent la manière dont les entreprises se sont engagées dans cette question au cours des années récentes. Pour ce faire, elles comparent les politiques mises en place, tant du point de vue de leur contenu que des procédures utilisées, et confrontent les intentions annoncées avec les faits tels qu'ils sont étudiés dans les enquêtes. La comparaison entre les deux pays permet de mettre en évidence les changements radicaux qui ont eu lieu en Allemagne, remettant en question les orientations politiques passées et les fondements culturels de l'action publique dans ce domaine. Tout en comblant un déficit d'informations sur la manière dont les entreprises traitent les contraintes d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle, l'article interroge les orientations récentes des politiques familiales dans les deux pays afin d'identifier les transformations du modèle continental de protection sociale.

Dans un souci de promouvoir une plus grande égalité entre femmes et hommes et d'élever les taux d'emploi et les taux de fécondité, les objectifs de l'Union européenne (UE) de favoriser l'emploi des mères se sont traduits par des incitations auprès des gouvernements pour qu'ils mettent en place des politiques destinées à faciliter l'articulation entre travail et vie familiale. Ainsi, la plupart des pays de l'UE ont adopté depuis une dizaine d'années des programmes, notamment de développement de l'accueil des jeunes enfants. En France, l'organisation des modes d'accueil de la petite enfance fait intervenir de nombreux acteurs, publics et privés, ayant des logiques d'action et des intérêts divers [État, caisses d'Allocations familiales (CAF), associations, collectivités locales, entreprises...]. Depuis 2004, des mesures ont été prises pour inciter les entreprises à investir dans l'offre d'accueil des enfants, apportant

des changements encore mal identifiés dans l'approche de cette question. En Allemagne où les structures de garde sont moins développées pour des raisons à la fois historiques et culturelles, les réformes de la politique familiale depuis le début des années 2000 ont érigé la question de l'articulation entre travail et famille au centre des priorités politiques, invitant les entreprises à se mobiliser sur cette « cause » d'intérêt général. Il sera question dans cet article du contenu et des modalités de l'action des entreprises en matière de conciliation entre travail et vie familiale. Après avoir présenté le contexte des réformes des politiques familiales dans les deux pays, sera examinée la multiplicité des formes de mobilisation des entreprises sur cette question devenue une « cause nationale » en Allemagne. Enfin, le sens des changements dans les deux pays sera interrogé, notamment le développement d'une offre « privée » de services dans l'organisation et le fonctionnement d'une politique d'accueil de la petite enfance.

Le contexte des réformes des politiques familiales

Si la France et l'Allemagne partagent certaines caractéristiques communes aux régimes bismarckiens de protection sociale, les deux pays se différencient dès lors que l'on considère leur politique familiale, surtout dans la dimension aides aux parents pour combiner travail et famille. En matière de services d'accueil des jeunes enfants, la France est souvent citée comme modèle de référence dans les débats qui agitent l'Allemagne depuis l'arrivée au pouvoir de la chancelière Angela Merkel qui a vu le lancement d'une vague de réformes sans précédent dans le champ des politiques familiales. L'Allemagne, notamment l'Allemagne de l'Ouest, accusait un « retard » par rapport à la France en matière d'offre de conciliation pour les parents de jeunes enfants.

Deux traditions de politique familiale

La question de la conciliation a été mise sur l'agenda politique il y a maintenant plus de trente ans en France, dès lors que les taux d'activité des femmes ont repris leur progression à la fin des années 1960. À cette période, le Comité du travail féminin pouvait déjà consacrer à la question de la conciliation l'une de ses trois commissions (Revillard, 2007). Depuis la fin des années 1970, les budgets consacrés à cette question n'ont cessé d'augmenter entre les subventions aux collectivités locales pour le développement des structures d'accueil, les allocations de garde d'enfants par les parents ou par un(e) professionnel(le), la prise en charge des cotisations sociales dues au titre de l'emploi d'une personne, etc. L'engagement de l'État répond à une pluralité d'objectifs : soutien à l'emploi des femmes, soutien à la natalité, cohésion sociale. Selon la rhétorique gouvernementale, il s'agit de « permettre aux parents d'avoir les enfants qu'ils souhaitent » et d'offrir aux enfants des conditions de vie, d'éducation et de soins satisfaisants, quelle que soit la situation de leurs parents. L'État investit dans les enfants qui sont un « bien public » autant qu'un « bien privé », conformément à la tradition laïque et républicaine française. En France, l'État jouit d'une forte légitimité pour agir dans ce domaine, ce qui n'est pas le cas dans la plupart des autres pays européens (Hantrais et Letablier, 1997).

La « défamilialisation » de la socialisation des jeunes enfants est un fait communément accepté en France, ce qui est loin d'être le cas en Allemagne, notamment dans les régions de l'ouest ou, au contraire, l'éducation et la socialisation des enfants est restée du ressort de la famille, de la mère en particulier, le père étant le « nourricier » et le pourvoyeur économique. Ainsi, en Allemagne de l'Ouest, la politique sociale et familiale a été centrée sur l'homme « gagnepain » et sur un modèle de famille fondée sur le couple marié et la complémentarité des rôles masculins et féminins. Les femmes se retiraient du marché du travail après la naissance de leurs enfants et n'y revenaient que lorsque leurs enfants étaient élevés (1), et généralement à temps partiel en raison des difficultés de concorde des temps de travail et des temps scolaires ou de garde. Fortement encouragé

et promu par la politique familiale, ce modèle n'appelait pas à porter attention au développement des structures d'accueil pour les enfants, sauf pour les enfants de parents en difficulté (Klammer *et al.*, 2000 ; Klammer et Daly, 2003). Un autre modèle de famille avait cours dans l'ancienne République démocratique d'Allemagne où les femmes participaient massivement au marché du travail, ce qui était facilité par l'existence de modes publics de garde sur l'ensemble du territoire (2). Mais après la réunification en 1990, ce modèle familial n'a eu aucune influence sur l'Allemagne de l'Ouest et ne s'est pas diffusé. Au contraire, le modèle ouest-allemand a été transféré dans les institutions de l'Est, soumettant les femmes est-allemandes à une politique de soutien aux couples mariés et au modèle familial de l'homme « gagne-pain ».

Le tournant radical de la politique familiale allemande

Une double prise de conscience est à l'origine du changement radical opéré par les gouvernements allemands depuis la fin des années 1990 : celle du vieillissement démographique dû au niveau particulièrement bas de la fécondité (3), et celle de la difficulté pour les parents de combiner un travail et des enfants qui conduit les mères à se retirer du marché du travail ou à réduire leur activité professionnelle. L'aide aux mères qui travaillent est devenue une préoccupation majeure de la politique familiale allemande. Alors que durant la première période du gouvernement « rouge-vert » (4) (1998-2002), les débats de politique familiale ont porté essentiellement sur l'augmentation des allocations familiales (Schratzenstaller, 2002), un changement radical d'orientation a eu lieu en 2001 lorsque la question de la conciliation entre travail et vie familiale est apparue sur l'agenda politique. Dès lors, des réformes ont été lancées afin de faciliter la conciliation entre travail et vie familiale des mères. Parmi ces réformes figurent la reconfiguration du congé parental et la mise en place de programmes de développement de structures d'accueil pour les jeunes enfants.

Dans un premier temps, la réforme du dispositif du congé parental a ouvert aux parents la possibilité de prendre un congé à temps partiel, avec

(1) En 1994, les taux d'activité des mères avec au moins un enfant âgé de moins de 2 ans étaient de 26 % en Allemagne de l'Ouest et de 34 % en Allemagne de l'Est. En 2004, ces taux étaient de 29 % à l'Ouest et de 44 % à l'Est. Avec au moins un enfant âgé de 3 ans à 5 ans, les taux étaient de 29 % à l'Ouest et 66 % à l'Est en 1994 et de 56 % et 67 % en 2004. Et avec au moins un enfant âgé de 6 ans à 9 ans, les taux étaient respectivement de 58 % et 77 % en 1994 et 65 % et 69 % en 2004 (Bothfeld *et al.*, 2005:175).

(2) Avant la chute du mur en 1989, 80,2 % des enfants âgés de moins de 3 ans dont les mères n'étaient pas en congé parental étaient gardés dans une crèche en Allemagne de l'Est et 74,7 % des enfants de 3 ans à 6 ans étaient gardés dans un jardin d'enfant (Klammer *et al.*, 2000:337).

(3) L'Allemagne se situe au cent quatre-vingt-unième rang dans le monde (sur 191 pays pour lesquels les données existent) en ce qui concerne le niveau de fécondité.

(4) C'est-à-dire le gouvernement de coalition des partis « SPD » (parti social-démocrate) et « Bündnis 90 – Die Grünen » (parti écologiste).

l'objectif de faciliter la reprise d'activité et d'inciter au retour rapide à l'emploi. En même temps, les droits à la retraite des mères travaillant à temps partiel ont été relevés et un droit au temps partiel a été instauré légalement, utilisé comme levier pour encourager le maintien sur le marché du travail. Toutefois, le problème majeur que rencontrent les parents ouest-allemands reste le manque de structures de garde d'enfants et leur manque de flexibilité lorsqu'elles existent (Fagnani et Math, 2007). La deuxième réforme radicale concerne l'instauration d'un droit à un mode de garde pour les enfants d'âge préscolaire. Mais l'instauration de ce droit ne concerne que les enfants âgés de plus de 3 ans et ne s'applique pas à la journée entière. Il faut rappeler, par ailleurs, qu'en ce qui concerne les enfants de moins de 3 ans, l'Allemagne de l'Ouest se situe en queue de peloton des pays de l'UE avec moins de 5 % d'enfants gardés dans une structure de garde. Le taux de couverture des modes de garde reste plus élevé en Allemagne de l'Est (5). Dans la seconde période du gouvernement « rouge-vert » (2002-2005), l'extension des structures de garde pour les jeunes enfants a été déclarée « haute priorité » de la politique familiale, mais le résultat reste encore limité (Klammer et Letablier, 2007).

Après le changement de gouvernement en 2005 et la venue au pouvoir de la coalition chrétienne-démocrate et social-démocrate, l'aide aux familles a été renforcée. Alors que les chrétiens-démocrates ont toujours opté pour le soutien aux couples mariés et au modèle de la femme au foyer, la nouvelle ministre de la Famille (chrétienne-démocrate) prône le développement des structures publiques d'accueil pour les enfants. Le congé parental a été réformé prenant pour modèle le congé parental suédois. Non seulement la longueur du congé parental a été raccourcie, mais son indemnisation a été modifiée. Depuis janvier 2007, les parents qui interrompent leur emploi pour s'occuper d'un jeune enfant reçoivent une allocation parentale équivalente à 67 % du salaire antérieur jusqu'à un plafond de 1 800 euros par mois, pour une durée maximum de quatorze mois dont deux mois réservés au père. Ce nouveau dispositif financé par l'impôt traduit une réorientation radicale de la politique familiale allemande. Non seulement cette réforme génère un accroissement des dépenses destinées aux familles (le coût est estimé à 3,87 milliards par an), mais elle réoriente aussi l'attribution des prestations des parents nécessiteux vers les parents qui travaillent

(Klammer et Letablier, 2007). Les prestations monétaires versées pendant le congé parental ne sont plus destinées en premier lieu à venir en aide aux parents démunis mais plutôt à compenser la perte temporaire de revenu des parents qui travaillent. Un des motifs de cette réforme était d'inciter les mères diplômées à avoir des enfants car, en Allemagne, un nombre élevé d'entre elles restent sans enfant (6). Le fait que ce nouveau dispositif soit financé par l'impôt introduit un compromis original dans l'évolution du système de prestations et change assez radicalement la philosophie du modèle bismarckien.

Des réformes plus progressives en France

La priorité de la politique familiale française porte également sur la mise en place de mesures visant à faciliter la conciliation entre travail et vie familiale et notamment sur l'accueil de la petite enfance car, en dépit des efforts déployés, l'offre d'accueil reste insuffisante et inégalement répartie. En outre, elle ne répond qu'imparfaitement à l'évolution et à la diversification de la demande. La réforme des prestations d'aide à la garde des enfants de 2004 visait à simplifier le système en remplaçant cinq prestations par une prestation unique modulable en fonction du mode de garde choisi : la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) (7). Cette réforme a été l'occasion de reformuler les deux principes qui fondent l'action publique dans ce domaine : préservation du principe de « libre choix » pour les parents de travailler ou de garder leur enfant, et garantie de la diversité des modes de garde offerts aux parents, entre modes d'accueil collectif et modes individuels de garde. Toutefois, ces modifications n'ont pas affecté profondément le système : l'ancienne allocation parentale d'éducation (APE) renommée « allocation de libre choix d'activité » reste une allocation forfaitaire indépendante du salaire antérieur (Marical *et al.*, 2007). Comme en Allemagne, des mesures facilitant le retour au travail ont été adoptées afin d'inciter les mères à reprendre leur emploi au terme du congé parental.

Par ailleurs, le complément libre choix du mode de garde destiné à compenser le coût de la garde par une professionnelle a été réaménagé en sorte d'ouvrir l'accès à une assistante maternelle à un plus grand nombre (8) tout en revalorisant leur salaire (Marical, 2007 a). Enfin, outre l'augmentation des montants des prestations d'aide à la garde des enfants, les familles d'un seul enfant se sont vu offrir la possibilité de limiter leur activité.

(5) Il était de 37 % en Allemagne de l'Est en 2003 (Bothfeld *et al.*, 2005:326).

(6) Parmi les femmes nées en 1960 en Allemagne, plus d'une sur quatre reste sans enfant alors qu'en France, en Espagne et en Norvège, cette proportion est de une sur dix pour la même cohorte (European Commission, 2007).

(7) Pour des informations sur les spécificités de la prestation, voir Mahieu (2005).

(8) Leur statut professionnel a été révisé en 2005.

La mise en place de ce dernier dispositif a connu un vif succès depuis sa création : début 2006, 14 % des familles comptant un seul enfant âgé de cinq mois avaient recours à une cessation totale d'activité et 6 % à une limitation d'activité pour un des parents (Marical, 2007 b). Cependant, outre ces aménagements, ni la longueur du congé, ni sa rémunération, ni la réservation d'une partie au père n'ont été vraiment remises en cause comme le souhaitent certains (Méda et Périvier, 2007).

Lancé en 2006, le « Plan petite enfance » prévoit une augmentation de l'offre d'accueil (9) et une diversification des modes de garde pour les cinq ans à venir, afin d'améliorer la conciliation travail et vie familiale des parents de jeunes enfants, et éviter ainsi que les mères qui ne trouvent pas de solution satisfaisante à leurs problèmes de garde ne sortent du marché du travail. Outre l'augmentation du nombre d'assistantes maternelles et le développement de « micro-crèches » dans les zones rurales dépourvues de modes d'accueil collectif, ce plan encourage la création de crèches d'entreprises dont le financement serait assuré pour 75 % par la collectivité grâce à des subventions des CAF et des réductions d'impôts. Cette réforme s'inspire en partie d'expériences étrangères, et notamment de l'expérience nordique pour ce qui concerne l'idée de mettre en place un droit opposable offrant une garantie aux parents d'accéder à un mode d'accueil pour leurs enfants. Mais, pour l'heure, ce droit n'est pas défini.

L'appel à la mobilisation des entreprises pour soutenir le dispositif d'accueil des jeunes enfants est sans doute le point marquant des réformes françaises au cours des dernières années, du moins symboliquement car les rapports entre l'entreprise et le social sont marqués par l'histoire et la tradition étatique et centralisatrice française qui laissent peu de place aux corps intermédiaires. L'aide des pouvoirs publics aux entreprises revêt plusieurs formes (10) : le chèque emploi service universel (CESU), instauré en 2005, qui offre un moyen de paiement préfinancé que les entreprises fournissent à leurs salariés pour rémunérer des services ; le contrat enfance jeunesse (CEJ), mis en place en 2006 en remplacement des contrats enfance et des contrats loisirs, permet également aux entreprises de bénéficier d'aides au financement de crèches de personnel.

Les effets des dispositifs d'aide à l'investissement des entreprises dans les modes d'accueil n'ont pas

encore fait l'objet d'évaluations systématiques. Toutefois, deux ans après l'introduction du « crédit d'impôt familles » destiné à inciter les entreprises à participer au développement de modes d'accueil pour les enfants, les résultats semblent limités (Daune-Richard *et al.*, 2006). Au total, en 2007, 83 projets ont bénéficié du dispositif d'aide à l'investissement dans la petite enfance (DAIPE) équivalant à 3 600 places de crèches créées pour un investissement total de 32,6 millions d'euros (Ortalda, 2007). En revanche, les entreprises de crèches se sont développées au cours des dernières années, en lien avec ces mesures incitatives (11).

La transformation du rôle de l'État en Allemagne

Non seulement le contenu de la politique familiale et ses attributions traditionnelles ont changé en Allemagne (prestations monétaires, droits aux prestations, infrastructures d'accueil des enfants) mais la gouvernance de la politique familiale a également évolué. En particulier, l'implication de nouveaux acteurs dans ce champ politique a transformé les manières de faire en introduisant un nouveau *welfare mix* dans l'État social bismarckien. La création en 2003 de l'Alliance pour la famille par le gouvernement « rouge-vert » est un exemple de la nouvelle orientation politique allemande, regroupant un vaste ensemble de mesures et d'activités visant à améliorer l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale. L'idée était de susciter parmi les acteurs sociaux une prise de conscience de l'importance de la famille pour la société tout entière, et donc de la nécessité de mieux aider les familles. Le ministère de la Famille, en collaboration avec la Fondation Bertelsmann, a été à l'origine de ce projet visant à unifier l'action de divers acteurs tels que les partenaires sociaux, patronaux et syndicaux, les collectivités locales, les entreprises, etc. L'objectif principal tel que formulé dans un texte commun d'orientation est de développer une « politique familiale soutenable » fondée sur trois idées fortes : le besoin pour la société allemande d'un taux de fécondité plus élevé, le besoin pour l'économie de travailleurs qualifiés et d'une participation plus grande des femmes au marché du travail, le besoin d'une (meilleure) prise en charge éducative pour les enfants dans leurs premières années. Les activités de l'Alliance pour la famille incluent des échanges réguliers d'expériences entre les acteurs à différents niveaux. Les représentants des institutions et des associations impliquées dans l'Alliance ont initié un groupe de compétences pour travailler à l'élaboration d'un consensus entre les groupes

(9) Le plan prévoit la création de plus de 12 000 places par an, ce qui devrait porter à 362 000 le nombre total de places offertes d'ici à 2012.

(10) Voir introduction de ce numéro, p. 3.

(11) Voir article d'Anne-Marie Daune-Richard *et al.* dans ce numéro, p. 61.

d'intérêt. Un réseau de chercheurs participe au processus et est sollicité pour réaliser des études. Des conférences de presse et des publications assurent la diffusion d'informations sur l'Alliance pour la famille qui incarne l'approche nouvelle de la politique familiale.

Cette approche peut aussi être illustrée par les Alliances locales pour la famille. Partant du fait que le contexte local est essentiel pour les conditions de vie et le bien-être des familles, le ministère de la Famille a créé en 2003 les Alliances locales pour la famille avec pour objectif de faire travailler ensemble au sein des municipalités un groupe d'acteurs locaux pertinents afin d'impulser des actions permettant d'améliorer la vie des familles. Ces réseaux locaux rassemblent des membres de l'administration locale, des personnels de mairies, des entreprises, des représentants syndicaux ou patronaux, des églises, des militants associatifs, des représentants des familles. En novembre 2004, onze mois après le lancement de cette initiative, la ministre de la Famille était en mesure d'annoncer la création de la Centième Alliance locale pour la famille. En janvier 2007, leur nombre atteignait 364 ; au total, 629 villes et communes avaient sollicité une assistance auprès du ministère pour mettre en place une Alliance locale. Un service a été créé au ministère pour prodiguer des conseils, diffuser des expériences et monter des groupes de travail. Les services offerts respectent le principe de subsidiarité, l'idée étant d'aider les partenaires qui s'engagent dans cette voie à définir leur propre stratégie d'action. Une autre activité du service du ministère est de créer des synergies entre les différents réseaux locaux pour qu'ils échangent leurs idées et leurs expériences. L'ensemble du projet jouit d'un suivi scientifique et est évalué par un Institut de recherche, le *Deutsches Jugendinstitut* (DJI).

Les sujets traités vont de l'organisation de structures publiques de garde d'enfants ou d'accueil de personnes âgées à l'organisation du temps de travail ou à la concordance des temps de travail, d'accueil des enfants et d'ouverture des services. Afin de diffuser les bonnes pratiques, une Alliance locale est déclarée « l'Alliance locale du mois ». Bien que certaines municipalités n'aient pas attendu cette initiative pour développer des actions en faveur de la famille, l'Alliance locale du mois rencontre un certain succès et reçoit un soutien accru. Le changement de gouvernement en 2005 et la nomination d'un nouveau ministre de la Famille (conservateur) n'ont pas remis en question ce programme. Son évaluation en 2006 a confirmé les effets économiques positifs de ces alliances locales, notamment pour les entreprises (BmFSFJ, 2006 a).

Une place nouvelle aux entreprises et partenaires sociaux

Dans ce contexte, les entreprises et les partenaires sociaux prennent une place nouvelle dans l'aide aux parents salariés pour combiner travail et vie familiale. Dans les deux pays, les entreprises sont conviées à s'investir dans ce domaine ; mais le font-elles de la même manière ? En particulier, la loi et la négociation collective occupent-elles la même place dans les deux pays ?

La place de la conciliation dans les accords collectifs en Allemagne

En 2001, le gouvernement allemand avait échoué dans sa tentative de faire passer une loi sur l'égalité dans le secteur privé qui aurait contraint les entreprises à prendre des mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes incluant la question de l'articulation entre travail et vie familiale. Le patronat s'est opposé au principe d'une loi qu'il juge trop contraignante et a signifié sa volonté de faire avancer cette question sur la base du volontariat des entreprises. Qu'ont fait depuis les entreprises et les partenaires sociaux ? Une analyse des accords collectifs réalisée par le *Wirtschafts und Sozialwissenschaftliches Institut* (WSI) montre que la question de la conciliation travail-famille occupe une place limitée dans les accords collectifs allemands (Klenner, 2005) bien que de nombreux accords conclus dans les années 1990 mentionnent cette question. Dans les accords signés depuis le début des années 2000, la question de la conciliation apparaît sous l'angle du droit à passer du temps partiel au temps plein (commerce de détail), du droit à la formation pendant le congé parental (industrie métallurgique du Baden-Württemberg), et de mesures spécifiques de conciliation (Télécommunications).

Les items relatifs à la conciliation ou à l'égalité professionnelle se rencontrent dans les accords de branches très féminisées ou dans les secteurs qui emploient un pourcentage élevé de femmes qualifiées (industrie chimique, banques). Dans les anciennes entreprises publiques, les accords collectifs contiennent aussi des points relatifs à la conciliation entre travail et vie familiale. Dans les branches qui ont des horaires de travail étendus ou des horaires flexibles générant des problèmes particuliers de conciliation pour les salarié(e)s, comme dans le commerce de détail ou dans les industries mécaniques, certains accords collectifs prévoient des ajustements entre les horaires de travail et les horaires scolaires ou les heures d'ouverture des garderies, ou bien ouvrent la possibilité d'étendre les congés pour soigner un enfant malade au-delà du droit légal. Désormais, de nombreux accords collectifs contiennent des stipulations relatives à l'organisation du travail à temps partiel et des congés parentaux comme

moyen de maintenir le lien avec l'entreprise. Certains accords contiennent une garantie d'emploi au-delà des trois années du congé parental, ce qui est désormais en contradiction avec la nouvelle politique allemande qui prévoit au contraire un retour rapide dans l'emploi. Les items relatifs à la conciliation le plus souvent mentionnés dans les accords collectifs sont les suivants (12) :

- possibilité de passage temps plein-temps partiel et vice versa ;
- délais de prévenance pour les horaires en soirée ou en fin de semaine ;
- ajustement des horaires de travail avec les horaires scolaires ou de garde d'enfants ;
- égalité de traitement entre salariés à temps partiel et salariés à temps plein ;
- possibilités de prendre des jours de congé complémentaires pour soigner un enfant malade ou un proche ;
- organisation du congé parental (possibilités de formation) ;
- possibilités de télétravail.

Dans certains cas, les accords collectifs ont précédé la loi comme pour l'introduction du droit au congé parental à temps partiel ou du droit de travailler à temps partiel. Dans d'autres, les accords collectifs se sont fondés sur les règles légales en les précisant et, parfois, en les étendant. Certains accords collectifs ont également réintégré les propositions contenues dans le projet de loi sur l'égalité professionnelle dans le secteur privé que le gouvernement « rouge-vert » n'a pu faire passer en 2001.

En France : force de la loi et faiblesse de la négociation

Le droit du travail français comporte un certain nombre de clauses relatives à la prise en compte de la vie familiale des salariés par les employeurs : droits à congés et autorisations d'absence à l'occasion d'événements familiaux (mariage du salarié ou de ses enfants, naissances ou adoptions, décès, maladies des enfants, accompagnement de proches en fin de vie-congé de solidarité familiale) ou droits au temps partiel et à l'aménagement des horaires de travail (Gardin et Leroy, 2003 ; Lanquetin et Letablier, 2005). Les salariés ont la possibilité d'invoquer des « raisons familiales impérieuses » pour s'opposer aux demandes de l'employeur en matière de changements d'horaires de travail ou d'horaires atypiques. Ce corpus législatif est complété par les conventions collectives qui peuvent prévoir des clauses spécifiques sur certains points comme, par exemple, l'extension de certains congés ou leur rémunération. De nombreuses conventions collectives prévoient ainsi des congés pour enfants malades, parfois rémunérés, en complément de ce qui est prévu par le Code du travail.

Les lois Aubry réduisant la durée légale du travail à 35 heures par semaine ont eu un impact sur l'organisation de la vie familiale des salariés, et notamment sur celle des parents de jeunes enfants (Méda et Orain, 2002 ; Fagnani et Letablier, 2004 et 2006 ; Letablier, 2006). Ces lois ont, en outre, relancé la négociation dans les entreprises, permettant ainsi d'inscrire à l'ordre du jour les questions de conciliation. Les négociations sur le temps de travail et sur son aménagement qui ont accompagné la mise en œuvre de ces lois ont peu pris en compte cette question, du moins explicitement (Defalvard *et al.*, 2005 et 2007). Plus récemment, la question est revenue sur l'agenda politique et a fait l'objet de nouvelles dispositions légales : la loi de 2005 sur l'égalité salariale visant à réduire l'écart de salaire entre les hommes et les femmes en stimulant la négociation collective sur l'égalité comporte ainsi plusieurs points relatifs à la conciliation entre travail et vie familiale. Ces dispositions sont relatives à/au :

- l'intégration d'indicateurs de « conciliation » dans le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes que les entreprises doivent remettre chaque année au gouvernement (article 5) ;
- soutien aux entreprises pour le remplacement des salariées en congé de maternité afin de réduire les discriminations à l'embauche liées à la maternité (article 7) ;
- à la prise en compte des frais supplémentaires de garde d'enfants occasionnés par la formation (article 8) ;
- à l'accès à la formation après un congé parental (article 9) ;
- droit aux congés aux salariées en congé de maternité (article 12).

Ces dispositions visent à lever les obstacles au recrutement ou à la carrière des femmes afin de soutenir leur participation au marché du travail, complétant ainsi les mesures en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle adoptées au cours des cinq dernières années, en particulier le label égalité et l'accord interprofessionnel signé en 2004 par tous les partenaires sociaux.

L'investissement des entreprises dans la conciliation travail et famille

Si les entreprises en Allemagne jouent un rôle accru dans la conciliation travail et vie familiale de leurs salariés, elles ne mettent pas l'accent sur les mêmes points qu'en France. Jusqu'alors l'accent était surtout mis sur l'organisation flexible du travail et sur le travail à temps partiel comme moyen de faciliter la conciliation du travail et de

(12) Source : WSI-Collective agreement archive (Klenner, 2005:62).

la vie familiale, des formes qui font porter la charge de la conciliation sur les mères, contribuant à perpétuer le modèle familial de l'homme « gagne-pain ». Plus récemment, les politiques incitant les entreprises à investir dans des mesures de conciliation mettent en avant les avantages, notamment économiques, que peuvent en retirer les entreprises. Plusieurs recherches montrent que la prise en compte des contraintes familiales par les entreprises n'est pas seulement un facteur de coût mais qu'elle peut aussi procurer des avantages comme, par exemple, une réduction du *turn-over*, une amélioration des retours sur investissement en formation, une réduction de l'absentéisme, une limitation du recours aux congés de maladie, une réduction du stress au travail, un renforcement de l'attachement des salariés à l'entreprise et une augmentation du taux de retour de congé parental (Yasbeck, 2004 ; Juncke, 2005 ; Lefèvre *et al.*, 2008 ; Riedmann *et al.*, 2006).

En Allemagne, fort investissement des entreprises

En Allemagne, une recherche commissionnée par le ministère de la Famille auprès de l'Institut de recherche *Prognos* conclut que l'introduction de mesures en faveur de l'articulation travail-famille permet aux entreprises un retour sur investissement de 125 % (Prognos AG, 2003). Selon cette recherche, les mesures adoptées par les entreprises permettent d'économiser 50 % des coûts induits par l'absence de prise en compte des contraintes familiales des salariés. En dépit des limites de cette recherche et bien que les effets positifs dépendent fortement du segment du marché du travail concerné, les résultats ont suscité un grand intérêt de la part des employeurs allemands. Cette recherche montre également que les accords d'entreprise sur la conciliation ou sur l'articulation des temps de vie prennent en compte un ou plusieurs des quatre thèmes mis en avant par l'OCDE (OCDE, 2001 ; Maschke et Zurholt, 2005) : possibilités d'interruptions courtes ou longues de travail (par exemple, pour un congé parental ou pour soigner un proche dépendant, un congé sabbatique, pour soigner un enfant ou un proche malade) ; adaptation de l'organisation du travail (y compris travail à temps partiel et horaires spécifiques ou encore télétravail) ; organisation ou participation à l'offre de garde des enfants ; information et qualification.

Alors qu'en 2002, seulement 4 % des entreprises allemandes offraient des facilités de garde d'enfants et 12 % des facilités aux parents en congé parental, une proportion sensiblement plus importante proposait des formes d'aménagement du temps de travail (Klenner, 2004 a). Au moment de cette enquête, les salariés bénéficiaient en effet de possi-

bilités d'aménagement de leurs horaires de travail dans neuf entreprises sur dix. En outre, la possibilité de prendre du temps libre pour compenser les heures supplémentaires existait dans les trois quarts des entreprises et était le moyen d'ajustement entre travail et famille le plus souvent cité. Les autres possibilités mentionnées étaient les horaires variables, le travail à temps partiel et les arrangements informels avec les supérieurs ou les collègues. Les résultats ne précisent pas comment les conflits sont résolus et qui de l'employeur ou de l'employé décide effectivement de l'aménagement du temps. Une autre recherche sur l'organisation du temps de travail (Bauer *et al.*, 2004) montre que l'importance et les usages du compte épargne-temps varient selon les niveaux de qualification et selon le genre des salariés. Les salariés les plus qualifiés du secteur des services disposent plus souvent que les salariés de l'industrie de comptes épargne temps et bénéficient également d'une marge de liberté plus grande quant à l'usage de leur temps épargné.

En 2001, l'objectif de conciliation du travail et de la vie familiale a été inclus dans le *Betriebsverfassungsgesetz* (Betr VG) encadrant les droits et les obligations des représentants du personnel dans les entreprises allemandes. Désormais, la loi établit que les comités d'entreprise (*Betriebsräte*) doivent promouvoir la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale des salariés (Section 801, 2b Betr VG). Depuis, ce thème a été l'objet de débats dans de nombreuses entreprises (Klenner 2003 et 2004 a). Dans les entreprises qui ont négocié sur cette question, l'initiative est venue du comité d'entreprise dans la majorité des cas, souvent en accord avec les salariés. Avant 2003, seulement 8 % des entreprises de plus de vingt salariés avaient conclu un accord collectif sur la conciliation travail-famille contre 20 % des entreprises de plus de mille salariés. L'inscription des questions relatives à la conciliation travail famille et à l'égalité entre hommes femmes est plus fréquente dans les entreprises ayant un comité d'entreprise que dans les autres. La dernière vague de l'enquête « *Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit* » (BmFSFJ 2006 b) souligne un intérêt croissant des entreprises allemandes pour les questions relatives à la vie familiale et le besoin de mesures de conciliation. En 2006, 72 % des employeurs interrogés considéraient que la question était importante aussi pour leur entreprise contre 47 % en 2003. Les mesures de conciliation se sont diffusées : en 2003, environ un quart des entreprises proposaient entre sept et neuf mesures qualifiées de *family-friendly*, notamment des formes de flexibilité des horaires de travail et des arrangements concernant les congés parentaux, des questions que les salariés considèrent comme particulièrement importantes pour eux

(Klenner, 2004 b). Interrogés sur les raisons qui les conduisent à proposer de telles mesures, 83 % des employeurs mentionnent le souhait de conserver des salariés qualifiés, 81 % le souhait d'accroître la satisfaction de leur personnel et 78 % des raisons économiques (BmFSFJ, 2006 b).

Bien que cette enquête ait été réalisée par l'Institut de recherche du patronat (IW), on ne peut nier que les entreprises allemandes sont de plus en plus concernées par les questions relatives à la vie familiale des salariés. La bonne volonté dont elles font preuve tend ainsi à disqualifier la nécessité de régulations légales contraignantes. Le ministre de la Famille en prend acte en publiant des livrets guide pour aider les employeurs et les comités d'entreprises à négocier des accords collectifs sur la conciliation entre travail et vie familiale et sur l'égalité entre femmes et hommes.

En France : aménagement du temps de travail et incitation à investir dans la garde des enfants

Le travail à temps partiel est moins utilisé en France comme outil de conciliation qu'il ne l'est en Allemagne où l'articulation des temps sociaux s'avère plus complexe, notamment en raison des horaires scolaires ou des horaires d'ouverture des services : 44 % des femmes en Allemagne travaillent à temps partiel et 31 % en France parmi lesquelles environ un tiers sont en sous-emploi et cherchent à travailler davantage. En outre, la durée moyenne du travail à temps partiel est plus longue en France (23,3 heures par semaine) qu'en Allemagne (17,8 heures) où les emplois de courte durée sont fréquents. Les pratiques des entreprises en matière de temps partiel et de congés parentaux diffèrent également dans les deux pays : comme le travail à temps partiel, le recours au congé parental est plus développé en Allemagne qu'en France, faisant ainsi porter la charge de la conciliation sur la mère. En l'absence d'offre publique de modes d'accueil en Allemagne, l'organisation de la conciliation dépend largement de l'entreprise et de l'organisation du travail. Les responsabilités parentales étant en outre peu partagées, ce sont les mères qui assument les conséquences du non-partage : elles sont moins nombreuses qu'en France à reprendre leur emploi après un congé parental, mais plus nombreuses à reprendre à temps partiel (Anxo *et al.*, 2007 a et b).

Les comités d'entreprises jouent également un rôle dans l'aide aux salariés pour concilier travail et vie familiale (13). Certains prennent en charge une partie du coût des services (accueil des enfants, loisirs, activités sportives et culturelles, etc.) en plus de prestations plus générales. Certaines activités des comités d'entreprises ont été réactivées avec la mise en place du CESU, considéré comme un outil moderne et efficace pour assister les entreprises dans leur action sociale vis-à-vis de leurs salariés.

Les actions en faveur de la conciliation : une composante de la qualité des entreprises

En France comme en Allemagne, les bonnes pratiques en matière de conciliation peuvent faire l'objet d'une reconnaissance par une certification comme pour la qualité des produits ou la qualité du management. Le *Career and Family Audit* a été introduit en Allemagne pour inciter les entreprises du secteur privé (et aussi du secteur public) à développer des actions *family-friendly* en lien avec leur spécificité et leurs objectifs. Mis en œuvre par la Fondation *Hertie*, le programme est soutenu et promu par le ministère de la Famille par l'intermédiaire de l'Alliance pour la famille (14). Les entreprises candidates à cet audit reçoivent une aide pour développer leurs propres stratégies. Dans le processus d'audit, les mesures existantes en faveur d'une meilleure conciliation ainsi que les projets de mesures nouvelles sont passés en revue. Plus de 140 mesures *family-friendly* sont répertoriées dans le portfolio examiné lors de l'audit (Schmidt et Mohn, 2004:183ff). L'une des actions les plus notoires concerne les arrangements temporels susceptibles d'aider les salariés à mieux combiner travail et vie familiale. Les autres mesures concernent les prestations monétaires versées par l'entreprise, l'offre d'accueil des enfants et les mesures relatives à l'organisation du travail. En novembre 2006, 372 entreprises allemandes avaient obtenu leur certification après avoir réussi l'épreuve d'audit. Le gouvernement montre son soutien à cette certification en organisant chaque année une cérémonie de remise des certificats.

Un équivalent français de cet « audit » peut être le « label égalité » qui utilise les mêmes procédures et obéit aux mêmes formes d'évaluation et de reconnaissance. La question de la conciliation figure comme l'un des trois piliers du label égalité en tant que critère d'évaluation de l'action des entreprises en faveur de l'égalité entre femmes et hommes. Les

(13) En France, une partie de la gestion des dépenses sociales des entreprises passe par les comités d'entreprise (CE). L'Ordonnance instituant les CE stipule que : « le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés et de leurs familles, ou participe à cette gestion quel qu'en soit le mode de financement » (article 2, Ordonnance du 22 février 1945). Ces activités initialement dénommées « œuvres sociales » dans le Code du travail sont devenues en 1982 « activités sociales et culturelles » (Coquelin, 2004).

(14) Deux autres certifications ont été mises en place pour promouvoir les politiques *family-friendly* des entreprises : *Erfolgsfaktor Familie* (www.erfolgsfaktor-familie.de) et *Total E-Quality* (www.total-e-quality.de).

mesures de conciliation s'inscrivent dans le champ plus vaste de la politique d'égalité. Davantage que la conciliation travail et famille, c'est l'égalité hommes-femmes qui, en France, a été soumise à la négociation collective. Toutefois, les entreprises qui négocient ne donnent pas la priorité aux questions relatives à l'articulation travail-famille (Laufer et Silvera, 2006). La création en 2004 par les partenaires sociaux et le ministère de la Parité et de l'Égalité professionnelle d'un label « égalité » visait aussi à stimuler les initiatives des entreprises en matière d'égalité hommes femmes et de conciliation. Soutenu par le ministère et mis en œuvre par des cabinets d'audit, le label « égalité » est une initiative originale non seulement en raison du produit à certifier mais aussi en raison de la procédure de certification qui intègre les partenaires sociaux, ce qui n'est pas le cas dans les autres procédures. Le label est délivré pour une durée de trois ans. Les entreprises candidates à la certification peuvent bénéficier d'aides pour mettre en place des programmes spécifiques visant à promouvoir l'égalité, notamment des mesures facilitant la conciliation du travail et de la vie familiale (aménagement d'horaires, conditions de travail, arrangements concernant les congés de maternité et de paternité...). Toutefois, à la différence de l'Allemagne, les entreprises en France restent relativement frileuses vis-à-vis de ces procédés : en 2006, seulement 15 entreprises avaient obtenu le label « égalité ».

Une convergence des politiques d'aide aux familles dans les deux pays ?

Au cours des dernières années et depuis le sommet européen de Barcelone où des consignes ont été données aux gouvernements pour agir en faveur de la conciliation travail-famille en sorte d'accroître les taux d'emploi des femmes, en France comme en Allemagne et dans la plupart des pays de l'UE, des réformes de la politique familiale ont été mises en place afin d'intégrer les recommandations communautaires et répondre aux évolutions de la société. Mais, au-delà de la convergence sur cet objectif d'emploi, peut-on observer des tendances communes aux deux pays ?

En France, une adaptation lente des politiques en direction des familles

En comparaison avec l'Allemagne, les réformes des politiques en direction des familles semblent moins radicales en France. La logique qui sous-tend la politique sociale en France n'a pas changé profondément, ni dans la dimension familiale ni dans les autres champs politiques connexes. Les réformes du marché du travail ont visé à inciter les mères sans emploi à se porter sur le marché du travail, notamment en renforçant les mesures d'accompagnement ou en rendant l'emploi plus

attractif que les prestations sociales. Mais les réformes de la politique familiale, et notamment la réforme des prestations d'accueil des jeunes enfants, n'ont pas profondément changé la conception de la garde des enfants qui reste une affaire de choix des parents de garder eux-mêmes leur jeune enfant ou de le confier à un professionnel. Certains auteurs voient dans l'insistance sur la notion de « libre choix » comme principe d'action publique, et dans l'extension des critères d'éligibilité des prestations de garde, en particulier le soutien au travail à temps partiel et aux services privés de garde, une tendance à la « refamilialisation » de l'accueil des enfants (Veil, 2007).

Outre le principe du libre choix qui guide l'intervention publique en matière d'aide aux familles en France, la diversité des prestations d'accueil des jeunes enfants tend à promouvoir une conception domestique- individualiste de la garde. Le soutien accru à la garde par les assistantes maternelles vise à promouvoir une conception « familiale » de la garde au détriment d'une conception appuyée sur des principes pédagogiques d'éducation et de développement de l'enfant tels qu'ils prévalent dans les structures collectives. Dans ce contexte, l'ouverture du secteur aux entreprises signale une ouverture à la diversité qui réinterroge le rôle des pouvoirs publics et peut-être leur monopole. Si l'intérêt est d'augmenter l'offre d'accueil et, ainsi, de mieux répondre aux besoins des parents, le risque est également de créer des inégalités entre les salariés en fonction du secteur d'activité dans lequel ils travaillent ou en fonction de la taille de leur entreprise. Enfin, en dépit de l'extension de l'offre d'accueil, peu de mesures ont tenté de promouvoir un partage accru des responsabilités parentales. En dépit d'une rhétorique égalitaire formelle, l'ensemble du système de prestations continue de présupposer que la garde des enfants est d'abord une préoccupation maternelle. Les réformes n'ont pas changé les fondements familialistes du système de protection sociale et la cause des familles reste fortement défendue en France en comparaison de la cause des femmes ou des enfants (Chauvière, 2006).

La priorité accordée à la famille dans les politiques publiques en Allemagne

L'analyse des changements récents en Allemagne conduit à des conclusions différentes. D'un côté, certaines structures et régulations de la politique familiale allemande n'ont pas bougé : la plupart des privilèges accordés aux couples mariés mono-actifs tels que le système du quotient conjugal qui décourage la participation du conjoint au marché du travail restent inchangés, et les emplois à temps partiel de courte durée – voire très courte durée – restent encouragés comme une option pour les femmes mariées. De l'autre, des changements

notables ont été observés tant dans la politique familiale que dans la politique sociale en général.

Le premier changement concerne les réformes du système de prestations, notamment le nouveau système de rémunération du congé parental (*Elterngeld*) qui vise clairement à soutenir l'activité professionnelle des mères, qui sont bien davantage que de simples adaptations du système existant. Introduit en 2007 sur le modèle du congé parental suédois, le *Elterngeld* marque une transformation radicale de la philosophie de la politique familiale allemande. Cette prestation est fortement orientée vers le soutien au travail des mères qui ne pourront désormais s'interrompre que pour une courte période après la naissance de leur enfant. Cette réforme pourrait être classée parmi les « changements de second ordre » et même de « troisième ordre » selon la classification de Peter Hall (15) (Hall, 1993). Ces observations valent aussi pour les autres réformes, notamment celles du système de retraites qui a eu lieu en 2001 et de la politique de l'emploi (les quatre lois Hartz de 2003-2005) qui ont changé profondément le système d'indemnisation du chômage et la politique d'activation du marché du travail, et sans doute également la réforme du système de santé de 2007 (voir Hinrichs, 2004 pour la réforme des retraites ; Bothfeld, 2006, et Klammer et Schultz-Nieswandt 2006 pour les réformes Hartz ; Leiber 2006 pour la réforme du système de santé). Le second changement notable est que les questions familiales ont débordé le cadre restreint de la politique familiale *stricto sensu* pour pénétrer les autres champs de la politique sociale tels que les retraites, le marché du travail, la santé et la dépendance. L'importance de la question démographique a conduit à ce que les réformes de l'État social allemand prennent de plus en plus en considération les questions familiales ; la compréhension des changements de l'État social ne peut se dispenser de prendre en compte cet enjeu.

Finalement, ces évolutions conduisent à élargir le champ de la politique sociale pour le futur État social allemand. Le ministère de la Famille assume ainsi de plus en plus des fonctions nouvelles passant d'un rôle de fournisseur de prestations à un rôle de régulation, d'incitation et de coordination, intégrant d'autres acteurs sociaux, notamment les entreprises, dans des domaines tels que la garde des enfants et la politique de conciliation. Des partenariats entre acteurs sont conduits contribuant à la protection des individus au-delà du système d'assurance bismarckien.

Une forte pression en faveur du changement en Allemagne

Comment expliquer la rapidité et l'importance des changements en Allemagne ? L'Allemagne a été pendant longtemps (et reste encore) positionnée derrière la France en ce qui concerne l'offre publique d'accueil des enfants et la participation des mères au marché du travail. Par conséquent, la pression en faveur du changement est forte, notamment en lien avec les objectifs de la stratégie européenne de l'emploi qui requièrent une augmentation sensible des taux d'emploi, notamment des taux d'emploi des femmes. S'ajoute à cela la pression démographique car l'Allemagne est confrontée au vieillissement accru de sa population (et en particulier de sa population active) et à la chute de la natalité (avec un taux de natalité bien inférieur au taux français). Cette pression alimente le débat public et incite les politiques à agir. En outre, les besoins en main-d'œuvre qualifiée poussent les entreprises à développer des politiques plus soucieuses des responsabilités parentales de leurs salariés afin de retenir la main-d'œuvre féminine. Cet ensemble de raisons doit être resitué dans le contexte des relations État-entreprises, notamment par rapport à l'engagement des employeurs d'agir volontairement et non sous l'injonction de la loi (ce qu'ils ont refusé en bloquant la loi sur l'égalité dans le secteur privé que le gouvernement « rouge-vert » a tenté de promouvoir en 2001). À la différence de la France où une telle législation existe et où l'État continue d'assumer un rôle moteur dans la politique d'aide aux familles, l'Allemagne s'en remet à la « bonne volonté des entreprises ».

Pour l'instant, les données empiriques ne rendent que partiellement compte des changements en cours en Allemagne. La famille fondée sur l'homme « gagne-pain » est toujours dominante, en particulier en Allemagne de l'Ouest, bien qu'elle ne représente plus une norme pour la majorité des ménages : les attitudes des hommes et des femmes sont de plus en plus favorables à une participation plus grande des femmes – et jusqu'à un certain point aussi des mères de jeunes enfants – au marché du travail. Les taux d'activité des femmes ont augmenté situant l'Allemagne au onzième rang parmi les vingt-cinq pays de l'Union européenne, la France occupant la quatorzième place (Bothfeld *et al.*, 2005). Mais, en raison de la proportion élevée de femmes travaillant à temps partiel en Allemagne de l'Ouest, de nombreuses femmes ne contribuent que faiblement aux revenus du ménage et continuent de

(15) Dans les changements de premier ordre, les objectifs et les instruments du système restent inchangés ; seulement des adaptations mineures sont effectuées telles que, par exemple, l'augmentation du montant des prestations. Les réformes sont classées dans les changements de second ordre lorsque des changements d'instruments sont mis en place et que les objectifs restent les mêmes. Les changements de troisième ordre supposent la transformation des objectifs et de la philosophie d'un système et de ses instruments.

dépendre économiquement de leur conjoint, assurant ainsi la permanence du modèle familial de Monsieur Gagnepain. Ces signaux contradictoires ont été identifiés à plusieurs reprises comme l'une des raisons pour lesquelles, en comparaison avec d'autres pays, les femmes ont encore peu progressé en Allemagne de l'Ouest vers une plus grande égalité avec les hommes dans les domaines de l'emploi et du revenu (Dingeldey, 2002).



Des politiques familiales de plus en plus liées aux autres champs des politiques sociales

En dépit de leurs différences, les politiques familiales françaises et allemandes interfèrent de plus en plus avec les autres champs des politiques sociales. Dans les deux pays, la politique familiale est de plus en plus liée aux politiques d'emploi et

du marché du travail, ainsi qu'aux politiques de la santé, de la vieillesse ou de lutte contre la pauvreté et l'exclusion. Dans un contexte de changements démographiques et de transformations du marché du travail, les questions familiales se trouvent ainsi placées au cœur des débats politiques concernant les réformes sociales des États sociaux bismarckiens. Contraintes par la loi comme en France ou bien motivées par des incitations et des aides comme en Allemagne (et dans une moindre mesure en France), les entreprises sont appelées à devenir plus actives en matière de conciliation entre travail et vie familiale, cette question étant subordonnée à celle plus large de l'égalité entre les femmes et les hommes. Toutefois, bien que la mobilisation des entreprises ne s'effectue pas dans le même contexte légal et conventionnel dans les deux pays, et ne s'inscrit pas dans le même contexte historique, elle entraîne une remise en question des relations entre les pouvoirs publics, les entreprises et les familles.

Cet article est une version actualisée et complétée d'un article paru en décembre 2007 dans la revue *Social Policy & Administration* sous le titre *Family Policies in Germany and France: the Role of Enterprises and Social Partners* vol. 41, n° 6:672-692.

Références bibliographiques

- Anxo D., Fagan C., Letablier M.-T., Perraudin C. et Smith M., 2007 a, *Parental leave in European companies*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Anxo D., Fagan C., Letablier M.-T., Perraudin C. et Smith M., 2007 b, *Part-time work in European companies*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Bauer F., Groß H., Lehmann K. et Munz E., 2004, *Arbeitszeit 2003*. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile, Berichte des ISO, Köln.
- Bothfeld S., 2006, *Ein Ende, kein Anfang. Wie die Hartz-Reformen das Konzept der deutschen Sozialbürgerschaft verändern*, in *Kein bisschen Leise* (sous la dir. De Schäfer C. et Seifert H.), 60 Jahre WSI, VSA, Hamburg:91-104.
- Bothfeld S., Klammer U., Klenner C., Leiber S., Thiel A. et Ziegler A., 2005, *WSI-FrauenDaten-Report 2005*, Sigma, Berlin.
- BmFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (dir.), 2006 a, *Die Initiative, Lokale Bündnisse für Familie" aus ökonomischer Sicht*, Prognos, BmFSFJ, Berlin.
- BmFSFJ (dir.), 2006 b, *Unternehmensmonitor familienfreundlichkeit 2006*, Institut der deutschen Wirtschaft, BmFSFJ, Berlin.
- Chauvière M., 2006, « Enjeux de la néo-familialisation de l'État social », communication au colloque CNRS/Matisse/Université Paris-1 « État et régulation sociale », Paris, 11-13 septembre.
- Coquelin L., 2004, *Des œuvres sociales aux activités sociales et culturelles. La gestion des dépenses sociales des entreprises par les comités d'entreprises*, *Informations sociales*, n° 117:10-19.
- Daune-Richard A.-M., Odena S. et Petrella F., 2006, « Innovation et diversification des modes d'accueil de la petite enfance : quelle participation des entreprises pour quelle gouvernance ? », Dossier d'études, CNAF, n° 91.

- Defalvard H., Guillemot D., Lurol M. et Polzhuber E., 2007, « Les relations professionnelles à l'épreuve du genre », rapport de recherche pour la Direction de l'animation, des études et des statistiques, Centre d'études de l'emploi.
- Defalvard H., Lurol M. et Polzhuber E., 2005, *Les inégalités de genre dans le passage aux 35 heures*, **Travail et Emploi**, n° 102:45-57.
- Dingeldey I., 2002, *Das deutsche System der Ehegattenbesteuerung im europäischen Vergleich*, **WSI-Mitteilungen**, n° 3:154-160.
- European Commission, 2007, *Europe's demographic future: facts and figures on challenges and opportunities*.
- Fagnani J. et Letablier M.-T., 2006, *The french 35-hour working law and the work-life balance of parents: friend or foe?*, in **Gender divisions and working time in the new economy: changing patterns of work. Care and public policy in Europe and North America** (sous la dir. de Perrons D., Fagan C., McDowell L., Ray K. et Ward K.), Edward Elgar: Cheltenham:79-90.
- Fagnani J. et Letablier M.-T., 2004, *Working time and family life: the impact of the 35 hours law on the work and family life balance in France*, **Work, Employment and Society**, vol. 18, n° 3:551-572.
- Fagnani J. et Math A., 2007, *Les réformes de la politique familiale en Allemagne : de nouveaux horizons pour les femmes ?*, **Droit social**, n°5:630-636.
- Gardin A. et Leroy Y., 2003, « La prise en compte de la vie familiale du salarié dans les normes légales et conventionnelles du travail », Dossier d'études, CNAF, n° 45.
- Hall P., 1993, *Policy paradigm, social learning and the state: the case of economic policy in Britain*, **Comparative Politics**, vol. 25, n° 3:275-296.
- Hantrais L. et Letablier M.-T., 1997, *Familles, Travail et Politiques familiales en Europe*, Centre d'études de l'Emploi, Paris, PUF.
- Hinrichs K., 2004, *Alterssicherungspolitik in Deutschland: Zwischen Kontinuität und Paradigmenwechsel*, in (sous la dir. de Stykow P. et Beyer J.), **Gesellschaft mit beschränkter Hoffnung, Reformfähigkeit und die Möglichkeit rationaler Politik** (sous la dir. de Stykow P. et Beyer J.), Wiesbaden:266-286.
- Juncke D., 2005, *Betriebswirtschaftliche Effekte familienbewusster Personalpolitik: Forschungsstand*, Working paper 1, Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, Münster.
- Klammer U. et Daly M., 2003, *Die Beteiligung von Frauen an europäischen Arbeitsmärkten, in Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich* (sous la dir. de Gerhard U. Knijn T. et Weckwert A.), Beck: München:193-217.
- Klammer U., Klenner C., Ochs C., Radke P. et Ziegler A., 2000, *WSI-FrauenDatenReport*, Sigma, Berlin.
- Klammer U. et Letablier M.-T., 2007, *Family policies in Germany and France: the role of enterprises and social partners*, **Social Policy and Administration**, vol. 41, n° 6:672-692.
- Klammer U. et Schulz-Nieswandt F., 2006, *Logik des Sozialstaats und Arbeit am Menschbild, die Auswirkungen von Hartz IV auf verschiedene sozialpolitische Felder*, **Sozialer Fortschritt**, n° 7:157-159.
- Klenner C., 2005, *Gleichstellung von Frauen und Männern und Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eine Analyse von tariflichen Regelungen in ausgewählten tarifbereichen*, in **WSI-Tarifhandbuch 2005** (sous la dir. de Bispinck R., WSI-Tarifarchiv), Bund-Verlag: Frankfurt a.M.:39 -65.
- Klenner C., 2004 a, *Gender- Ein fremdwort für betriebsräte?*, **WSI-Mitteilungen**, n° 5.
- Klenner C., 2004 b, *Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb*, BmFSFJ, Berlin.
- Klenner C., 2003, *WSI-Betriebsrätebefragung 2003 zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Chancengleichheit und zur Beschäftigungssicherung, Erste Ergebnisse*, http://www.boeckler.de/pdf/WSI_BR_Befragung_2003_Erste_Thesen.pdf.
- Lanquetin M.-T. et Letablier M.-T., 2005, « Concilier travail et famille en France : approches sociojuridiques », rapport de recherche, Centre d'études de l'emploi, n° 22.
- Laufer J. et Silvera R., 2006, *Les accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle, Regards sur l'actualité*, ministère de la Parité et de l'Égalité professionnelle, n° 317.

- Lefèvre C., Pailhé A., Solaz A. (dir.) et Solignac M., 2008, *Les politiques de conciliation des employeurs en France*, in **Concilier travail et vie familiale en France**, Paris, INED/La Découverte (à paraître).
- Leiber S., 2006, *Wohin steuert die Bismarck'sche Sozialversicherung? Aktuelle Gesundheitsreformen im Vergleich*, in **Kein bisschen Leise: 60 Jahre WSI** (sous la dir. de Schäfer C. et Seifert H.), VSA, Hamburg:57-74.
- Letablier M.-T., 2006, *Childcare in a changing world: policy responses to working time flexibility in France*, in **Children, changing families and welfare States** (sous la dir. de Lewis J.), Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK/ Northampton MA, USA 201-219.
- Mahieu R., 2005, *La PAJE après 18 mois de montée en charge*, **Recherches et Prévisions**, n° 82:75-80.
- Marical F., 2007 a, *Les déterminants des salaires des assistantes maternelles et les effets de la PAJE*, **Recherches et Prévisions**, n° 88:35-52.
- Marical F., 2007 b, *Réduire son activité pour garder son enfant: les effets de la PAJE*, **Recherches et Prévisions**, n° 88:21-34.
- Marical F., Minonzio J. et Nicolas M., 2007, *La PAJE améliore-t-elle le choix des parents pour un mode de garde ?*, **Recherches et Prévisions**, n° 88:5-20.
- Maschke M. et Zurholt G., 2005, **Chancengleich und familienfreundlich. Betriebs- und Dienstvereinbarungen**. Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Bund-Verlag: Frankfurt a.M.
- Méda D. et Orain R., 2002, *Transformations du travail et du hors travail: le jugement des salariés*, **Travail et Emploi**, n° 90:23-38.
- Méda D. et Périvier H., 2007, **Le Deuxième âge de l'émancipation. La société, les femmes, l'emploi**, Seuil, collection La république des idées.
- OCDE, 2001, **Employment Outlook 2001**.
- ONPE (Observatoire national de la petite enfance), 2007, « **L'accueil du jeune enfant en 2006. Données statistiques** », CNAF, www.caf.fr (rubrique Élus et collectivités\Nos activités\Chiffres clés).
- Ortalda L., 2007, « Les dispositifs d'aide à l'investissement dans la petite enfance », communication à la journée de l'Observatoire de la petite enfance, Paris, 13 décembre 2007.
- Prognos AG, 2003, **Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen – Kosten-Nutzen-Analyse**, BmFSFJ, Köln.
- Revillard A., 2007, « La cause des femmes au ministère du travail: le comité du travail féminin (1965-1984) », rapport de recherche pour la Direction de l'animation, des études et des statistiques, ISP Cachan et CNRS/ENS Cachan.
- Riedmann A., Bielenski H., Szczurowska T. et Wagner 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, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Schmidt R. et Mohn L. (dir.), 2004, **Familie bringt Gewinn. Innovation durch Balance von Familie und Arbeitswelt**, Gütersloh.
- Schratzenstaller M., 2002, *Familienpolitik – wozu und für wen? Die Aktuelle familienpolitische Reformdebatte*, **WSI-Mitteilungen**, n° 3:127-132.
- Veil M., 2007, **Geteilte Verantwortung. Neue familienpolitische Entwicklungen in Frankreich**, Dokumente 1/2007.
- Yasbeck P., 2004, **The business case for firm-level work-life balance policies: a review of the literature**, Wellington.

Sites Internet

www.bmfsfj.de
www.erfolgsfaktor-familie.de
www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de
www.total-e-quality.de

