

semble permettre une plus grande précision dans la qualification de la relation.

Ces enseignements sont profondément liés au contexte et à l'échantillon considéré. Il serait intéressant, comme le proposent les auteures, d'appliquer cette même méthodologie à des jeunes sans emploi, à des triades où les parents sont séparés, ou à des pays au fonctionnement plus individualiste. Il est probable que les résultats obtenus seraient alors sensiblement différents.

Le dossier contient également une analyse du vécu des mères adolescentes réalisée par Catherine Sellenet (université de Nantes) et Fabienne Portier- Le Coq (université Paris 13), qui montre comment l'accès à la parentalité précoce se heurte à la conception temporelle actuelle de la parentalité, qui les réprouve. Graciete Franco-Borges, Piedade Vaz-Rebello et Maria Da Luz Vale-Dias, de l'université de Coimbra conduisent, en outre, une réflexion sur les précurseurs du développement de l'identité parentale, dans une perspective d'optimisation de l'intervention par l'éducation familiale. Enfin, la recherche réalisée par Aleksandra Pawlowska (université de Lille 3) étudie sous un angle comparatif la garde des jeunes enfants par les grands-parents en France et en Pologne. Quasi obligation morale, et activité souvent quotidienne en Pologne, la garde des petits-enfants est

plutôt considérée en France comme un service ponctuel et non obligatoire, source de joie, et marquée par le souci de ne pas interférer dans la mission éducative des parents. Les travaux montrent également que la garde des petits-enfants favorise des réciprocitys et la construction de liens plus étroits entre les trois générations.

Chacun trouvera matière à réflexion dans les diverses approches de la parentalité tout au long de la vie proposées dans ce dossier. La rigueur scientifique qui caractérise les articles, puisque l'on trouve pour chacun d'entre eux un retour sur les travaux antérieurs relatifs à la problématique, une description précise des méthodes employées et des résultats, ainsi qu'une bibliographie, rend parfois la lecture ardue, mais les discussions et les conclusions se révèlent à chaque fois très intéressantes. En variant les contextes géographiques et culturels, mais également les temps et les trajectoires de parentalité, les contributions invitent à prolonger et élargir les questionnements soulevés. Elles ouvrent des perspectives en termes de recherches mais également de politiques publiques de soutien à la parentalité.

Jeanne Moeneclae

Cnaf – Département de l'animation de la recherche et du réseau des chargés d'études

Delphine Brochard et Marie-Thérèse Letablier avec la collaboration de Marie-Noëlle Auberger et Angela Greulich

Les dispositifs d'entreprise en direction des familles

2013, rapport final pour la Confédération française démocratique du travail, financée par l'Agence d'objectifs de l'Institut de recherches économiques et sociales, avril, 200 pages.

À l'exception de l'enquête Famille et employeurs réalisée, il y a une dizaine d'années, par l'Institut national des études démographiques (Ined) en partenariat avec l'Institut national des statistiques et des études économiques, peu d'études ont été consacrées à l'action des entreprises en matière de politique familiale. La recherche monographique effectuée par Delphine Brochard et Marie-Thérèse Letablier (*), à la demande la Confédération française démocratique du travail (CFDT), vient en partie combler ce manque en s'intéressant à la manière dont des dispositifs en faveur des familles sont mis en œuvre dans des entreprises dépassant les normes légales et convention-

nelles (conventions collectives et accords-cadres). Au-delà des cas d'enquête, ce rapport montre les difficultés rencontrées par les entreprises, y compris pour celles se sentant concernées par la question. La première partie du rapport propose un état des lieux national et européen des mesures de soutien à la parentalité, à partir d'enquêtes de la fondation Eurofound et de l'Ined. Il permet de voir que, quel que soit le pays au sein de quinze pays de l'Union européenne (UE 15), les représentants syndicaux accordent toujours plus d'importance que les directions à la prise en compte par l'entreprise des responsabilités de la vie privée dans l'organisation du

(*) Le rapport est disponible sur le site www.ires-fr.org

travail. Parallèlement, qu'il s'agisse des syndicats ou des directions, l'attention portée à la conciliation est davantage marquée dans les pays méditerranéens (Espagne, Portugal, Grèce) et britanniques (Royaume-Uni, Irlande) que dans les pays francophones (France, Belgique, Luxembourg). La conciliation n'apparaît toutefois pas plus difficile dans ces derniers, sans doute en raison de politiques publiques plus présentes.

Parmi les moyens disponibles, les horaires variables, qui permettent aux salariés de bénéficier d'une souplesse de leur temps de travail, sont plus fréquents dans les pays septentrionaux qu'en Europe du Sud, la France présentant une position intermédiaire. Ce dispositif n'est d'ailleurs pas sans ambiguïtés, tant dans les motivations (conciliation pour les salariés ou augmentation de la rentabilité) que dans les effets déclarés (satisfaction au travail ou productivité accrues). Par exemple, le temps partiel s'est développé en Europe entre 2004 et 2009, mais ce qui pourrait apparaître comme une solution de conciliation se transforme en problème lorsqu'il consiste à alterner jours travaillés et non travaillés ou lorsque les horaires de travail sont déterminés en fonction des besoins de l'entreprise. La bascule entre temps complet et temps partiel (quel qu'en soit le sens) n'est pas systématique, et se révèle d'autant plus aisée que l'établissement est de grande taille. Après un congé parental, la reprise d'emploi se fait d'ailleurs généralement à temps partiel aux Pays-Bas, en Allemagne, en Autriche, au Royaume-Uni et en Suède. Ce dispositif, dont la durée varie d'un pays à l'autre, constitue un problème pour une entreprise sur huit au niveau européen (UE 15) et pour une sur six en France. Il s'agit alors principalement du recrutement du personnel de remplacement, de la continuité du travail, de l'incertitude quant à la reprise d'activité à l'issue du congé parental. Le volet employeur de l'enquête Familles et employeurs (2004-2005) permet de préciser la situation en France. L'enquête confirme la forte prédominance de directions considérant qu'elles doivent prendre en compte les contraintes familiales dans certains cas (64 %). Au contraire, pour 16 % des directions d'entreprises, il n'est pas du ressort de l'employeur de s'en préoccuper tandis que, pour une proportion similaire (14 %), elles doivent absolument en tenir compte. Les secteurs de l'énergie, des activités financières, des services aux particuliers et le secteur privé à but non lucratif apparaissent comme les plus systématiquement concernés par les contraintes familiales dans l'organisation du travail à plusieurs niveaux : horaires de travail, temps partiel, planification des congés, missions, changement de poste. Les secteurs de la construction et de l'industrie automobile sont ceux qui se saisissent le moins des questions de conciliation et de la parentalité.

Par ailleurs, dans les entreprises de plus de cinquante salariés, la politique en faveur des familles peut aussi

reposer (entièrement ou en partie) sur l'instance représentative du personnel qu'est le comité d'entreprise (CE). Il est alors intéressant de regarder son rôle dans la mise en œuvre de cette politique ainsi que les moyens financiers mis à sa disposition par l'employeur. Là aussi, le pourcentage de la masse salariale accordée par l'entreprise varie selon les secteurs d'activité, les mieux « dotant » étant en grande partie les plus « conciliants », notamment le secteur privé à but non lucratif et ceux des activités financière et immobilière. Le secteur public les rejoint, ainsi que le secteur de l'éducation, de la santé, de l'action sociale. Les CE accompagnent souvent d'une prime les événements familiaux que sont la naissance (53 %) ou le mariage (31 %). Les aides financières pour les vacances sont aussi assez répandues (30 % proposent des chèques-vacances). Un tiers des CE organise, en outre, une fête pour le Noël des enfants du personnel ou leur offrent des cadeaux, et un cinquième dispose de centres de vacances ou propose des colonies de vacances.

Cet état des lieux des pratiques des entreprises dans la prise en compte des charges familiales des salariés ou pour les accompagner dans la conciliation des temps sociaux sert de toile de fond au choix de dix-sept entreprises ayant fait l'objet d'une monographie pour cette recherche. Ainsi, afin de diversifier les situations et les moyens engagés dans leurs politiques familiales, ces entreprises exercent dans des secteurs d'activité et avec des organisations structurelles variées. Cinq appartiennent à des groupes internationaux, sont composées au trois quarts de cadres et tournent leur activité vers d'autres entreprises ; cinq autres présentent davantage de diversité d'organisation et dans la composition des salariés, et proposent des biens ou des services au consommateur final ; trois sont des centres d'appel aux horaires décalés et fortement féminisées (75 %) ; et quatre entreprises de services ou organismes à but non lucratifs, présents au niveau national mais interrogés au niveau local. Les monographies reposent sur l'examen du bilan social de l'entreprise et des entretiens avec un délégué syndical CFDT, avec un élu du même syndicat au comité d'entreprise et avec les ressources humaines. Les entretiens abordent notamment les accords-cadres (signature, évolution, objets des accords dont le stress au travail et le télétravail), les aides financières (bons d'achat, complémentaire santé, chèques restaurant, chèques vacances, chèques emploi-services, subventions culturelles ou sportives, etc.) et les prestations en nature (crèches, centres de loisirs, conciergerie d'entreprise...), les aménagements du travail (horaires variables, réduction du temps de travail, télétravail, limitation des réunions tardives, etc.) et « *les actions visant neutraliser l'effet de la parentalité sur les carrières* » (p. 9). La deuxième partie du rapport présente les dispositifs d'accompagnement des familles en distinguant, d'une part, les temps alloués aux parents (autour de

la naissance ou pour des congés familiaux liés à la maladie) et, d'autre part, les prestations et services (complémentaire santé, garde d'enfant en âge préscolaire, loisirs et cadeaux, facilitation de la vie quotidienne). Pour chaque thème, les auteures du rapport rappellent les dispositions du Code du travail, préalablement à l'inventaire des pratiques des entreprises rencontrées dans le cadre de l'étude. Visites prénatales obligatoires prises sur le temps de travail, diminution du temps de travail, prolongement du congé maternité avec rémunération (complète ou partielle), rémunération intégrale du congé paternité, les entreprises rencontrées explorent une large gamme de moyens pour accompagner l'entrée en parentalité de leurs salariés. Pour les événements familiaux, tels les congés familiaux liés à la maladie, il s'agit souvent, là aussi, d'accorder davantage de jours que ceux prévus par la loi, la durée ainsi que l'appréciation du lien de parenté de celui ou celle concerné-e par l'événement variant d'une entreprise à l'autre.

La troisième partie du rapport se penche plus spécifiquement sur la négociation des prestations au sein des entreprises et sur les usages par les salariés. Le soutien à la parentalité est inclus dans des accords-cadres plus larges, souvent directement, tels ceux relatifs à l'égalité professionnelle, ou indirectement comme l'aménagement du temps de travail.

Directions et syndicats se rejoignent fréquemment sur l'importance de la thématique, mais pas toujours sur la manière de la traiter. Il en est ainsi notamment des changements de quotité travaillée, des critères d'octroi du télétravail ou des aides financières pour l'accueil de jeunes enfants. Globalement, parmi les entreprises enquêtées, certaines, au niveau de la direction comme des syndicats, se montrent particulièrement attentives, sont soucieuses des conditions de conciliation des temps sociaux de leurs personnels et conçoivent des modalités de soutien à la parentalité. Les autres accordent une place assez floue et plus limitée à l'égalité professionnelle, disposant plutôt d'offres aux familles pour accompagner les événements familiaux, réduire le coût de l'enfant et proposer des loisirs en dehors du temps de travail. Les directions des ressources humaines de ces entreprises se sentant les moins concernées par le soutien à la parentalité considèrent qu'il relève du rôle des comités d'entreprise (CE) ; l'effort de l'entreprise est alors renvoyé aux dotations versées au CE. La comparaison de deux tableaux du rapport montre toutefois que les entreprises proposant le moins de dispositifs de soutien à la parentalité sont également celles qui dotent le plus faiblement le CE (en pourcentage de la masse salariale). Au-delà des moyens dont ils disposent, les CE sont amenés à se positionner quant à l'accès aux prestations (universelles ou sous condition de ressources) et à leur usage (aides individuelles ou activités collectives).

La quatrième et dernière partie propose une typologie d'entreprises et une cartographie des moyens

mis en œuvre qui, tout en offrant une synthèse des réflexions précédentes, permet d'ouvrir ces résultats à un champ plus large d'entreprises. La typologie repose sur les stratégies managériales, l'histoire et les caractéristiques des entreprises et distingue cinq profils. Dans les entreprises aux « *acquis historiques sous tension* » (p. 146), l'employeur accompagne fortement les salariés, directement pour l'action sociale ou indirectement, en dotant généreusement le CE. Cette politique, héritée de périodes où les contraintes de rentabilité s'exprimaient moins, tend à être défendue sans propositions nouvelles. Elle est aussi davantage perçue comme source d'attractivité de nouveaux salariés que comme leviers de performance des personnels déjà en poste. Ces entreprises se rencontrent surtout dans les secteurs public ou non marchand. À l'inverse, le deuxième profil d'entreprise propose des « *dispositifs individualisés au service de la performance et de l'implication des salariés* » (p. 149). Réseaux de salariés, aides financières individualisées, flexibilité de l'organisation du travail, réservation de berceaux en crèches et rémunération du congé de paternité sont conçus comme autant de moyens d'attirer des salariés productifs et d'importants clients, dans un contexte fortement concurrentiel. La politique de l'entreprise est plus ou moins généreuse, selon les relations que la direction entretient avec les représentants du personnel. Dans les entreprises à la « *bienveillance responsable* » (p. 152), la prise en compte des charges familiales de salariés (crèches interentreprises, aménagement d'horaires) ressort uniquement de la direction, les syndicats étant au mieux relégués à un rôle de donneur d'alerte. Le volontarisme affiché entend fidéliser les salariés à une entreprise qui soigne son image. La politique de soutien à la parentalité des entreprises du quatrième groupe est fortement codifiée et issue du dialogue social. Les avantages sont alors souvent conventionnels touchant tant l'organisation du temps de travail que les prestations ; les CE sont confortablement dotés. Ces entreprises à l'« *action concertée de la direction et des instances représentatives du personnel avec un rôle moteur de la Branche* » (p. 153) emploient principalement des femmes qualifiées et mettent en avant la dimension humaine de leur activité (accueil, conseil, accompagnement, services aux personnes). Dans le dernier groupe d'entreprises, la politique familiale est « *déléguée aux instances représentatives du personnel* » (p. 155) par une direction qui s'implique peu. On trouve ici des entreprises anciennes, employant principalement des ouvriers masculins, encadrant fortement le temps de travail ; le CE, bien doté, propose surtout des aides financières pour les vacances et pour les loisirs des enfants. On trouve aussi des entreprises aux caractéristiques presque opposées : de création récente, œuvrant dans le secteur des services, fortement féminisées, aux emplois peu rémunérateurs et aux CE faiblement financés. La politique familiale se résume alors souvent à des aménagements d'horaires.

De son côté, la cartographie repose davantage sur les moyens des entreprises pour mener à bien leur politique familiale. Ces moyens sont répartis en quatre axes, orientés positivement ou négativement selon leur « générosité » : dotation du CE, aides financières directes de l'employeur, congés liés à la parentalité et accès au temps partiel, organisation du travail. Le protocole d'enquête place la plupart des entreprises rencontrées dans les secteurs positifs de tous les axes, mais certaines présentent quelques « défauts » de moyens pour la mise en œuvre de la politique en direction des familles. Surtout, cette cartographie permet de distinguer les dimensions de la politique des entreprises en direction des familles et de nuancer leur implication ou leur désintérêt pour cette question.

Ce rapport de recherche fournit des éléments d'analyse à plusieurs niveaux. Tout d'abord, celui des

politiques familiales d'entreprises, tant par l'exploration de l'univers des possibles que par l'articulation avec les politiques familiales publiques, dans leur composante adossée au droit du travail. Les apports se situent également au niveau de la sociologie des organisations, à travers la place de l'histoire des entreprises, de la culture de branche, des spécificités des secteurs d'activité dans la négociation d'accords encadrant ces dispositifs à destination des familles. Les directions d'entreprises tout comme les représentants du personnel pourront y puiser, au niveau opérationnel, matière à réflexion.

Benoît Céroux

Cnaf – Département de l'animation de la recherche
et du réseau des charges d'études