



Conciliation des temps entre vie familiale et vie professionnelle

Proposition présentée à l'assemblée générale de l'UDAF du 16 mai 2009

Deux grands axes identifiés :

- Vie de la famille, modes de garde;
- Conciliation des temps et emploi.

En préambule, nous reprendrons des éléments issus du 1^{er} baromètre réalisé par l'Observatoire de la parentalité sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale¹, en partenariat avec la Délégation interministérielle à la famille (DIF) et l'Union nationale des associations familiales (UNAF) :

- Concilier vie professionnelle et vie familiale constitue un « sujet de préoccupation » pour 97 % des salariés-parents
- 53 % se sentent « écoutés » à propos de cette préoccupation
- 76 % estiment que la façon dont ils concilient vie professionnelle et vie familiale est « satisfaisante »
- Mais seuls 13 % se disent 'très satisfaits'.
- 72 % des salariés-parents considèrent que leur employeur "fait peu" pour les aider

L'UDAF des Hautes-Alpes considère comme un enjeu majeur :

- d'inciter les entreprises et autres catégories d'employeurs à aider davantage leurs salariés en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale
- d'encourager les acteurs institutionnels et associatifs à se mobiliser pour faire évoluer les représentations et créer les conditions d'un environnement favorable à la vie de la famille.

Vie de la famille, modes de garde.

- **Constats issus des groupes de travail UDAF associant des acteurs locaux :**

Constat 1 : persistance de l'organisation traditionnelle de la famille avec schématiquement les hommes dans la vie professionnelle et les femmes dans la vie familiale (surtout avec les temps partiels imposés, ou choisis mais liés à l'organisation de la vie familiale).

Constat 2 : l'évolution des mentalités du côté des pères est déterminante. Ceux qui profitent d'un congé naissance ou d'un congé parental (à temps partiel ou à temps plein) impactent de façon plus percutante sur la conciliation des temps au sein de leur entreprise.

Dans une étude nationale qui interroge 400 parents dans diverses entreprises, un tiers des mères ont vécu l'annonce de leur grossesse comme une source de stress, un tiers ont trouvé l'environnement de travail défavorable à leur état et 19% considèrent que la perception de leurs compétences par leur manager s'en est trouvée amoindrie. Les pères témoignent au contraire que devenir parent a eu un impact positif sur la perception de leur chef. Ils seraient considérés comme plus matures, plus responsables.

Constat 3 : manque de places en structures collectives entraînant souvent les mères à demander un congé parental non envisagé au début de la grossesse et faute d'avoir trouvé un autre mode de garde adapté à la situation et aux revenus du ménage.

¹ Résultats communiqués le 12 février 2009, obtenus à partir d'un sondage réalisé par l'Institut Viaivoice effectué en ligne du 26 au 30 janvier 2009, auprès d'un échantillon de 1005 salariés ayant des enfants de moins de 25 ans au foyer. L'échantillon interrogé est extrait d'un échantillon représentatif des salariés (secteurs public et privé) résidant en France métropolitaine.

=> **Propositions générales :**

- Réfléchir à des dispositifs et des actions à l'attention des pères, incitatifs à prendre ces congés (ce n'est pas toujours le cas). Travailler ce questionnement avec les représentants des employeurs.
- Pour les femmes, développer les dispositifs visant à faire évoluer les représentations sur l'organisation de la famille. (Exemple des formations du CIDFF).

=> **Propositions quant aux modes de garde :**

- Repenser le système avant et après l'école par zone de vie (logement, école, garderie, sport...) en essayant de regrouper les fratries (surtout pour les horaires décalés).
- Ouvrir des places de crèche en saison dans les secteurs concernés : jouer sur l'agrément modulable des structures existantes.
- Réfléchir à un système de garde d'urgence (enfants ou parents malades).
- Réfléchir à des solutions pour gardes d'enfants malades à domicile.
- Penser à solliciter le 3ème âge dynamique et les étudiants.
- Augmenter les capacités d'accueil des crèches, permettre et/ou accélérer les projets d'extension : listes d'attentes importantes.
- Veiller à la diversité des modes d'accueil du jeune enfant sur un même territoire.

Conciliation des temps et emploi.

➤ **Constats issus des groupes de travail UDAF associant des acteurs locaux :**

Constat 1 : Les freins persistent à la mise en œuvre d'un environnement favorable aux parents : frein identitaire, peur des préjugés sur l'engagement dans l'entreprise, craintes de représailles, frein financier, etc. Les parents ont pris l'habitude de composer avec leur réseau de proches, en particulier la famille, plutôt que de chercher des solutions dans l'entreprise

Constat 2 : Avantage de la conciliation des temps pour l'employeur : fidélisation et motivation des employés, absentéisme moindre, avantages fiscaux, bonne image de marque...

Avantage pour les salariés : motivation, efficacité, bonne ambiance de travail, moins de stress et de culpabilité

Constat 3 : De nombreux salariés sont contraints quotidiennement à parcourir des distances importantes entre leur lieu de résidence et de travail.

=> **Proposition quant à la mobilité :**

- Travailler sur le plan de déplacement des entreprises et des administrations (travail en cours la Direction du pôle de développement urbain et de l'aménagement du territoire de la Ville de Gap) - l'UDAF souhaite être associée à la démarche (comité de pilotage).
- Reconsidérer les transports en commun, notamment à l'échelle d'une agglomération ou d'un pays (bus, train).
- Penser à des solutions alternatives : co-voiturage, auto-partage. Ces services devront être proposés à l'échelle non pas d'une entreprise (trop petites dans les Hautes-Alpes) mais d'une zone industrielle et commerciale, ou d'une administration, ou d'une collectivité locale, voire de plusieurs structures dans le cadre d'un partenariat.

=> **Propositions autres :**

- Construire un argumentaire sur l'intérêt de la conciliation des temps à l'attention des entreprises, des administrations, des services et autres associations gérant des salariés.
- Imaginer un code de bonnes conduites de réunions tenant compte des contraintes parentales, permettant de revoir les habitudes managériales - réunions après 18h ou avant 9h, par exemple.
- Informer les salariés sur leurs droits, sur ce qui existe ailleurs pour favoriser la conciliation. Par exemple : primes de naissance, participation aux frais de garde, chèque emploi service universel pour du soutien scolaire, mutuelles, formation des managers à l'accompagnement des départs et retours de congés de maternité et paternité). La récente réforme du Crédit Impôt Famille incite encore davantage les sociétés à développer toute forme d'actions permettant le mieux être de leurs salariés-parents.