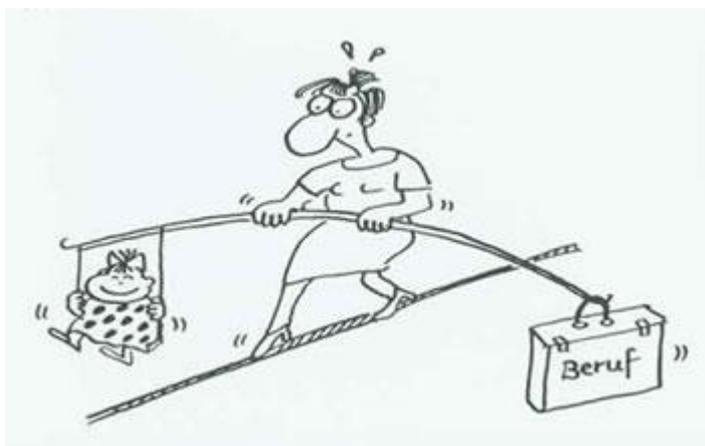


## ADIEU AU PAYS DES MAMANS

En Allemagne, le Réseau thématique national (RTN) sur l'équilibre vie-travail apporte une contribution de taille pour mettre en place des conditions de travail favorables aux familles et pour surmonter les rôles et les stéréotypes masculins/féminins traditionnels. Les bonnes pratiques d'EQUAL se répandent dans un pays qui a été qualifié de "Mutti-land" – pays des mamans – par un grand hebdomadaire car 65% des femmes quittent le marché du travail dès qu'elles ont un enfant.

Les activités du RTN vont pleinement dans la direction des priorités du gouvernement allemand qui veut créer des conditions de vie et de travail permettant aux femmes et aux hommes d'avoir à



la fois une carrière et une vie professionnelle satisfaisante : ce qui rendrait les jeunes femmes plus désireuses de garder leur emploi. Face à l'évolution démographique et au taux de fécondité dramatiquement bas, en particulier chez les femmes ayant fait des études universitaires, la conciliation est devenue une question brûlante discutée tant par les politiques que par l'opinion publique. Le gouvernement a lancé tout un ensemble de mesures pour résoudre le manque permanent de

structures d'accueil de la petite enfance flexibles et de qualité, et pour combattre les préjugés et les stéréotypes concernant les mères qui travaillent. Le dispositif vise à promouvoir des pactes locaux ou régionaux en faveur de l'équilibre vie-travail, à convaincre les employeurs des avantages économiques d'une politique du personnel favorable à la famille, et à accroître tant la quantité que la qualité de modes de garde d'enfants. De plus, à partir de 2007, le système allemand de congé parental<sup>[1]</sup> sera modifié afin de faire découvrir aux hommes les joies et les responsabilités d'être parents. Les approches et les produits qui ont été testés avec succès par les Partenariats de développement (PDD) EQUAL et le premier RTN sur l'équilibre vie-travail ont apporté des arguments et des outils à ce processus de changement.

S'appuyant sur ces premières réalisations, un deuxième Réseau a été mis sur pied. Dès le départ, il s'est constitué en deux groupes de travail, chacun centré sur un aspect essentiel des politiques de conciliation.

### **Faire de la conciliation un point fort de la gestion de la qualité**

Ce groupe de travail du RTN est entièrement consacré à faire entrer la question de l'équilibre vie-travail pour les femmes et les hommes dans les dispositifs existants de gestion de la qualité. Le groupe a convenu d'aller au-delà des labels et des prix de l'égalité de genre créés au cours de ces dix dernières années et de travailler exclusivement sur la transformation des mesures de conciliation en normes de qualité dans le développement des organisations. Le RTN a donc ciblé la Fondation européenne de la gestion de la qualité (EFQM), estimant que son approche du contrôle de la qualité total et des systèmes globaux de gestion est la plus appropriée pour atteindre le but recherché. Dans un premier temps, le Réseau s'est assuré le soutien de l'un des experts EFQM les plus réputés en Allemagne, qui est également co-fondateur du très recherché prix Ludwig-Erhard récompensant les performances des entreprises allemandes en matière de qualité. Il a ainsi aidé le RTN à définir les catégories et les nouveaux critères qui permettront d'intégrer un modèle d'équilibre vie-travail dans l'ensemble du système EFQM. La proposition sera présentée à la prochaine réunion du Réseau, en décembre 2006, et discutée avec le directeur de l'EFQM pour l'Allemagne. Un texte final sera alors transmis au bureau allemand de l'EFQM début 2007, pour que les nouveaux critères sur la conciliation entre travail et vie privée soient intégrés dans la structure de gestion de la qualité de la Fondation.

## Un "big bang" pour couvrir l'équilibre vie-travail dans les médias

Développer des concepts créatifs pour promouvoir l'équilibre vie-travail dans les médias est le grand axe de travail du deuxième groupe. L'idée est d'organiser un concours national entre les agences de communication et de marketing sur les meilleurs messages pour saisir les aspects clés de la conciliation tout en présentant de nouvelles solutions tant pour les hommes que pour les femmes. Le concours sera lancé à l'automne 2006 pour permettre au jury de sélectionner les meilleures propositions début 2007. Sur le thème "Osez l'aventure de la conciliation", celles-ci seront présentées lors d'un événement de visibilité à Berlin et serviront à lancer un grand débat national sur la question.

Ce big bang prévu dans les médias allemands s'inspire du PDD néerlandais "Voyage à travers les cultures" dont le succès de la campagne a reposé sur des spots radio et TV, des conférences de presse, le site internet du projet ([www.wiedoetwat.nl](http://www.wiedoetwat.nl)) et une série de talk shows télévisés. Sous le titre "[Les hommes en tête](#)", le projet EQUAL du 1er Round a réussi à encourager les hommes, dans tout le pays, à initier un dialogue avec leur partenaire sur l'égalité dans la répartition des tâches à la maison, ainsi qu'avec leurs employeurs, leurs collègues et leurs amis. L'appui du projet a également débouché sur la signature de nombreux "accords de partage des rôles" dans les couples et/ou avec les entreprises.

## Un guide virtuel pour une meilleure conciliation

La réalisation la plus importante du premier RTN est un site web abondamment visité. Il s'agit d'un guide virtuel non seulement pour les parents ou pour tout individu responsable de personnes dépendantes, mais aussi pour les entreprises, les partenaires sociaux et les décideurs locaux désireux de faire une différence dans la vie de tous ceux qui ont à jongler avec les pressions contradictoires entre le travail et les tâches familiales.

Ce [guide virtuel](#) est une véritable mine d'informations sur la législation et les aides publiques aux familles, en particulier sur le congé parental.



Les entreprises peuvent y trouver tout un tas d'arguments économiques, y compris des exemples et des chiffres qui démontrent comment des politiques du personnel prenant en compte la dimension familiale des salariés peuvent les aider à économiser jusqu'à plusieurs centaines de milliers d'euros par an. Des modèles basés sur les coûts causés par l'absentéisme et le turn-over d'une part et sur les coûts engendrés par l'introduction de dispositifs "famille" – conseils aux parents, horaires flexibles individualisés, télé-travail, garde d'enfants – d'autre part, font apparaître un retour moyen sur investissement supérieur à 25%.

Des exemples de bonnes pratiques sont présentés en détails sur le site, ainsi que des études, des brochures et des outils interactifs de sensibilisation et de formation, réalisés pour la plupart par des PDD EQUAL. Les utilisateurs peuvent également choisir parmi différents produits destinés à susciter des changements d'attitude : campagnes média, spots TV et dessins humoristiques. Des citations de "monsieur ou madame tout le monde" et de personnalités illustrent à la fois le retard et les progrès en matière d'équilibre vie-travail et montrent que même des femmes dans des postes à haut niveau rencontrent des difficultés face au dilemme de la conciliation. Ainsi, Jutta Limbach, l'ancienne présidente de la Cour constitutionnelle allemande, l'admet : "*Je me sentais horriblement coupable... comme toutes les autres mères qui travaillent*", mais elle ajoute que son mari l'a aidée à se débarrasser de ces sentiments de culpabilité en expliquant "*Si tu te sens coupable en tant que mère, ça devrait être pareil pour moi en tant que père*".

---

[1] En Allemagne, le système actuel de congé parental prévoit une absence de trois ans, avec garantie de réintégration dans l'entreprise. Une allocation de 300 à 450 €, en fonction de la durée de l'interruption, n'est payée qu'aux parents ayant un revenu inférieur à 30.000 €. Tout en

maintenant les trois ans maximum d'interruption, la nouvelle formule d'allocation parentale prévoit, pendant un an, une compensation financière équivalente aux 2/3 du salaire du parent qui prend la "pause famille". Si le père décide de partager ce congé avec la mère, il aura droit à deux mois de congé rémunéré en plus.