

CRÉER DES SITUATIONS GAGNANT-GAGNANT GRÂCE À UNE ORGANISATION FLEXIBLE DU TRAVAIL

Travail à temps partiel, emplois partagés, tâches partagées, horaires réduits, horaires flexibles, semaine réduite, télétravail, utilisation créative du congé parental... : la liste des possibilités de travail flexible est longue et impressionnante. Et pourtant les salarié(e)s qui peinent à concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle n'en ont probablement jamais entendu parler. Le partenariat irlandais "National Flexi-Work Partnership" teste ces options dans l'intérêt tant des entreprises que des salariés.

Le [Partenariat de développement](#) (PDD), coordonné par le Centre for Gender and Women's Studies (Centre d'études sur le genre et les femmes) du Trinity College, à Dublin, est parti du constat suivant : des formes rigides de travail écartent souvent certains publics de l'accès à l'emploi et les empêchent d'avoir une carrière satisfaisante. [Faciliter l'équilibre vie-travail des parents et des personnes ayant des dépendants à charge](#), grâce à une organisation innovante du travail, est l'un des objectifs du PDD. De plus, il soutient les travailleurs âgés et ceux touchés par des problèmes de santé mentale pour qu'ils accèdent au marché de l'emploi ou puissent s'y maintenir.

Avant d'explorer de nouveaux territoires avec cinq projets pilotes, le PDD s'emploie à mieux cerner la nature des obstacles aux dispositifs de travail flexible. Il a lancé une étude nationale pour examiner les facteurs objectifs et les perceptions subjectives concernant les questions d'équilibre vie-travail. Des centaines de questionnaires ont été envoyés à des hommes et des femmes, jeunes et vieux, ruraux et urbains, de différents niveaux socio-économiques. Une recherche approfondie porte sur les besoins des travailleurs âgés ou touchés par des problèmes de santé mentale. Les résultats seront intégrés dans la conception des projets pilotes en cours de mise en place : d'une durée d'un an, ceux-ci seront suivis de près et évalués soigneusement. Dix sites ont été retenus pour chacun des projets : certains sont situés dans des entreprises publiques ou relevant de l'économie sociale, mais la grande majorité se trouve dans le secteur privé pour les dispositions flexibles de travail sont moins fréquentes. Pour assurer une parité stricte, les bénéficiaires seront pour moitié des hommes et pour moitié des femmes.

Améliorer l'organisation du travail pour les parents et autres responsables de personnes à charge

En Irlande, actuellement, le flexi-travail semble constitué principalement de travail à temps partiel. Le premier projet pilote porte donc sur l'offre d'un choix plus large de variations du temps de travail pour les parents et autres responsables de personnes dépendantes. Il vise des salariés non-cadres et des personnes qui reviennent sur le marché de l'emploi après une longue absence, comme le congé parental. Le deuxième projet cherche à remettre en cause la notion que le travail flexible n'est pas une option réaliste pour les cadres, leur charge de travail et leurs responsabilités exigeant un engagement à plein temps. Le PDD tente de tester des solutions adaptées aux besoins de cadres, hommes et femmes, chargés d'enfants ou de personnes dépendantes et à ceux de leurs employeurs. Soulagés de leur principale cause de stress, ces bénéficiaires devraient trouver plus de satisfaction dans leur travail et leur productivité s'en trouver améliorée.

Ouvrir des portes aux personnes touchées par des problèmes de santé mentale

L'objectif du troisième projet pilote est de rendre le milieu de travail plus accueillant pour les personnes ayant des problèmes de santé mentale. Il porte sur la stigmatisation et les perceptions erronées de la maladie mentale et les difficultés concrètes liées à l'emploi de personnes affectées par ces problèmes. Les options testées incluent le travail à temps partiel, le partage d'emploi et l'individualisation des horaires flexibles. Cette dernière solution, par exemple, peut aider énormément des salarié(e)s, hommes ou femmes, en dépression. Elle se base sur le fait qu'entre les rechutes, ces personnes ont des périodes où elles vont assez bien pour travailler. L'expérience montre qu'elles peuvent tirer de grandes satisfactions de cette expérience de travail

et se sentir stimulées à mener une vie plus équilibrée. Dans toutes les entreprises engagées dans ce programme, le PDD forme des superviseurs et/ou des responsables de ressources humaines aux compétences nécessaires pour assumer les questions de santé mentale dans l'entreprise. S'appuyant sur les réalisations d'un projet EMPLOI-HORIZON, cette formation inclut les connaissances et les aptitudes à évaluer le potentiel d'emploi des personnes touchées et à concevoir des contenus et des environnements professionnels pour ces publics spécifiques.

Capitaliser le potentiel des travailleurs âgés

Valoriser les travailleurs âgés comme une ressource pour l'entreprise sous-tend le quatrième projet. L'idée est de convaincre les employeurs de donner le choix à ce groupe de salariés soit de prendre leur retraite à l'âge réglementaire, soit de diminuer progressivement leur charge de travail grâce à des dispositions flexibles de travail. Cette approche devrait aider les entreprises à répondre aux déficits de qualifications liés à l'évolution démographique et à assurer le transfert des connaissances et des compétences des travailleurs âgés vers la nouvelle génération.

Des assistants maternels atypiques

Le dernier projet pilote fait le lien entre les travailleurs âgés et les besoins des parents qui travaillent : en même temps, il détruit le mythe que seules les femmes sont capables de s'occuper des enfants. Sa démarche innovante porte sur le recrutement de femmes et d'hommes plus âgés, ainsi que de jeunes hommes, comme assistants maternels à temps partiel. Ces nouvelles recrues recevront une formation en alternance dans des crèches ou dans des lieux d'accueil pré-scolaire. Le PDD espère que le fait de voir des hommes assurer des tâches jusqu'alors largement considérées comme des responsabilités féminines stimulera des changements d'attitudes auprès d'autres hommes et les encouragera à remettre en question leurs rôles habituels. De plus, le PDD considère ce projet pilote comme une stratégie de généralisation de la question du genre, en particulier dans la petite enfance où se forment les impressions les plus fortes sur la répartition par sexe des rôles.

Le partenariat rapproche les principaux intervenants du marché de l'emploi, les organisations de la société civile et le monde de la recherche. FAS (l'Autorité nationale de formation), l'Organisation des employeurs irlandais et le Congrès irlandais des syndicats ont joint leurs forces à celles de Age Action Ireland, qui représente les personnes âgées, d'AWARE, qui défend les intérêts des personnes ayant des difficultés de santé mentale, et bien sûr celles du Centre pour les études du genre. Des Comités consultatifs - rassemblant des représentants des bénéficiaires, des ONG et des groupes de défense - ont été créés pour garantir que les groupes cibles peuvent influencer le projet et leur offrir ainsi des possibilités de développement. A Groupe de travail des employeurs a également été mis sur pied pour coopérer étroitement avec l'équipe du projet chargée des projets pilotes.

Les activités du PDD sont tout à fait dans la ligne des orientations du Comité national pour le développement de politiques favorables à la famille. Ses résultats, notamment un ensemble d'orientations pour aider les entreprises à mettre en oeuvre ces nouveaux modèles, seront disséminés grâce à des événements au plan européen et national.

Le réseau irlandais Flexi-Time est membre du partenariat transnational [FAIR](#) (Flexible and Innovative Ways to Reconciliation - Formes flexibles et innovantes de conciliation) qui regroupe des projets [espagnol](#), [portugais](#) et [français](#). Les partenaires de ce PT se sont engagés à généraliser les démarches innovantes d'équilibre vie-travail au niveau régional et local, dans le cadre du réseau de bonnes pratiques des "Amis de la conciliation".

Contact

<p>The National Flexi-Work Partnership Dr. Margaret Fine-Davis The Centre for Gender and Women's Studies Trinity College Dublin 28 Westland Row</p>
--

IRL-Dublin 2

Tel.: +353 01 6083500

+353 01 6083500

Fax: +353 01 6083502

E-mail: mfdavis@tcd.ie