

**Articuler**  
**vie professionnelle et vie personnelle**  
Les expérimentations  
des projets Equal français 2001-2004

Quels risques et quels facteurs de discrimination le manque de gestion de l'articulation des temps de vie génère-t-il pour les salariés, les demandeurs d'emploi, les parents, les personnes à charge, les citoyens... ? Quelles sont les différentes implications sur les femmes et sur les hommes ?

Quelles réponses concrètes les projets cofinancés par le Fonds social européen apportent-ils ? Quel est l'apport des échanges transnationaux ?

Quelles tensions et contradictions apparaissent dans les différentes solutions proposées ? Comment les gérer ?

Est-ce que la mise en œuvre d'une meilleure articulation des temps implique une meilleure prise en compte de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ?

C'est à ces questions que ce cahier, réalisé dans le cadre des travaux du réseau thématique national « articulation des temps de vie » (22 projets européens travaillent sur cette thématique depuis 2002), s'efforce de trouver des réponses.

Trois grandes parties se dégagent :

- un panorama des dispositifs mis en œuvre en faveur de l'articulation des temps de vie dans les différents pays européens et en France,
- les expérimentations des projets et les questions clés qui se posent aujourd'hui sur cette thématique,
- un annuaire de fiches synthétiques des projets participant au réseau thématique, quelques points de repères sur les politiques européennes en matière d'articulation des temps, et une bibliographie.

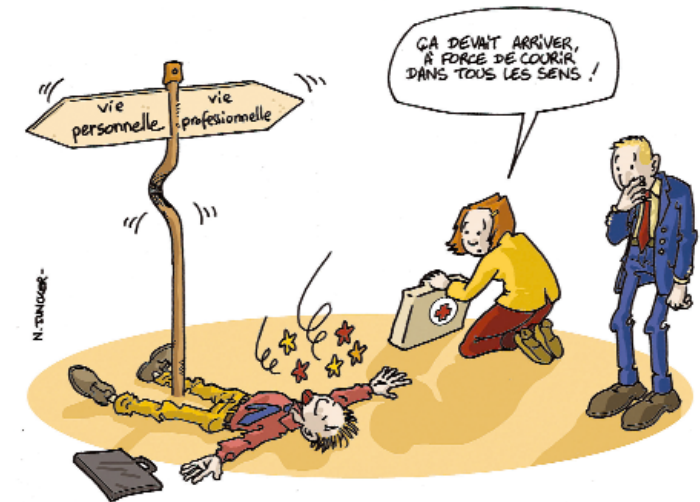
ISBN : 2-84108-24-2

RESEAU D'APPUI ET DE CAPITALISATION DES INNOVATIONS EUROPEENNES  
73 rue Pascal 75013 Paris France • Tél. 33 (0)1 44 08 65 10 • Fax 33 (0)1 44 08 65 11  
info@racine.fr • www.racine.fr • Association loi 1901 • SIRET 392 135 679 000 18 • NAF : 741 G

racine

Articuler vie professionnelle et vie personnelle. Equal français 2001-2004

## Les cahiers



# Articuler vie professionnelle et vie personnelle

Les expériences des projets  
Equal français 2001-2004

Rachel Silvera, Nadja Buseyne  
et Vicki Donlevy-Gomes

***Nous tenons à remercier pour leur contribution :***

Emmanuelle Blondel	Lucette Escudier
Claire Bonniol	Solenn Etori
Alain Bony	Olivier Gérard
Claudine Brocard	Jean-Luc Goujon
Martine Buffier-Morel	Isabelle Gueguen
Janie Cabanat	Yvan Guironnet
Odile Carnoy	Yasmina Lahlou
Annabelle Chassagnieux	Françoise Le Verge
Damien Coiffard	Marilyne Mathieu-Lanciot
Cathy Copie	Stéphane Ouazan
Pierre Coutaz	Lucie Pascal
Sébastien Cuny	Évelyne Reeves-Coutand
Éric de Bouclans	Renée Sage
Catherine Decaux	Danielle Seignourel
Michel Defay	Anne-Karine Stocchetti
Christine Delfour	Françoise Ticory
Pierre Dommergues	Danièle Touchard
Danielle Dujardin	Lilian Tronche
Jean-Baptiste Dupont	Catherine Truc

© 2004, RACINE, 73, rue Pascal, 75013 Paris.  
Tél. : 33 (0) 1 44 08 65 10. Fax: 33 (0) 1 44 08 65 11.  
info@racine.fr.  
www.racine.fr

ISBN: 2-84108-023-4

# Table des matières

<b>Introduction</b> .....	7
<b>Partie I. L'articulation des temps de vie en Europe et en France : approche théorique et générale</b> .....	17
Panorama des dispositifs européens .....	25
L'articulation des temps en France: une situation mitigée .....	33
<b>Partie II. Les expériences des projets français en matière d'articulation des temps de vie</b> .....	45
Présentation des projets du réseau thématique « articulation des temps » .....	47
Les facteurs déclenchants de la démarche .....	49
Premier repérage des solutions préconisées dans l'ensemble des projets .....	51
Les problématiques dégagées par le réseau thématique .....	83
<b>Conclusion</b> .....	95
<b>Annexes</b> .....	101
Liste des tableaux et schémas .....	103
Quelques points de repère sur les politiques européennes en matière d'articulation des temps .....	104
Documents utiles .....	107
Fiches descriptives des projets .....	111

# Introduction



**C**E texte est le résultat des travaux entrepris par le Réseau thématique National (RTN) sur l'articulation des temps de vie, mis en œuvre dans le cadre du thème G du programme Equal.

Equal est un programme d'initiative communautaire (PIC), cofinancé<sup>1</sup> par le Fonds social européen (FSE)<sup>2</sup>, qui soutient des projets expérimentaux et innovants avec l'objectif de lutter contre les discriminations et les inégalités sur le marché du travail. Chaque projet est mis en œuvre par un partenariat au niveau national, le partenariat de développement (PDD), et en collaboration avec au moins un PDD dans un autre État membre. L'Union européenne contribue pour plus de 3 milliards d'euros au programme pour la période 2000-2006, dont 326 millions pour la France. Deux appels à projets Equal ont été organisés dans chaque État membre, en 2001 et en 2004.

Equal fonctionne par une approche thématique. Basés sur les quatre « piliers » de l'ancienne version de la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE)<sup>3</sup>, l'Union

1. Equal cofinance les projets retenus à hauteur de 50% pour les zones hors Objectif 1 et de 75% pour les zones Objectif 1. La partie restante doit provenir de fonds nationaux (publics et/ou privés).
2. Créé dès 1957, le FSE est l'un des quatre Fonds structurels actuels de l'Union européenne dont les objectifs sont d'encourager un niveau élevé d'emploi, l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, le développement durable et la cohésion économique et sociale.
3. Voir p.104: Quelques points de repère sur les politiques européennes en matière d'articulation des temps

européenne a défini 9 thèmes parmi lesquels chaque État membre pouvait sélectionner ses priorités selon les difficultés spécifiques rencontrées sur son marché du travail. Ces thèmes sont les suivants.

**Tableau 1 : Thèmes et axes prioritaires du programme Equal**

Axe prioritaire	Thème Equal défini par l'UE
1. Employabilité	A. Faciliter l'accès au marché de l'emploi pour les personnes en difficulté
	B. Lutter contre le racisme et la xénophobie
2. Esprit d'entreprise	C. Ouvrir le processus de création d'entreprise à tous
	D. Renforcer l'économie sociale et les services d'intérêt collectif
3. Adaptabilité	E. Promouvoir la formation tout au long de la vie
	F. Favoriser la capacité d'adaptation des entreprises et des salarié-es aux changements économiques structurels
4. Égalité des chances femmes/hommes	G. Concilier vie familiale et vie professionnelle
	H. Réduire les écarts entre les hommes et les femmes
5. Demandeurs d'asile	I. Aider à l'intégration des demandeurs d'asile

La France a fait le choix de travailler sur tous les thèmes proposés, à l'exception du thème H, qui doit être un aspect transversal, intégré dans chaque projet sélectionné. Avec l'objectif de concentrer l'action du programme Equal sur les problématiques les plus importantes sur le marché du travail français, ces thèmes ont ensuite été déclinés pour cibler les priorités françaises.

Ainsi le thème G, en France, s'intitule « Rechercher et expérimenter de nouveaux moyens pour mieux articuler les différents temps de vie »<sup>4</sup>. 16% du budget total d'Equal France sont consacrés à ce thème, soit 48,128 millions d'euros. Puisqu'il s'agit d'une thématique qui a été peu abordée dans le cadre du programme Emploi-NOW<sup>5</sup>, mais qui représente un obstacle important à la participation égale des femmes et des hommes au marché du travail, le choix a été fait de concentrer tous les efforts de l'« axe » égalité des chances entre les femmes et les

4. L'intitulé pour le premier appel à projets en France était : « Rechercher et expérimenter de nouveaux moyens pour mieux articuler la vie professionnelle/vie personnelle, notamment pour les femmes sur le marché du travail, dans le cadre d'une mise en cohérence des temps sociaux et temps des villes ».  
5. Le programme d'initiative communautaire Emploi, qui était financé par le FSE entre 1994 et 1999, comportait quatre volets dont NOW, qui visait à améliorer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

hommes sur l'articulation des temps de vie afin d'impulser un nombre important d'expérimentations sur ce thème.

Lors du premier appel à projets, 1357 projets Equal ont été retenus dans l'ensemble de l'Union européenne<sup>6</sup>, dont 231 projets en France. Sur le thème G (l'articulation des temps de vie), 74 projets ont été sélectionnés dans l'Union européenne lors du premier appel à projets, dont 25 (plus d'un tiers) en France. Les projets français sur cette thématique, représentent donc un terrain d'expérimentation très important à l'échelle européenne et française. Ces projets sont en cours depuis l'année 2002.

Le comité national de suivi du programme Equal en France a fait le choix, en 2002, de mettre en avant deux thématiques, en particulier pour les activités de capitalisation : le thème E (mise en œuvre de dispositifs en faveur du maintien d'activité et/ou développement de travailleurs expérimentés) et le thème G.

À partir de cette décision, le département FSE du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale a demandé à RACINE, structure nationale d'appui du programme Equal en France, de proposer un plan de capitalisation pour ces deux thématiques. Suite à cette proposition, les deux groupes se sont mis d'accord sur une méthodologie commune, qui a ensuite été adaptée aux spécificités de chaque thème. La proposition générale portait sur les grands axes suivants :

**L'information sur les projets retenus dans Equal :** la mise en œuvre via l'outil Olimpe d'un annuaire des projets thème G par la mise à disposition via Internet des fiches de synthèse des projets et l'export vers la base de données communautaires BDCE<sup>7</sup>.

**L'analyse des projets nationaux et régionaux du thème G :** une analyse des projets nationaux et régionaux du thème G a été menée. Elle a abouti à un article dans le *Bulletin Racine* n° 62. Elle devrait également compléter un document de synthèse sur Equal qui s'attachera notamment à expliciter quelles sont les questions posées par les projets, quelles sont leurs hypothèses de travail, quelles sont leurs ambitions.

6. Dont 15 projets pilotes dans deux des États candidats à l'adhésion : la Hongrie (5 projets) et la République tchèque (10 projets).  
7. BDCE = Banque de données commune Equal.

**L'identification de projets représentatifs:** sous la responsabilité du Département FSE du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, un panel de projets représentatifs du traitement des questions prioritaires a été sélectionné, en coopération entre les niveaux techniques national et régional. Ce panel a été source de multiples déclinaisons: constitution d'un groupe thématique de production (voir infra), traitement journalistique de certaines fiches de projets dans le cadre de la campagne nationale de communication sur le Fonds social européen, alimentation des réseaux thématiques européens, présentation lors de colloques et événements...

**La mise en place de groupes nationaux de production:** un réseau thématique d'une vingtaine de PDD français a été constitué. Le réseau a été d'emblée orienté vers la production de documents de synthèse: présentation des problématiques traitées par les projets, hypothèses de travail, exemples de pratiques expérimentées, questions qui restent à explorer. Ce groupe est animé par RACINE. De plus, le groupe thématique associe des acteurs institutionnels clés de la thématique.

**La confrontation des pratiques avec les préoccupations des acteurs publics et privés:** au-delà de ce premier effort de repérage et d'information du plus grand nombre sur les enseignements qu'il est possible de tirer de ces expériences, reste la question essentielle de savoir si cette production de valeur ajoutée est bien finalisée par rapport à des demandes précises, des besoins formulés par exemple par la puissance publique ou plus largement par la société. Autrement dit, il s'agit, dans une perspective de « généralisation des pratiques innovantes », ou « mainstreaming », que les décideurs et les acteurs principaux des systèmes de formation et d'emploi en France puissent trouver dans Equal si ce n'est des réponses à leurs interrogations, en tout cas des expériences permettant d'alimenter leurs réflexions et les pratiques qu'ils soutiennent. Pour cela, il faut concevoir une stratégie de veille permettant d'apprécier si les projets Equal sont en mesure de faire évoluer les approches, les problématiques actuelles dans les champs qui sont les leurs. Cette veille, nécessitant la maîtrise des problématiques en question, pourrait alimenter efficacement le dialogue entre les porteurs des projets, les acteurs du programme et les décideurs dans le cadre d'espaces d'échanges qui sont également à concevoir.

**La formalisation des produits:** à partir des résultats intermédiaires de ce groupe de travail national, un document de synthèse (le présent Cahier) a été rédigé. Il présente brièvement les enjeux, les principaux enseignements des expériences analysées, les questionnements qu'elles soulèvent, et s'efforce de produire des recommandations méthodologiques destinées aux praticiens

pour une optimisation de leurs démarches et des préconisations adressées aux décideurs, afin d'attirer leur attention sur les aspects les plus marquants des expériences traitées. Largement diffusé, il doit constituer la base de la contribution française aux travaux communautaires sur la thématique.

Pour le thème G, il a été décidé, en priorité, d'aborder les questions clés suivantes dans les travaux du réseau thématique national.

- Quels sont les risques et les facteurs de discrimination générés par le manque de gestion de l'articulation des temps de vie pour les salarié-es, les demandeurs ou demandeuses d'emploi, les parents, les personnes à charge, les citoyens...? Quelles sont les différentes implications sur les femmes et sur les hommes?
- Quelles sont les réponses concrètes apportées par les projets Equal? Quel est l'apport des échanges transnationaux?  
Quelles autres solutions peuvent être mises en œuvre par les différents acteurs (associations, entreprises, partenaires sociaux, collectivités territoriales...) afin de mieux articuler les différents temps de vie?
- Quelles sont les tensions et les contradictions dans les différentes solutions proposées? Comment les gérer? (Par exemple: faut-il privilégier une augmentation du nombre de places disponibles dans les services de garde d'enfant ou donner des congés plus longs aux parents? Est-ce qu'il faut augmenter la souplesse des horaires de services pour les usagers même si cela peut impliquer des contraintes supplémentaires d'horaires pour les employés proposant ces services?)
- Est-ce que la mise en œuvre d'une meilleure articulation des temps implique une meilleure prise en compte de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes?

Par ailleurs, dans une perspective de capitalisation des acquis, il est indispensable de s'interroger sur les conditions de réussite et sur les écueils à éviter dans la conduite de tels réseaux thématiques. Cela est d'autant plus important qu'Equal se veut un laboratoire d'expériences susceptibles de faire évoluer les systèmes, afin que ceux qui y participent soient à terme capables de comprendre comment être efficaces et pertinents dans des stratégies de « mainstreaming ». Cela ne peut pas être fait par ceux qui sont immédiatement impliqués dans l'action (porteurs de projets, responsables du programme, structures d'assistance technique). C'est pourquoi il a paru crucial d'imaginer un accompagnement

méthodologique et thématique dont les objectifs opérationnels sont les suivants :

- Doter les acteurs du programme d'idées de supports permettant de garder la mémoire des acquis méthodologiques des groupes thématiques.
- Cadrer les enjeux des travaux qualitatifs d'une réflexion en amont permettant l'appropriation par tous d'un cadre commun de références, susceptible d'alimenter une évaluation ultérieure efficace.
- Orienter les groupes thématiques pour une optimisation méthodologique des moyens et des ressources mobilisés.
- Alerter les groupes thématiques sur les pistes de travail les plus innovantes et les plus porteuses en vue du contexte général du thème abordé en France et en Europe.

Dans cette optique, il a été demandé à Rachel Silvera, chercheure et maître de conférences, experte sur les questions d'égalité des chances entre les femmes et les hommes, et notamment sur les questions d'articulation des temps de vie, d'accompagner l'ensemble des travaux.

Suite à un premier travail d'analyse de projets et d'échange avec le Département FSE, les DRTEFP<sup>8</sup>/ATR<sup>9</sup> et les autres acteurs du programme, le Réseau thématique national (RTN) « articulation des temps de vie » a été lancé lors d'une réunion qui a eu lieu à Paris le 22 mai 2003.

Le réseau thématique est composé de 20 projets Equal thème G et de 2 projets Objectif 3 travaillant sur cette thématique. Les projets présents dans ce réseau sont issus de 11 régions: Bretagne, Bourgogne, Champagne-Ardenne, Haute-Normandie, Île-de-France, Limousin, Lorraine, Midi-Pyrénées, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Pays de la Loire et Rhône-Alpes. Les huit projets nationaux thème G font partie de ce groupe. Les projets concernés sont listés ci-après.

8. Directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (autorités de gestion du programme Equal au niveau régional).

9. Assistances techniques régionales sur le programme Equal.

Tableau 2:

<b>Les 22 projets membres du réseau thématique national sur l'articulation des temps de vie</b>			
<b>N° de projet Equal</b>	<b>Titre du projet</b>	<b>Organisme tête de liste</b>	<b>Fiche descriptive</b>
2001_BRE_10587	Rennes, égalité des temps	Ville de Rennes	p. 114
2001_BRE_10871	Développement des conditions favorables à l'activité des femmes en Finistère	Conseil général du Finistère	p. 116
2001_CHA_10891	Harmonisation vies personnelles-vies professionnelles des femmes	Comité de bassin d'emploi (CBE) d'Épernay et sa région	p. 118
2001_HNR_10647	FAMME: Faciliter l'accès et maintien des femmes aux métiers porteurs d'emploi	OPCAREG Haute-Normandie	p. 120
2001_IDF_10965	TIMETIS	Émergences	p. 123
2001_LOR_10721	Gestion du temps, gestion de vie	Groupement d'intérêt public (GIP) formation tout au long de la vie	p. 126
2001_MDP_10089	FELICIE	Comité de coordination pour la promotion et la solidarité des communautés en difficulté (CCPS)	p. 129
2001_MDP_10500	Égalité des chances et développement dans le nord du Tarn	Association Ségala du Tarn	p. 132
2001_NAT_10370	Conciliation famille handicap	Centre national d'études et de formation pour l'enfance inadaptée (CNEFEI)	p. 135
2001_NAT_10433	Coordination des temps de vie sur les territoires	Fédération nationale des Francas	p. 137
2001_NAT_10609	Équilibre	SISHE-IBIS	p. 142
2001_NAT_10674	CITYCTAC-TAC-TIC	Association Algora formation ouverte et réseaux	p. 145
2001_NAT_10743	Garde d'enfants pour l'équilibre du temps familial, du temps professionnel et son organisation (GEPETTO)	Optimômes	p. 148
2001_NAT_10781	Travailler et être parents en milieu rural: un défi à l'espace et au temps	Familles rurales fédération nationale (FRFN)	p. 150
2001_NAT_10822	TEMPO FM: TEMPs Organisé pour féminin et masculin	Confédération nationale de la pâtisserie	p. 153
2001_NAT_10869	Tempora	Centre national d'information et de documentation des femmes et des familles (CNIDFF)	p. 155
2001_PAC_10547	Réussir au féminin en milieu rural	Centre de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA) de Carmejane	p. 158

Tableau 2 (suite):

Les 22 projets membres du réseau thématique national sur l'articulation des temps de vie			
N° de projet Equal	Titre du projet	Organisme tête de liste	Fiche descriptive
2001_PAC_10669	Entrepreneuriat au féminin	Chambre de commerce et d'industrie de Marseille-Provence (CCIMP)	p. 161
2001_PDL_10379	Projets de vie et parcours de compétence	Conseil général de Loire-Atlantique	p. 164
2001_RAL_10554	Articuler les temps pour développer les compétences	AGEFOS-PME Rhône-Alpes	p. 168
Projet Objectif 3	Manager les différences – RESPECT	Collège coopératif en Bretagne	p. 171
Projet Objectif 3	Temps d'artisans	Bernard Brunhes Consultants	p. 175

Font également partie du réseau le Département FSE du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale (Yasmina Lahlou), RACINE (Claude Bapst, Nadja Buseyne et Vicki Donlevy-Gomes), le Service des droits des femmes et de l'égalité (Claudine Brocard et Martine Buffier-Morel), le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche et des Affaires rurales (Lilian Tronche) et l'ANACT<sup>10</sup> (Renée Sage). Trois assistances techniques régionales (Auvergne, Pays de la Loire et Picardie) ont également exprimé un intérêt pour participer au réseau, mais n'ont finalement pas pu se joindre aux travaux. Nous tenons également à remercier les autres collègues de RACINE (notamment Julien Clermont et Marie-Charlotte Menard) pour leur appui très apprécié en termes de formalisation des discussions.

Enfin, sans la collaboration active et interactive des différents porteurs de projet du réseau, ce Cahier n'aurait pas vu le jour. Nous les remercions très chaleureusement.

La première réunion du RTN (22 mai 2003) a permis d'initier des échanges entre les projets et de commencer à faire surgir des questions communes. Cette séance a notamment permis de s'interroger sur les questions suivantes :

10. Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

- Quels motifs vous ont conduits à aborder la question de l'articulation des temps de vie ?
- Quelles solutions concrètes peuvent être mises en œuvre par les différents acteurs dans les projets afin de mieux articuler les différents temps de vie ?

Une première synthèse, réalisée avec Rachel Silvera, a été présentée aux membres du RTN à l'issue de ces travaux.

La deuxième réunion, réalisée sur deux jours (4 et 5 novembre 2003), nous a permis d'aller plus loin dans les échanges et dans les questionnements. Elle a également permis de poser les hypothèses des productions de ce réseau.

- Les questions posées aux projets étaient les suivantes :
- Quelles sont les tensions et les contradictions dans les différentes solutions proposées ? Comment les gérer ?
  - Une meilleure articulation des temps implique-t-elle toujours une meilleure prise en compte de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ?

Une synthèse prenant en compte ces travaux a été diffusée au réseau.

Au cours de la troisième réunion (10 et 11 mai 2004), les porteurs de projet ont pu modifier et enrichir le contenu de ce Cahier. Le groupe a également abordé la question de la valeur ajoutée de la transnationalité pour la thématique de l'articulation des temps.

Une quatrième réunion s'est tenue le 21 septembre 2004 afin de valider le contenu définitif de ce Cahier.

En tant que l'un des produits clés du RTN, ce Cahier vise à capitaliser et à diffuser les résultats des travaux du RTN auprès des groupes cibles prioritaires :

- les opérateurs de terrain, mettant (ou souhaitant mettre) en œuvre des dispositifs en faveur de l'articulation des temps de vie,
- les décideurs au niveau français (locaux, régionaux et nationaux) et européen,
- les chercheurs,
- les médias français et européens...

Dans la première partie, rédigée par Rachel Silvera, nous présentons un panorama des dispositifs mis en œuvre en faveur de l'articulation des temps de vie dans les différents pays européens et en France.

Dans la deuxième partie, faisant suite aux travaux du RTN, nous proposons une typologie des projets participant au réseau, une présentation des raisons qui les ont motivés à s'investir sur cette thématique et des solutions mises en œuvre afin de mieux articuler les temps de vie. Enfin, nous abordons trois problématiques dégagées lors des travaux du groupe: les tensions inhérentes à la mise en œuvre des actions en faveur de l'articulation des temps de vie, les apports des échanges transnationaux sur la thématique et les interactions entre l'articulation des temps et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Dans les annexes de ce texte, nous proposons:

- quelques points de repères sur les politiques européennes en matière d'articulation des temps,
- une bibliographie regroupant les textes cités dans le Cahier et des documents utiles pour toute personne intéressée par cette thématique,
- un annuaire de fiches synthétiques des projets participant au RTN, rédigées par les porteurs de projet, qui présentent les actions mises en œuvre en termes d'articulation des temps de vie.

Partie I

# **L'articulation des temps de vie en Europe et en France**

***Approche théorique et générale***

L'OBJECTIF du thème G du programme Equal est, rappelons-le, de « *rechercher et expérimenter de nouveaux moyens pour mieux articuler les différents temps de vie.* » Le thème de l'articulation des temps sociaux – temps de travail, temps familial et domestique, temps de vie sociale, temps de loisirs et temps « personnel » – devient un enjeu majeur en Europe. Cet enjeu est central tant du point de vue du fonctionnement du marché du travail et de l'efficacité économique que sur un plan social, en vue de favoriser une société plus équitable, mieux équilibrée. Il implique tous les acteurs de la vie économique et sociale : l'État et les services publics bien sûr, mais aussi les entreprises, de plus en plus sensibles à cette dimension ; de même, les familles, dans toute leur diversité, sont évidemment impliquées. Le développement de couples bi-actifs et des familles monoparentales (dont les femmes sont majoritairement « chefs de famille ») implique une tension croissante, qui est nettement plus sensible pour les femmes, pour qui l'activité professionnelle ne s'est pas accompagnée d'un véritable rééquilibrage dans le partage des tâches domestiques.

Plus précisément, l'enjeu de l'articulation entre vie professionnelle et familiale est depuis plus de dix ans un des éléments importants de la politique européenne, à travers l'adoption de directives et recommandations importantes, souvent précédées d'accords entre les partenaires sociaux européens comme : le temps partiel, le congé parental, la garde d'enfants et plus récemment la résolution de juin 2000 sur la participation équilibrée des hommes et des femmes à la vie professionnelle et familiale ou encore la résolution du conseil de l'Union européenne introduisant des indicateurs de suivi sur l'articulation de la vie familiale et professionnelle en novembre 2000<sup>11</sup>. Les différents programmes d'action

11. L'élaboration de ces indicateurs fait suite au programme de Pékin durant la présidence française de l'Union européenne et a donné lieu à un tour d'horizon de l'ensemble des dispositifs existants dans ce domaine, R. Silvera (2002), *Articuler vie familiale et vie professionnelle en Europe, un enjeu pour l'égalité*. Service Droits des femmes et de l'égalité, la Documentation française.

communautaires en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ont également mis l'accent sur cette thématique.

Enfin, la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) de 1997 et plus particulièrement les lignes directrices pour l'emploi (adoptées en 1999), intégrées dans les Plans nationaux d'action pour l'emploi<sup>12</sup>, vont poursuivre ce mouvement. Elles vont s'appuyer sur une méthode qui permet d'intégrer l'égalité dans tout le processus, dans toutes actions et par tous les acteurs (c'est ce qu'on appelle le *gender mainstreaming*, traduit en français par « approche intégrée de l'égalité », voir ci-dessous). À partir de 2003, cette démarche ira plus loin en imposant des objectifs quantifiés (par exemple, le PNAE 2003 français comporte les objectifs suivants : pour 2006, augmentation des taux d'emploi féminins à 60 % ; réduction d'un tiers d'ici à 2010 des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ; accueil d'ici à 2010 d'au moins 90 % des enfants entre 3 ans et l'âge de la scolarité et d'au moins 33 % des moins de 3 ans). Jusqu'à 2002, l'une des lignes directrices était explicitement consacrée à « favoriser la conciliation vie familiale et professionnelle » (voir en annexe les dispositifs européens de « conciliation »).

### Le *gender mainstreaming* : définitions et enjeux

L'apparition du « concept » de *gender mainstreaming* remonte à 1985, lors de la troisième Conférence mondiale des Nations unies sur les femmes de Nairobi. Il s'agissait alors de promouvoir le rôle des femmes et d'intégrer « les valeurs féminines » dans les travaux sur le développement (Conseil de l'Europe, 1998). Après des années de formulation d'une stratégie de développement d'une telle approche, la plate-forme adoptée lors de la quatrième Conférence mondiale des Nations unies sur les femmes de Pékin (1995) fut plus explicite : « *Les gouvernements et les autres acteurs doivent favoriser une politique active et visible en vue d'intégrer une démarche soucieuse de l'égalité entre les sexes (mainstreaming a gender perspective) dans toutes les politiques et dans tous les programmes en analysant, notamment, le cas échéant, les conséquences qui en résultent avant toute prise de décisions.* »

En parallèle, au sein de la Commission européenne, les troisième et quatrième programmes d'action pour l'égalité des chances ont impulsé une nouvelle volonté plus explicite de *gender mainstreaming*. Un texte a été adopté dans ce sens en 1996 (Commission européenne, 1996).

12. Ligne directrice du PNAE n° 19 : intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ; ligne directrice n° 20 : s'attaquer à la discrimination entre les hommes et les femmes ; ligne directrice n° 21 : concilier vie professionnelle et vie familiale ; ligne directrice n° 22 : faciliter la réintégration des femmes dans la vie active.

On peut retenir, parmi ces divers travaux, la définition du Conseil de l'Europe, pour qui le *gender mainstreaming* (traduit en français par « approche intégrée de l'égalité ») est « *la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques* » (Conseil de l'Europe, 1998).

Autrement dit, le *gender mainstreaming* propose une nouvelle conception de l'égalité entre hommes et femmes, non plus traitée à côté, à part des prises de décision mais de façon intégrée et permanente. Dans cette logique, il n'y a plus d'un côté les politiques économiques, la négociation et l'action, et de l'autre la question de l'égalité professionnelle, conçue de façon indépendante et visant à corriger des inégalités antérieures ou constituées par ailleurs.

Cette démarche a donc deux dimensions essentielles : il s'agit en premier lieu, de concevoir l'égalité en permanence et en amont, au moment même où s'élabore une politique. En second lieu, il s'agit d'impliquer tous les acteurs qui ont un rôle décisionnel, qu'il s'agisse de l'acteur public évidemment, mais aussi des acteurs sociaux et locaux (entreprises, syndicats, élus locaux...).

Rappelons que le *gender mainstreaming* ne doit pas être un alibi pour ralentir ou supprimer des actions et des lignes de budget spécifiques à l'égalité mais, au contraire, s'ajuster au développement d'une approche intégrée. Ainsi, la plupart des travaux soulignent non pas l'abandon d'une approche spécifique au profit de l'approche intégrée mais plutôt une articulation entre ces deux politiques : « *Le [gender] mainstreaming est généralement présenté comme une nouvelle stratégie vers l'égalité des sexes, et ses partisans soulignent qu'en aucun cas il ne doit remplacer les politiques "traditionnelles" (...). Il s'agit en fait d'un complément.* » (Conseil de l'Europe, 1998)

La question est en réalité de savoir comment l'approche intégrée s'accorde avec les politiques spécifiques et pourquoi ces dernières restent indispensables. Ces deux types d'approches ne sont pas seulement complémentaires. Ils constituent une stratégie double, « *a twin track strategy* », selon Jill Rubery (1998). En effet, la politique de *gender mainstreaming* ne peut se comprendre que sur le long terme et en articulant trois niveaux d'intervention : « *La perspective d'égalité de traitement qui garantit des droits égaux à travers la législation ; la place des femmes qui implique des actions positives pour réduire leurs désavantages, et qui sont aussi associées aux différences dans les « valeurs féminines » ; la perspective de genre (gender perspective) qui suit les processus d'adaptation vers une société plus égalitaire et implique des changements dans la vie des femmes mais aussi des hommes.* » (Rubery, 1998)

On observe ainsi tout le chemin à parcourir vers le *gender mainstreaming* et à quel point ces deux dimensions (politique spécifique ou intégrée) sont, en réalité, parties prenantes d'un même processus à long terme, pour peu qu'une telle démarche soit retenue.

Deux définitions méritent d'être précisées en introduction.

• Tout d'abord, sans fermer ce débat, notre démarche privilégie plutôt le terme « articulation » au terme « conciliation ». Certes, il apparaît souvent neutre, pour bon nombre d'intervenant-es, d'utiliser le terme de conciliation, dans une acception proche de l'anglais. Mais les travaux d'Annie Junter-Loiseau<sup>13</sup> ont permis d'adopter une approche critique de cette notion de « conciliation » : « *Le charme de la notion, sans doute à l'origine du ralliement et du consensus qu'elle suscite, réside dans cette idée de la **coexistence harmonieuse** entre des personnes, des intérêts, (...) des univers opposés.* » Trois critiques majeures apparaissent alors dans les politiques de conciliation :

- Tout d'abord, cette notion tend à gommer les conflits, les tensions inhérentes à ces univers.
- Par ailleurs, elle met l'accent sur la dimension individuelle des solutions offertes aux salarié-es, sans prendre en compte les processus inhérents à ces questions d'articulation.
- Enfin, « *elle renvoie à un paradigme famille-travail plutôt stable (...). Se faisant, elle laisse de côté ceux qui ont une famille et pas de travail et ceux qui ont un travail et pas de famille* ».

Plus fondamentalement, cette notion véhicule toujours un présupposé : le problème de la conciliation serait avant tout le fait des femmes. Il s'agit, au fond, de permettre « la conciliation des rôles féminins ». Même si personne désormais n'affiche un tel propos, des mesures temporelles sont parfois suggérées, voire réservées implicitement aux femmes mères de famille. Ainsi, selon Annie Junter-Loiseau, « *la conciliation procède moins d'une révolution dans l'approche des temps sociaux que d'une nouvelle manière de nommer les inégalités temporelles entre les hommes et les femmes dans la famille et le travail. **Loin d'être une révolution temporelle, elle serait une métaphore des discriminations*** ».

L'usage que nous faisons du terme « d'articulation des temps » ne saurait gommer totalement ces risques. Mais il permet de sortir de cette logique et de penser en termes de genre<sup>14</sup>. Il est primordial en effet, dans cette démarche, de

13. « La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale : révolution temporelle ou métaphore des discriminations » – *Temporalités du social et sexualité* n° 24.

14. Soulignons qu'en utilisant le terme « genre » au sens anglo-saxon de « gender », l'accent est mis sur l'ensemble des processus de construction sociale, historique et économique des différenciations sexuées, au-delà des différences biologiques.

travailler davantage sur la contribution des pères pour un meilleur partage des tâches dans la sphère privée, d'ouvrir dans le débat public ce qui relève habituellement de petits arrangements privés. Comme le suggère encore Annie Junter-Loiseau (1996), il s'agit de mieux prendre en compte tant la dimension privée du temps de travail que la dimension publique du temps familial.

Certes, cette approche ne fait pas l'unanimité et certains préfèrent maintenir le terme de conciliation. Dans une thèse récente, Martine Buffier-Morel (2004) montre que ce point litigieux de la problématique des temps dans le cas français (« articulation » versus « conciliation »), peut être éclairé par des raisons théoriques. La revendication de la *conciliation* renvoie à un point de vue qui « consiste à s'interroger sur la situation de l'acteur » et ses motivations, pour comprendre les phénomènes collectifs, alors que l'*articulation*, comme théorisation des problématiques temporelles par le genre, serait davantage sous-tendue par une conception holiste et institutionnelle du fonctionnement social. Pour Martine Buffier-Morel, la notion de *conciliation*, qu'elle soutient, renvoie à une dimension individuelle de l'articulation et à une sociologie de l'acteur. Dans une approche plus « institutionnaliste », qui correspond peut-être davantage à la démarche adoptée dans ce Cahier, au contraire, ces choix individuels sont contraints et sont le reflet des rapports sociaux de genre, laissant une moindre place aux arbitrages individuels.

Par ailleurs, une autre critique a été formulée par un des porteurs de projet : articuler, sur un plan technique, c'est joindre une pièce à une autre par un dispositif qui autorise leur mouvement, par exemple une bielle sur un piston. Or, nous font remarquer les auteurs du projet « Timetis », en l'occurrence, une seule des deux pièces imprime le mouvement à l'autre : dans l'expression « articuler vie professionnelle et familiale », on aurait alors le sentiment que le travail imprimerait le mouvement à la vie familiale, et non l'inverse.

Au total, il apparaît qu'aucun terme n'est totalement satisfaisant. Malgré ces remarques et critiques tout à fait légitimes et au regard de nos propres arguments, il nous paraît plus logique d'utiliser le terme « d'articulation », même si l'usage le plus commun, notamment au plan européen, souvent d'ailleurs sans arrière-pensée théorique, est encore celui de « conciliation ».

• Derrière la question de l'articulation entre vie professionnelle et familiale, se pose de façon plus ou moins explicite l'enjeu de l'égalité hommes/femmes tant

dans la sphère professionnelle que privée. Nous utilisons alors une définition très large de l'égalité, en articulant les enjeux issus du monde du travail à ceux de la société. En effet, sans lier les deux sphères (professionnelle et domestique, voire sociétale), une véritable égalité ne pourrait voir le jour. Les deux sphères s'auto-alimentent: les inégalités sur le marché du travail (moindres salaires, moindres qualifications reconnues, emplois peu qualifiés...) légitiment l'assignation du travail domestique aux femmes et, inversement, leur moindre disponibilité liée à leurs responsabilités familiales justifierait de moindres responsabilités professionnelles.

Les mesures publiques adoptées en matière d'articulation correspondent en réalité à des choix en matière d'égalité. Ces mesures sont loin d'être neutres: ainsi, les structures d'accueil collectives s'avèrent plus favorables à une pleine activité professionnelle des mères, tandis que les congés, ou même le temps partiel, ont des incidences sur les carrières féminines, d'autant plus fortes que ces interruptions sont longues. Y compris lorsque des garanties sont offertes aux salarié-es pour accompagner ces dispositifs (par exemple, possibilité de retour du temps partiel au temps plein aux Pays-Bas, maintien d'une rémunération suffisante dans les pays nordiques...), ces dispositifs restent très largement féminisés et moins développés pour les emplois qualifiés. Il paraît en effet incompatible aujourd'hui encore de mener une véritable carrière professionnelle et d'avoir recours à ces formules. Ainsi paradoxalement, ces dispositifs tendent à renforcer les discriminations à l'égard des femmes: sur le plan professionnel, cette présumée moindre disponibilité des mères contribue au maintien de la ségrégation professionnelle (accès à des postes à moindre responsabilité, plus « compatibles » avec une vie de famille); sur le plan de la sphère domestique, en maintenant la division sexuée du travail domestique. Ce thème central sera repris dans les travaux du réseau thématique.

Afin de mieux comprendre ces enjeux, observons de plus près les mesures mises en place en Europe afin de resituer la position française.

## Panorama des dispositifs européens<sup>15</sup>

Nous avons procédé à un tour d'horizon des dispositifs publics développés en Europe, autour de deux axes principaux: le temps offert aux salarié-es (réduction du temps individuelle, collective ou sous forme de congés longs) et les services à la personne (ici seulement l'accueil des enfants).

### Du temps pour « concilier » et/ou...

Même si cela n'a pas été central dans les débats sur les 35 heures en France, la Loi Aubry II a introduit un lien entre **réduction du temps de travail** et égalité et une volonté de favoriser dans les accords une meilleure prise en compte des contraintes familiales des salarié-es dans les choix d'horaires. Les accords signés ont rarement suivi cette piste, syndicats et direction d'entreprises étant peu sensibilisés à cette dimension (voir plus loin le cas français). Cette démarche de réduction collective a été d'ailleurs très peu empruntée en Europe. Seul le Danemark, suite à des conflits sociaux, a accordé des jours de repos, au nom de la famille, sous forme de réduction collective du temps de travail.

**Le temps partiel** a été souvent considéré comme la forme la plus adaptée d'une meilleure articulation individuelle des temps. Dans certains pays du nord de l'Europe et surtout aux Pays-Bas (où il représente plus de 70% de l'emploi féminin, le temps partiel est devenu la norme de l'emploi féminin. Dans ce dernier pays, les femmes sont entrées beaucoup plus tardivement qu'en France dans le monde du travail et l'ont fait d'abord à temps partiel. Car pour elles, soutenues par les courants féministes et les syndicats, le temps partiel était leur façon de mieux articuler vie familiale et vie professionnelle. Rappelons qu'il s'agit de milieux où le modèle « familialiste » est encore très prégnant, où les mères jouent un rôle central auprès du petit enfant. Même si elles aspirent à un modèle professionnel de « double temps court », pour les femmes comme pour les hommes, il s'agit pour le moment plutôt du modèle « d'un revenu et demi ». L'autonomie des femmes hollandaises en terme salarial est donc relative. Mais

15. Cette présentation ne porte que sur l'Europe des 15. Nous ne disposons pas encore de données harmonisées sur les nouveaux entrants. Cette comparaison mériterait pourtant d'être réalisée car les modèles des pays concernés par l'élargissement en matière d'égalité et de services aux familles offrent des perspectives totalement différentes.

dans ce pays, une nouvelle loi très novatrice prévoit que tout individu puisse justement allonger ou réduire son temps de travail en fonction de ses besoins – sauf contrainte économique de l’entreprise. Cela est une avancée importante, qui n’existe pas en France, où le temps partiel dans le secteur privé est bien souvent irréversible (Silvera, 2002). Soulignons cependant que le temps partiel est loin d’être la meilleure réponse pour mieux articuler les temps de vie et mener à bien l’égalité tant au travail que hors travail. Au Danemark, par exemple, le nombre de femmes à temps partiel a énormément chuté alors qu’il était très élevé, les femmes recherchant de plus en plus une carrière à temps complet. On sait également qu’en France le recours au temps partiel dans certains secteurs d’activité (commerce, nettoyage) est contraint et totalement incompatible avec l’idée d’articuler les temps de vie, vu les horaires atypiques proposés.

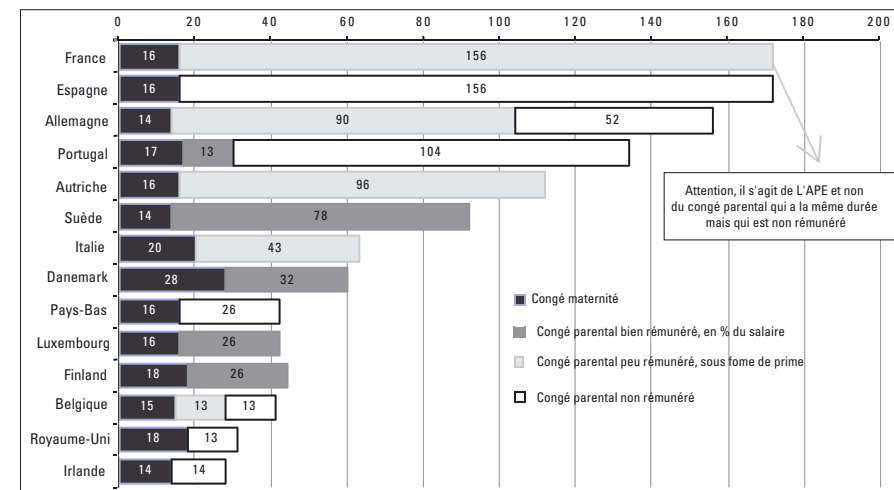
Une autre dimension du temps offert aux parents prend la forme des **congés**. Suite à une directive européenne, tout parent salarié a droit au minimum à six mois de congé non rémunéré pour chaque naissance d’enfant. Notre tour d’horizon révèle une grande diversité dans les dispositifs européens en fonction de deux critères : la durée de ces congés et leur éventuelle rémunération. Le congé parental varie de 13-14 semaines au Royaume-Uni et en Irlande, jusqu’à 3 ans en Allemagne, Espagne, France et Portugal. De plus, il n’est pas rémunéré dans les deux premiers pays cités et en Espagne; faiblement (sous forme de d’allocation fixe et sous certaines conditions, en fonction du nombre d’enfants, comme en France avec l’Allocation parentale d’éducation (APE) ou encore en Allemagne, en Autriche et en Belgique); enfin, de façon plus conséquente en Suède surtout, au Danemark, en Finlande et au Luxembourg (en pourcentage des salaires antérieurs).

Mais dans la plupart des cas, le congé parental reste très féminisé, autour de 90% à l’exception des Pays-Bas et de la Finlande (68%). Mais ici, il convient d’observer la durée du congé que prennent ces pères : ainsi en Suède, 80% des pères prennent le fameux « mois du père », mais environ 30% seulement vont au-delà, malgré une garantie de maintien de 80% du salaire antérieur. De plus en plus d’États mettent d’ailleurs en place des mesures incitatives pour les pères. On connaît depuis longtemps le principe suédois introduit depuis 1995 (ce mois est perdu pour le ménage, s’il n’est pas pris par le père). Dans d’autres pays, comme l’Autriche et tout récemment l’Italie, ce congé s’allonge si une partie est prise par le père. Enfin, cas totalement différent, l’Espagne, où c’est une partie du congé maternité lui-même qui peut être prise par le père (10 semaines sur les 16). La France, quant à elle, a allongé le congé de paternité d’une durée désormais de

11 jours ouvrables, rémunérés jusqu’au plafond de la Sécurité sociale (ce qui pénalise les cadres). Existant depuis 2002, cette mesure a fait l’objet d’un véritable engouement, ce qui montre bien que ces questions sont en voie d’évolution (Choffaut, David, 2003).

Quoi qu’il en soit, ces mesures n’atteignent pas l’efficacité attendue et prendre un congé parental reste le fait des femmes, en raison du poids des traditions culturelles sur les rôles familiaux et des obstacles venant des entreprises, pas toujours favorables à ce type de mesures pour les pères. Au-delà du problème de la rémunération, cette distanciation à l’emploi, y compris avec des garanties individuelles, explique largement le faible nombre de pères impliqués dans ces formules, pour qui l’identité au travail reste centrale, tout comme pour de nombreuses femmes, notamment cadres. Comment en effet poursuivre une véritable carrière après une interruption complète de plus d’un an ? De ce fait, ces dispositifs peuvent contribuer à la segmentation du marché du travail, au renforcement des inégalités sociales – y compris parmi les femmes, comme dans le cas français où l’APE, d’un montant d’environ 460 euros, a été « choisie » par de nombreuses femmes en situation précaire et dont le retour en emploi est problématique.

**Présentation synthétique des durées de congés maternité et parental (en semaines) en Europe**



Sources : Bettio *et alii* (1998), *Care in Europe*, European Commission et Silvera, (2002), *Articuler vie familiale et vie professionnelle en Europe*, Service Droits des femmes et de l’égalité, La Documentation française.

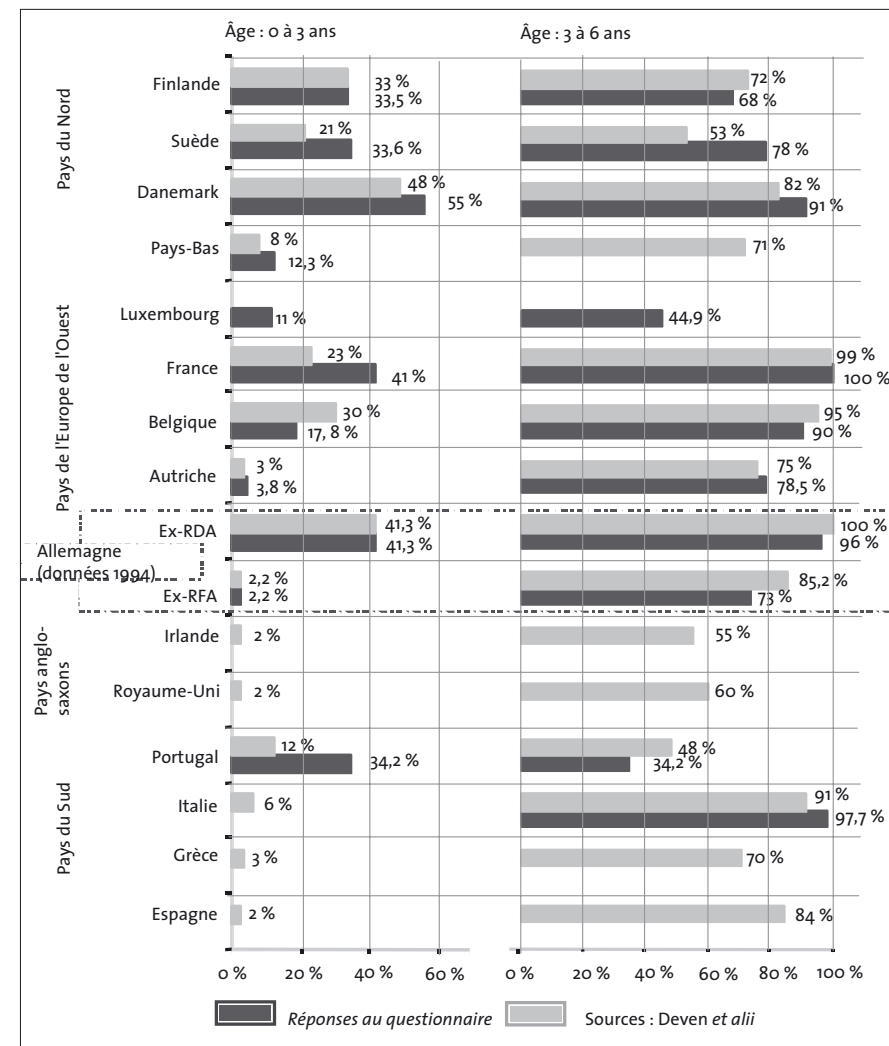
### ... des services collectifs ?

**Le développement des modes d'accueil** pour les enfants est une autre réponse complémentaire et peut-être mieux adaptée à une articulation entre vie familiale et professionnelle pour tous. Malheureusement, les données disponibles sont loin d'être homogènes et complètes (selon les systèmes nationaux, l'âge des enfants retenu et les modalités d'accueil différent).

On constate néanmoins que si des progrès significatifs ont été accomplis en matière de mode d'accueil, il s'agit surtout des enfants de 3 à 6 ans et nettement moins des 0-3 ans. Seuls quatre pays (Suède, Finlande, Danemark et France) accueillent plus d'un tiers des petits enfants (encore faudrait-il ici séparer les 0-1 an des 1 à 3 ans, car pour la toute petite enfance, on sait que l'accueil collectif est très peu développé). Le Danemark (55%) et la France (41%, dont 9% en crèches et 32% en maternelle dès 2 ans) dépassent ces seuils. Ailleurs, en réalité, les familles assument la garde du tout petit enfant, au mieux, à travers le congé parental (Autriche et Allemagne). Rares sont les États qui diversifient ces modalités d'accueil et offrent simultanément le choix de congés et d'accueils collectifs pour les tout petits.

En revanche, neuf pays accueillent en collectivité 90% des enfants de 3 à 6 ans. Ceci coïncide avec l'arrivée à échéance des congés parentaux longs et le développement d'une préscolarisation. Deux questions restent cependant entières : l'amplitude des horaires scolaires est globalement faible (autour de 4-5 heures par jour) ainsi que la prise en charge en dehors de ces horaires habituels. Le recours au temps partiel pour l'un des « parents », à des entraides familiales ou la nécessité de faire appel à d'autres modes de garde individuels complémentaires s'imposent, pour celles et ceux qui souhaiteraient avoir une véritable carrière à temps plein... Dans ces cas-là, bien sûr, le problème de la qualité de ces services, du bien-être des enfants (parfois à l'extérieur de leur domicile pendant de très longues journées et passant par jusqu'à trois ou quatre modes d'accueil différents par jour) se pose alors.

Répartition des modes de garde des enfants de 0 à 3 ans et de 3 ans et plus jusqu'à l'entrée en école obligatoire, en 1998 (réguliers et principaux)



Enfin, l'amélioration des services passe également par leur organisation spatio-temporelle. Les expériences italiennes en matière **des temps de la ville** illustrent parfaitement cette démarche. Les femmes élues italiennes ont suggéré de mettre

en œuvre des mesures concrètes pour réfléchir au mieux à l'organisation des temps au niveau d'une ville, voire d'un quartier. À travers des bureaux des temps, il s'agit de mieux coordonner les horaires des services (administration, écoles...), des transports, des commerces mais aussi des entreprises, pour que l'ensemble de ces services soit un peu plus adapté aux besoins des familles. Peut-être que les entreprises pourraient réfléchir autrement à l'organisation de leurs horaires et mieux prendre en compte leur environnement et le fait que leurs salarié-es ne sont justement pas que des salarié-es, mais aussi parfois des parents. Cette démarche est instituée dans plus de 100 villes italiennes et commence aussi à se développer en France et dans d'autres pays d'Europe (Boulin, Muckenberger, 2002). L'égalité en Italie était l'entrée principale de cette démarche : « *Les femmes changent le temps* », disaient-elles, et les choses ont concrètement évolué dans ce sens.

Ces quelques indicateurs révèlent une certaine convergence dans ces modèles européens, mais aussi d'importantes différences. Chaque pays est marqué par des systèmes spécifiques, par une histoire propre en matière de régimes économiques et politiques, de régimes d'emploi, de protection sociale, selon la place accordée à la famille et à l'enfant, mais aussi en termes de représentation sur le travail, les rôles sociaux et l'égalité professionnelle. Autrement dit, des modalités d'agencements différentes apparaissent entre travail, famille, État, marché et société civile, qui définissent des « contrats entre les genres » ou encore des « conventions de genre » bien différenciés (Fouquet, Gauvin, Letablier, 1999, et Letablier, 2001a et 2001b). En simplifiant, certaines variables créent les conditions plus ou moins favorables à l'articulation travail-famille, au regard de l'égalité : il s'agit du niveau d'activité des femmes et du rôle du temps partiel, du degré d'intervention publique dans le domaine du *care*<sup>16</sup>, des politiques des entreprises en matière d'égalité et de la nature des relations professionnelles et du dialogue social ; enfin, de l'implication des pères dans la sphère domestique.

Dans les pays où l'activité des femmes est importante (Suède, Danemark et en partie Finlande), on est en présence d'une intervention publique forte, favorable à la mise en place de congés rémunérés mais aussi de structures collectives importantes pour l'ensemble des personnes dépendantes (enfants, personnes âgées ou autres personnes dépendantes). Le temps partiel (sauf en Finlande),

16. Ce terme recouvre les activités de soins et de prise en charge des personnes dépendantes (enfants, personnes en situation de handicap ou âgées).

socialement mieux protégé, favorise aussi cette articulation, même s'il est surtout féminin. Le rôle des pères y est plus valorisé et les politiques favorables à la famille se sont développées au sein des entreprises, du fait de l'implication de tous les partenaires sociaux.

Dans de nombreux pays intermédiaires (Europe de l'Ouest et Portugal) les taux d'activité féminins sont parfois élevés mais les structures collectives sont moins développées, et/ou les congés moins incitatifs, la place des pères peu ou pas affirmée ; les partenaires sociaux sont peu ou pas impliqués dans ces thématiques. C'est essentiellement sur les femmes que repose toute la question de l'articulation des temps...

Dans d'autres pays encore, les taux d'activité féminins élevés ne s'accompagnent pas d'une intervention publique importante et reposent principalement sur le temps partiel et la prise en charge de tous ces besoins par la famille, principalement par les femmes (Royaume-Uni, Irlande et en partie les Pays-Bas).

Enfin, dans un dernier groupe de pays, essentiellement du Sud à l'exception du Portugal, les taux d'activité restent nettement moins élevés, du fait de l'absence ou presque de toute forme de prise en charge publique en matière de *care* et de développement du temps partiel ou des congés, ce qui s'accompagne d'ailleurs d'une chute spectaculaire des taux de fécondité...

Mais ce classement ne doit pas nous tromper : s'il est peut-être plus facile d'être reconnue dans un pays nordique, des inégalités y persistent encore, comme la difficulté d'accéder aux postes à haute responsabilité ou encore une prise de congés parentaux et de temps partiel qui reste le fait majoritaire des mères et non des pères, malgré les mesures incitatives... Bref, si l'égalité de droit s'affirme de plus en plus, l'égalité réelle – dans et hors la sphère professionnelle – reste toujours à réaliser, et ce dans tous les pays de l'Europe, ce qui laisse de la place à de nouvelles expérimentations adaptées à chaque contexte national, auxquelles les projets Equal peuvent largement contribuer...

Tableau 3: Indicateurs sur l'emploi en Europe en 2002

	Pays du Sud				Pays anglo-saxons	
	Espagne	Grèce	Italie	Portugal	Royaume-Uni	Irlande
Taux d'emploi des femmes (15-64 ans)*	44,1	42,5	42,0	60,8	65,3	55,4
Taux d'emploi des hommes (15-64 ans)	72,6	71,4	69,1	75,9	78,0	75,2
Taux de chômage des femmes	16,4	15,0	12,2	6,1	4,5	4,0
Taux de chômage des hommes	8,0	6,6	7,0	4,2	5,6	4,6
Taux de temps partiel des femmes**	17	8,1	16,7	16,4	44	30,5
Taux d'emploi à temps partiel des hommes	2,6	2,3	3,7	7,1	9,4	6,5

	Pays de l'Europe de l'Ouest					
	Allemagne	Autriche	Belgique	France	Luxembourg	Pays-Bas
Taux d'emploi des femmes (15-64 ans)*	58,8	63,1	51,4	56,7	51,6	66,2
Taux d'emploi des hommes (15-64 ans)	71,7	75,7	68,2	69,5	75,6	82,4
Taux de chômage des femmes	4,6	4,5	8,2	9,9	3,9	3,0
Taux de chômage des hommes	8,7	4,1	6,6	7,8	2,1	2,5
Taux de temps partiel des femmes**	39,5	35,7	37,7	29,7	26,4	72,8
Taux d'emploi à temps partiel des hommes	5,8	5,1	5,9	5	1,8	21,5

	Pays du Nord			EU-15
	Danemark	Finlande	Suède	
Taux d'emploi des femmes (15-64 ans)*	71,7	66,2	72,2	55,6
Taux d'emploi des hommes (15-64 ans)	80,0	70,0	74,9	72,8
Taux de chômage des femmes	4,6	9,1	4,5	8,7
Taux de chômage des hommes	4,4	9,1	5,3	6,9
Taux de temps partiel des femmes**	31,4	17,1	32,9	33,5
Taux d'emploi à temps partiel des hommes	11	8	11,2	6,6

\* Part des femmes en emploi sur l'ensemble de la population de 15-64 ans.

\*\* Part des femmes à temps partiel dans l'emploi féminin.

Source : Eurostat.

## L'articulation des temps en France : une situation mitigée

Si l'on se penche plus précisément sur le cas français, le bilan paraît effectivement contrasté : en premier lieu, les données d'enquête sur le partage des tâches domestiques et professionnelles au sein des couples montrent que le chemin vers l'égalité est encore long. Par ailleurs, les politiques françaises en matière d'articulation des temps sont en partie ambiguës : si elles ont favorisé une approche favorable au travail des femmes et à l'égalité, certains points dans le domaine de la politique familiale sont plus problématiques.

### Le constat : le poids du temps contraint reste supérieur pour les femmes

Les résultats des dernières enquêtes « emploi du temps » de l'INSEE ont révélé à quel point la division sexuelle du travail est prégnante en France. Malgré le maintien des femmes sur le marché du travail, deux tiers du travail domestique sont effectués par celles-ci : « *Les hommes en couple consacrent, en moyenne, chaque jour, 2 heures et demie aux travaux domestiques et les femmes 5 heures.* » (Brousse, 1999). Cette situation a très peu évolué entre 1986 et aujourd'hui : si l'activité domestique semble légèrement mieux partagée, ceci est dû pour l'essentiel à la réduction du temps consacré par les femmes aux « tâches à dominante féminine », du fait de leur investissement professionnel, plutôt qu'à un investissement supérieur des hommes dans les tâches domestiques (voir les tableaux 4 à 7).

Pour les couples ayant des enfants, la répartition des tâches est encore plus inégalitaire : si la présence d'un enfant augmente le temps domestique des couples, la participation des pères diminue dès le second enfant. Une étude sur le temps parental – soins aux enfants, sociabilité, suivi scolaire, temps de « taxi »... – (Barrère *et alii*, 2000) montre que les mères consacrent deux fois plus de temps à ces activités, malgré les déclarations d'enquête, soulignant une volonté de consacrer plus de temps à ces enfants, que l'on soit le père ou la mère.

Enfin, notons que ce déséquilibre n'est pas compensé, comme on pourrait logiquement le penser, par un surinvestissement professionnel des hommes et un sous-investissement professionnel des femmes: si l'on considère le temps contraint, c'est-à-dire la somme du temps professionnel et domestique, on constate que les femmes ont une demi-heure par jour environ de plus de temps contraint, temps que les hommes consacrent aux loisirs...

**Tableau 4: Temps moyen consacré à certaines activités domestiques pour les couples (en minutes par jour)<sup>17</sup>**

	Hommes		Femmes		Part des hommes%	
	1986	1999	1986	1999	1986	1999
<b>Activités à dominante féminine</b>						
Couture	0,1	0,2	18	9	0,8	1,9
Entretien du linge	2	2	37	28	4,6	7,1
Ménage	9	11	57	67	14,1	14,5
Soins aux enfants et adultes	6	7	34	28	14,7	19,8
Cuisine	14	14	75	69	15,3	16,5
Vaisselle	10	8	39	28	20,3	22,4
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>260</b>	<b>229</b>	<b>13,5</b>	<b>15,6</b>
<b>Activités mixtes</b>						
Jeux, éducation des enfants	5	6	9	10	35,8	36,7
Courses	18	27	28	37	39,7	42,7
Soins aux animaux domestiques	6	7	4	5	59,7	57,2
Comptes et démarches	6	7	4	5	59,4	56,5
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>47</b>	<b>45</b>	<b>57</b>	<b>44,1</b>	<b>45,2</b>
<b>Activités à dominante masculine</b>						
Entretien et divers	10	8	4	3	70,6	71,8
Jardinage	25	22	9	9	74,1	70,7
Bricolage	32	41	2	5	93,3	89,6
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>70</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>81,6</b>	<b>80,6</b>
<b>Ensemble des activités</b>	<b>143</b>	<b>160</b>	<b>320</b>	<b>303</b>	<b>31,0</b>	<b>34,5</b>

Source : C. Brousse, 1999 (Enquête emploi du temps 1986, 1999).

17. Une enquête Eurostat, « budget temps: comment se répartit le temps des Européens », a été publiée le 27 juillet 2004. Elle concerne 10 pays et confirme les grandes différences entre hommes et femmes dans l'usage des différents temps sociaux.

**Tableau 5: Temps moyen consacré aux activités domestiques pour les personnes en couple en 1999 (en minutes par jour)**

	Hommes	Femmes
Sans enfants	129	252
Avec enfant(s) tous âgés de 3 ans et plus :		
1 enfant	149	283
2 enfants	135	293
3 enfants et plus	140	358
Avec enfant(s) dont au moins 1 âgé de moins de 3 ans :		
1 enfant	178	350
2 enfants	155	400
3 enfants et plus	163	420
<b>Moyenne</b>	<b>140</b>	<b>278</b>

Source : C. Brousse, 1999 (Enquête emploi du temps 1999).

**Tableau 6: Temps parental hebdomadaire**

Ensemble des parents	19 h 37 min
Dont pères	12 h 59 min
Dont mères	24 h 41 min

Source : Barrère-Maurisson *et alii*, 2000.

**Tableau 7: Les temps sociaux en 1999 (en minutes par jour)**

Activités	Hommes	Femmes
Temps physiologique	719	734
Temps contraints dont :	369	403
- Temps professionnel (étude, formation...)	227	143
- Temps domestique	142	260
Loisirs	235	197
Sociabilité	57	56
Trajets	60	50

Source : C. Brousse, 1999 (Enquête emploi du temps 1999 – champ ensemble des individus de 15 ans et plus).

### Les politiques temporelles françaises en matière d'articulation et d'égalité

L'étude des politiques du temps de travail montre que, jusqu'à la seconde loi Aubry, les mesures proposées n'intégraient pas la dimension du genre ou de l'articulation des temps. L'exemple le plus probant en la matière est bien le cas

du temps partiel dont le développement a été incité jusqu'en 2002 par les pouvoirs publics (sous forme d'exonération de charges sociales pour les employeurs) au détriment d'une approche sexuée et non discriminante de cette forme d'emploi. Depuis, cette mesure a été levée<sup>18</sup> et, progressivement, l'égalité a fait son apparition à travers l'idée d'une réduction du temps de travail favorable à un meilleur équilibre entre temps professionnel et temps personnel, notamment pour les femmes. D'autre part, la politique familiale participe également à ce débat. Observons rapidement les effets des 35 heures en France, puis quelques éléments de la politique familiale.

### **Les effets contradictoires de la réduction du temps de travail (RTT) sur l'articulation des temps**

Si la durée de travail est désormais en moyenne proche des 35 heures (35,6 heures en 2004, selon l'enquête Acemo), on assiste, à l'occasion des négociations de la RTT, à une croissance des horaires atypiques, de la modulation et de la flexibilité des horaires. Ce processus, progressivement mis en œuvre durant les années 1980, semble s'étendre davantage avec la RTT. Même si, comme le rappelle M. Lallement (2003), la moitié des salarié-es continuent à travailler en horaires de journées « normaux » et fixes, il n'empêche que la tendance à la flexibilité des horaires est désormais véritablement en œuvre. Selon l'enquête Acemo, on note que fin 2001, 26% des salarié-es sont dans des entreprises qui ont recours à la modulation<sup>19</sup>, 30% parmi celles-ci ayant réduit le temps de travail. Ce phénomène est amplifié dans l'agro-alimentaire (51% des salarié-es en RTT et dans l'automobile 42%).

Des données détaillées sur les horaires atypiques ont été recueillies dans l'enquête « conditions de travail », qui date malheureusement de 1998. On observait néanmoins des résultats intéressants comme la « banalisation » du travail du samedi qui touche près de la moitié des salarié-es ou encore des horaires supérieurs à 40 heures pour près d'un tiers des hommes. Si ces formes reconnues d'horaires atypiques concernent plutôt les hommes, certaines contraintes horaires pèsent davantage sur les femmes, comme le fait de ne pouvoir modifier ses horaires, le fait de travailler régulièrement le samedi (plus d'un samedi sur

18. Il semble d'ailleurs que le développement du temps partiel soit depuis ralenti.

19. La modulation permet de faire varier la durée du travail sur l'année et ainsi de pouvoir dépasser (ou diminuer) la durée hebdomadaire de travail et de déroger au régime des heures supplémentaires, sous réserve d'un accord collectif.

trois) ou encore d'avoir une coupure de plus de 3 heures dans la journée de travail.

**Tableau 8 : Proportion de salarié-es en horaires atypiques selon le genre**

	Hommes	Femmes
<b>Les formes « visibles » des horaires atypiques</b>		
Travail de nuit*	20,4	6,4
Travail le samedi*	49,1	45,1
Travail le dimanche*	27,0	22,5
Horaire habituel supérieur à 40 heures	28,6	14,7
Horaires de fin de travail après 19h30	14,3	11,8
<b>Les formes invisibles des horaires atypiques</b>		
Proportion de salarié-es qui ne peuvent modifier leurs horaires en cas d'imprévu	39,6	43,2
Absence de repos de 48 heures consécutifs	19,1	22,8
Travail plus d'un samedi sur 3**	26,2	32,2
Travail plus d'un dimanche sur 3**	12,2	12,7
Impossibilité d'interrompre le travail	25,4	32,2
Coupure supérieure à 3 heures	2,6	5,0

\* : de façon occasionnelle ou régulière.

\*\* : de façon régulière.

Source : Enquête Emploi, supplément Conditions de travail 1998, extrait de Devetter, 2004.

Du point de vue des salarié-es concernés, les effets de la réduction du temps de travail se situent tant dans l'organisation du travail que du point de vue de la vie personnelle et du temps hors travail.

**Du côté du travail**, différentes enquêtes, menées à la suite des accords 35 heures, montrent que les salarié-es ressentent une assez forte dégradation des conditions de travail. En réalité, tout dépend de l'organisation du travail initiale, des marges de manœuvre accordées aux salarié-es dans la mise en œuvre de la RTT et des catégories professionnelles concernées. Plus le système s'avère rigide (choix limité dans les modalités de la RTT), plus la non-satisfaction sera forte. Selon Charpentier *et alii* (2004), la RTT apparaît à l'usage comme un facteur d'intensification du travail, du fait notamment de la remise en cause de certaines pauses. Surtout s'il s'agit d'emplois en contact avec la clientèle, les contraintes organisationnelles pèsent de plus en plus et créent une nouvelle source de stress. Enfin, le mécontentement à l'égard de la RTT est d'autant plus fort que des lignes de

fractures apparaissent dans l'application différenciée de la RTT selon les catégories de salarié-es (plus de jours RTT pour des mécaniciens que pour des opérateurs; pas de RTT pour des intérimaires dans une autre entreprise...).

Plus précisément, les femmes non qualifiées évoquent beaucoup plus que les autres les problèmes de flexibilité et d'imprévisibilité des horaires (Cette, Dromel, Meda, 2004). Ainsi, dans certains accords, la réduction du temps de travail s'est traduite par une remise en cause de temps de pause, par une réduction du temps de passage des consignes entre équipes, bref par des signes d'intensification du travail, traduits par une expression récurrente: «*On nous demande de faire le même travail, en moins de temps.*» Par ailleurs, les délais de prévenance sont aussi l'objet de nouvelles tensions: bon nombre d'entreprises semblent peu respecter les délais prévus dans l'accord et, sous couvert des exigences de flexibilité, demandent de façon plus ou moins informelle aux salarié-es d'accepter des changements imprévus, parfois du jour au lendemain. Il est évident que les contraintes d'organisation familiale se heurtent fortement à de telles pratiques, d'autant plus que les femmes non qualifiées ont moins recours à des aides extérieures pour s'occuper de leurs enfants. Ainsi, parmi les 25% des ménages modestes, seulement 2% font appel à une aide extérieure pour leur maison, contre 20% des ménages les plus aisés. L'aide pour l'accueil des enfants se développe dans tous les milieux, mais c'est le cas de 20% des plus modestes et de 40% des ménages les plus aisés (Aliaga, Flipo, 2000).

**Du côté du hors-travail**, lors d'une enquête auprès de salarié-es<sup>20</sup>, nous avons observé que l'une des incidences sur le temps hors travail des salarié-es est très certainement de leur permettre de modifier leur rythme de vie et de prendre leur temps. Sans chercher à développer, dans un premier temps, de nouvelles activités de loisirs, culturelles ou associatives, ils manifestent pour la plupart le besoin de «souffler». Cette réaction est d'autant plus forte que ces salarié-es subissent des conditions de travail pénibles, lorsque justement la réduction du temps de travail s'est accompagnée, selon eux, d'une intensification des rythmes de travail. Ceci est encore plus vrai pour les femmes salariées ayant une charge de famille et dont le travail domestique est resté le domaine «réservé».

20. D. Anxo, J.-Y. Boulin, M. Lallement, G. Lefevre, R. Silveira, (1998), «Recomposition du temps de travail, rythmes sociaux et modes de vie», *Travail et Emploi* n° 74, avril.

Plus généralement, les enquêtes disponibles sur les perceptions des salarié-es à l'égard de la réduction du temps de travail soulignent une satisfaction plus marquée des femmes, pour qui la dimension du hors-travail est plus souvent mise en avant. Ainsi, lors de notre enquête, la position de certains hommes salariés, à qui l'on a proposé une réduction – collective – de leur temps de travail, a été plutôt réticente au départ, y voyant parfois un signe de désinvestissement au travail. On a ainsi entendu certains d'entre eux dire que la réduction du temps de travail était «*bien... pour les femmes*», pour qui l'investissement familial serait en fait prioritaire. Pour eux, réduire le temps de travail, c'était passer à temps partiel et remettre en cause le principe inflexible, où «*compétence rime avec présence et disponibilité dans l'entreprise*». Mais ces réticences ont finalement vite disparu, une fois la réduction du temps de travail adoptée. La plupart des expériences ont en effet permis aux salarié-es, après un temps d'adaptation et d'apprentissage, de mieux organiser leur vie hors travail, de prendre plus de temps pour eux et leur famille (y compris pour les hommes). Finalement, 75% d'entre eux (73% d'hommes et 77% de femmes) se disent satisfaits de ces accords. Plus récemment des enquêtes réalisées en 2000 et 2001 confirment que «*les femmes ayant à charge un enfant de moins de 12 ans sembleraient, toutes choses égales par ailleurs, trouver plus de satisfaction à la RTT que les autres salarié-es interrogés*» (Cette, Dromel, Meda, 2004).

La réorganisation des tâches domestiques, leur meilleure répartition tout au long de la semaine et parfois même leur développement constitue très certainement la principale source de satisfaction des salariées. En effet, ces femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes à déclarer «*manquer de temps*», avant la réduction du temps de travail, y compris à catégorie professionnelle et situation familiale identique aux hommes (DARES, 2001).

Constat déjà relevé dans d'autres études plus anciennes (Kergoat, 1984, Daune-Richard, 1983), le risque est cependant de rendre encore plus invisible une partie des tâches ménagères, effectuées sur des heures ouvrées, loin du regard du conjoint ou des enfants en activités extérieures. Si cette nouvelle organisation a pour objectif de véritablement «libérer le week-end», consacré alors à des activités de détente et de loisirs en famille, l'assignation du travail domestique exclusivement aux femmes pourrait s'en trouver renforcée. Ceci est d'autant plus manifeste que le temps libéré n'est pas fixe et varie selon les semaines, ce qui limite la possibilité d'avoir une nouvelle activité extérieure régulière (sport, études...). Contrairement à certaines attentes, la réduction du temps de travail n'a pas eu,

pour le moment, une forte incidence sur un meilleur partage des tâches domestiques, même si certains changements sont cependant à l'œuvre (Silvera, 1998). Ainsi, le souhait de vouloir consacrer plus de temps à ses enfants est manifesté également chez les pères et les mères, mais contredit – pour le moment – par les enquêtes emploi du temps.

Au total, tous ces éléments confirment les fortes attentes des femmes en matière de réduction du temps de travail. Mais il est clair que certaines d'entre elles – les mères de famille, les moins qualifiées – ont un rapport ambivalent à la réduction du temps de travail: les avantages obtenus dans la sphère du « hors-travail » s'avèrent en réalité absorbés par un accroissement des contraintes dans le travail, plus fortement ressenti pour ces salariées, dont le rythme de travail est imposé.

#### **La politique familiale en matière d'articulation des temps: un pas en avant, deux pas en arrière?**

Notre objectif n'est évidemment pas de présenter ici l'ensemble de la politique familiale française, ce qui serait trop ambitieux et complexe, vu l'histoire de cette politique (voir les travaux de J. Fagnani, 2000 ou encore de Singly, Schultheis, 1991 et Comaille, Strobel, Villac, 2002). Il s'agit seulement de pointer quelques dimensions des politiques ayant une incidence sur les débats autour de l'articulation des temps.

Si jusqu'en 1999-2000, la question du temps n'était pas intégrée aux politiques d'égalité, il n'empêche que dès le milieu des années 1970, les politiques publiques françaises en matière d'équipements pour la petite enfance ont cherché à accompagner l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail. À travers un effort important d'équipements, les capacités d'accueil dans les crèches collectives ont été démultipliées. Mais à partir des années 1980, face à la crise de l'emploi qui ne cesse de grandir, l'offre d'accueil tend à être diversifiée et les modes de garde individuels sont encouragés par des prestations sociales et des dispositions fiscales favorables aux emplois familiaux. On peut dire, avec M. Buffier-Morel<sup>21</sup>, que dans la décennie 1990, les considérations de politique d'emploi dominant dans la transformation de l'offre de garde.

21. Intervention au Réseau national thématique: «Émergence et acquis d'une politique de conciliation des temps de vie en France», mai 2003.

La spécificité française est d'allier un fort taux d'activité des femmes (80% des Françaises entre 20 et 50 ans participent à la vie économique dont environ 70% occupent un emploi à plein temps) à un taux de fécondité parmi les premiers d'Europe (1,90, le taux le plus bas étant représenté par l'Italie, 1,25, et le plus élevé par l'Irlande, 1,98). Mais, ce tableau général masque des situations différenciées, selon les catégories professionnelles et l'âge des enfants: le taux d'activité est moindre pour les mères, notamment peu qualifiées et dont le plus jeune enfant a moins de 6 ans.

Au total, on peut rappeler, comme bon nombre d'auteurs, toute l'ambiguïté de la politique française:

– À bien des égards, cette politique a en effet soutenu l'emploi des femmes, en offrant des prestations familiales conséquentes, des modes d'accueil des enfants importants, notamment à partir de 3 ans. Plus récemment, un nouveau thème semble engager les pouvoirs publics sur une réelle volonté d'articuler gestions des temps et égalité entre hommes et femmes, à travers les politiques des temps de la ville. Comme l'explique encore M. Buffier-Morel, «*la conjonction de travaux précurseurs au niveau universitaire inspirés d'expériences en Europe, avec l'action prospective de la DATAR, ainsi que l'inscription, dans la loi Aubry II, d'un «alinéa sociétal», conjugué avec l'arrivée renforcée des femmes dans les instances municipales du fait de la loi sur la parité (aux élections de mars 2001), a sans doute constitué un faisceau de faits qui ont promu à une vitesse très rapide le développement des politiques temporelles dans les municipalités*» (Buffier-Morel, 2003). Dans cette démarche, l'objectif est d'harmoniser les temps à l'échelle d'un territoire, à partir d'une concertation de tous les acteurs impliqués (élus, entreprises, usagers, salarié-es...) dans le cadre de « bureaux des temps » et d'offrir ainsi des services mieux adaptés aux besoins des usagers, singulièrement des familles, sans pour autant développer une flexibilité imposée aux salarié-es de ces services, en grande majorité des femmes (commerce, crèches, administrations, transports...). Différents rapports ont ainsi accompagné la mise en œuvre de cette démarche (Hervé, 2000, Bailly, 2001), désormais expérimentée sur une dizaine de sites en France.

– Mais, par ailleurs, certaines dimensions vont à l'encontre d'un projet d'articulation des temps et d'égalité professionnelle: c'est le cas du maintien, voire du développement de l'Allocation parentale d'éducation (APE), qui est loin de répondre à cet objectif de « conciliation » vu qu'il s'agit d'un retrait d'activité pour les mères (98% des cas) et non les parents (Pérvier, 2001) ou encore

des incitations au temps partiel (désormais supprimées). Dans ces deux cas de figure, certains y voient des formes de « conciliation » fondées sur un « libre choix de la famille » (O. Gérard, 2003). Mais on peut être critique vis-à-vis des implications concrètes de telles mesures.

Plusieurs enquêtes sur les bénéficiaires de l'APE ont en effet montré que ce dispositif renforçait les risques professionnels des femmes les plus démunies. En 2002, l'APE concernait 562000 bénéficiaires, dont la moitié serait restée active sans cette mesure. Une enquête du CRÉDOC (Chauffaut, 2004) montre que, si 76% des femmes ont un emploi avant l'APE, elles ne sont plus que 51% dans ce cas à la sortie du dispositif. Fait inquiétant, le nombre d'inactives passe de 4% à 27%, alors qu'une autre enquête a montré que les trois quarts des femmes envisagent de reprendre un travail après cette interruption (Méda *et alii*, 2003). Par ailleurs, on sait que ce dispositif s'adresse en priorité à des femmes peu qualifiées et en situation précaire. Pour ces femmes, cette prestation (proche du minima social) permet bien souvent de se retirer d'un emploi dans lequel les conditions de travail sont souvent très dures, avec des horaires difficiles, des rémunérations faibles ou de pallier l'absence de mode d'accueil pour leurs enfants.

Certes, pour une frange d'entre elles, la présence d'un conjoint et les garanties de retour en emploi offertes par l'existence d'un congé parental correspondent à un choix délibéré. De même, la possibilité d'utiliser l'APE à temps partiel et de façon limitée (par exemple sur la première année de l'enfant) pénalise nettement moins ces mères. Comme certaines enquêtes l'ont montré, le choix du mode d'accueil de ses enfants peut varier selon l'âge de l'enfant et le recours à l'APE, sous certaines conditions (courtes durées ou à temps partiel), peut alors répondre à certaines attentes durant la première année de l'enfant. Les enquêtes du CRÉDOC (2003) montrent d'ailleurs que, pour 47% des parents de jeunes enfants, le souhait serait un arrêt temporaire de l'activité de l'un des parents, la mère de préférence (33%). Dans la réalité effectivement, on sait que la moitié des enfants de moins de 6 ans (et 64% des enfants de moins de 3 ans) sont gardés par les « parents » (DREES, 2003)<sup>22</sup>. Mais notons que 30% des parents adoptent un mode d'accueil qui ne correspond pas à leur souhait (ce taux était de 39% en 1997).

22. 18% sont gardés par une assistante maternelle, 8% en crèche, 4% par les grands-parents, 6% par des gardes à domicile ou une assistante maternelle non agréée (DREES, 2003).

Des modifications devraient donc être apportées à ces congés pour correspondre à de véritables opportunités d'articulation des temps pour les deux parents: les expériences nordiques ont montré la nécessité de mesures plus coercitives pour améliorer le congé parental et inciter davantage les pères à le prendre. De même, la rémunération devrait être plus élevée (par exemple au prorata de la rémunération des parents) et sur des durées plus courtes. Enfin, des mesures d'accompagnement au retour de ces personnes dans l'emploi doivent être renforcées (formation, recyclage...). Si des améliorations ont été apportées dans ce domaine (14 jours de congés paternité; un mécanisme d'intéressement permet le cumul pendant deux mois de l'APE avec un revenu du travail, aide de l'ANPE en cas de reprise d'un emploi pour la garde d'enfants...), les effets pénalisants et discriminants de l'APE subsistent.

De plus, l'essor du temps partiel des années 1990 ne correspondait pas à un objectif de « conciliation » mais davantage à celui d'une réduction du chômage en réponse à des besoins de gestion de la main-d'œuvre féminine. Loin d'être adaptés aux contraintes familiales, ces horaires à temps partiel sont souvent atypiques (employé-es de commerce, de nettoyage...), avec des amplitudes horaires très élevées dans la journée. Limiter le temps partiel « contraint » est donc un objectif important, dans l'optique de l'égalité et d'une meilleure articulation des temps.

Enfin, la Conférence sur la famille de 2003 est un nouvel exemple récent de l'ambivalence de la politique française: d'un côté, elle préconise une implication plus directe des entreprises à l'égard des familles en développant un « crédit d'impôt<sup>23</sup>, mais de l'autre, elle renforce des dispositifs individuels autour d'une prestation unique aux parents, et une extension dès le premier enfant de l'allocation parentale de 6 mois, « le complément libre choix d'activité<sup>24</sup> ».

23. Il s'agit d'inciter les entreprises à aider les parents salarié-es par une prise en charge fiscale à hauteur de 60% des sommes versées par les entreprises pour améliorer la « conciliation ». L'assiette de cette ristourne fiscale est large. Elle comprend la création de crèches en interne, la réservation de places dans des établissements publics de garde, l'offre de travail à temps partiel, le coût de l'aide au conseil à la gestion des emplois lié à la problématique familiale, notamment pour les PME.

24. Ce complément s'adresse aux "parents" qui décident d'arrêter leur activité dès le premier enfant et pendant les 6 mois suivant le congé maternité, avec une condition d'activité de deux ans dans les deux ans précédant cette naissance. Le montant de cette allocation est de 340 euros qui s'ajoutent aux 160 euros de l'allocation de base versée pour chaque naissance. (Pour en savoir plus, consulter le site: [www.famille.gouv.fr](http://www.famille.gouv.fr)).

Partie II

**Les expériences  
des projets français  
en matière  
d'articulation  
des temps de vie**

---

## Présentation des projets du réseau thématique « Articulaton des temps »

Dans la très grande majorité des cas, les porteurs de projet s'efforcent de répondre au même type de problèmes, qui se pose sur un territoire ou sur un secteur d'activité : l'entreprise et les services publics ou privés ne prévoient pas suffisamment de réponses adaptées à la question de l'articulation des temps.

De fait, le plus souvent, les projets œuvrent avec un objectif général commun : permettre à tous – et en particulier aux femmes, qui, constatent la majorité des porteurs, connaissent plus de difficultés que les hommes en la matière – de combattre certaines difficultés d'insertion, de maintien ou de prise de postes à responsabilité dans le monde du travail. La question se pose donc pour des salarié-es de tous métiers, du poste le moins qualifié à celui de cadre, pour des artisans ou créateurs(trices) d'entreprise, mais aussi pour des personnes en difficulté d'insertion qui ont besoin de temps et de mobilité pour trouver du travail. Elle est encore plus prégnante pour des publics auxquels s'ajoute une difficulté supplémentaire (comme par exemple les personnes handicapées et les familles d'enfants handicapés). En plus de l'accompagnement de ces publics diversifiés, les projets mis en œuvre visent plusieurs objectifs intermédiaires : il s'agit souvent, à moyen terme, d'améliorer l'attractivité d'une entreprise, d'un secteur d'activité ou d'un territoire.

En premier lieu, nous avons élaboré une **typologie des projets**. Ces projets abordent l'articulation des temps de vie selon plusieurs angles différents et parfois complémentaires. Suite à une première analyse et à une présentation succincte des projets, on peut considérer que l'entrée du problème s'organise autour de quatre grandes catégories, en prenant en compte les champs et les probléma-

tiques couverts et le type d'acteurs porteurs des projets, qui vont conditionner les objectifs et les réponses élaborés. Observons que cette typologie est réductrice, la richesse de la plupart des projets les inscrivant parfois dans plusieurs catégories. Nous avons opté pour une classification en fonction de l'entrée dominante du projet, en sachant que des croisements entre ces entrées sont réels et même souhaitables : l'articulation des temps dans les entreprises, les services à la personne et/ou à la famille, un thème souvent transverse, la notion de territoire, et enfin le parcours d'insertion-réinsertion de publics en difficulté.

On peut détailler cette typologie de la façon suivante :

– Tout d'abord, les projets traitant de **l'articulation des temps dans les entreprises** se penchent sur : l'articulation des temps des salarié-es, la question spécifique de l'articulation des temps dans les très petites entreprises (notamment la question des hommes ou femmes artisans et conjoint-es d'artisans), la question de l'articulation des temps dans une dynamique de création d'activité ou d'entreprise, l'implication des partenaires sociaux dans la question de l'articulation des temps dans l'entreprise et enfin les notions de validation des acquis de l'expérience et de formation associées à ce champ. Huit projets s'intègrent dans cet axe.

– Viennent ensuite les projets dont l'entrée principale se focalise sur **les services à la personne et/ou à la famille** comme solutions dans le cadre de l'articulation des temps. Trois sous-catégories se dessinent ici : l'accueil de jeunes enfants, les autres services de proximité et les services de mobilité au sein d'un territoire. Huit projets entrent dans cette catégorie.

– De plus, les projets abordent très souvent la question du **maillage territorial** comme méthodologie pour répondre aux problèmes d'articulation des temps. Quelques projets s'attachent également au **lien entre temps et territoire** en tant que tel, notamment dans le cadre de bureaux des temps, et expérimentent des réponses permettant l'articulation des temps des villes notamment. Cinq projets ont été positionnés sur cet axe.

– Enfin, on peut noter que plusieurs projets s'organisent autour de la **notion de parcours d'insertion ou de réinsertion**, la plupart du temps pour des femmes en difficulté. L'objectif est de rechercher des moyens de faciliter l'accès à l'emploi ou à la formation de ces catégories. Quatre projets sont répertoriés dans cette catégorie.

Nous avons ainsi tenté de donner une vue d'ensemble de la diversité des projets à partir du graphique pages précédentes.

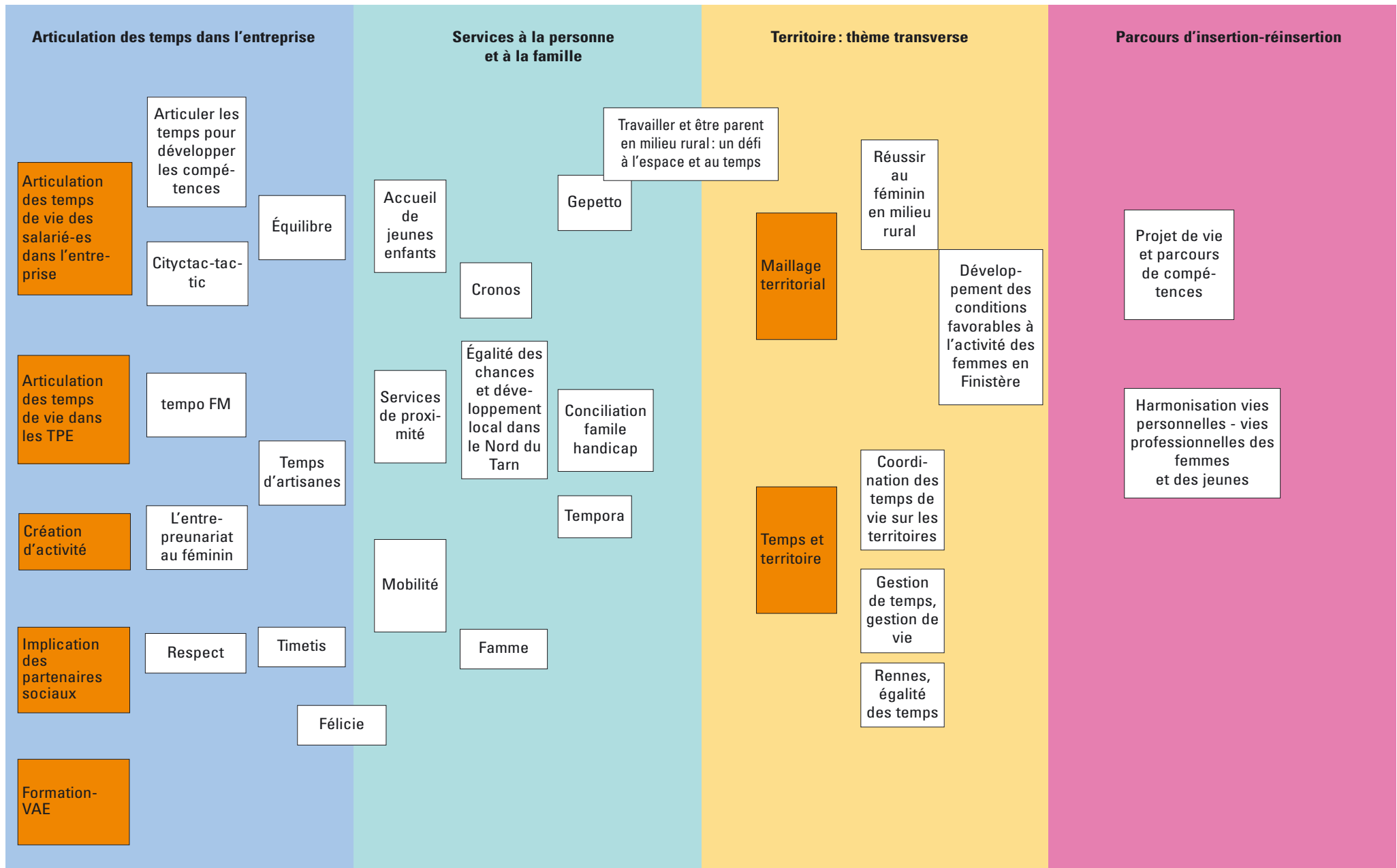
## Les facteurs déclenchants de la démarche

Le second objectif poursuivi par le réseau thématique a été de s'interroger sur les éléments à l'origine de la démarche Equal. De ce point de vue, notre typologie est opérationnelle : les facteurs déclenchants diffèrent selon l'entrée retenue du projet.

Du point de vue des **entreprises**, différents motifs justifient leur implication dans ces projets. L'articulation des temps devient un thème de gestion des ressources humaines, plus ou moins bien intégré dans le management de ces entreprises. En effet, introduire des mesures d'articulation des temps de vie des salarié-es peut être un des éléments de gestion des ressources humaines dans certains bassins d'emploi ou pour certaines professions connaissant des difficultés. Offrir ainsi des services aux salarié-es (accueil des enfants, services domestiques, aménagement des horaires de travail, amélioration des transports...) est opérationnel dans certains domaines, par exemple :

- développer une politique de recrutement et d'attractivité d'un site, d'une région ou d'un secteur d'activité en cas de pénurie d'emplois, notamment qualifiés ou correspondant à des emplois féminins ;
- limiter le turnover : la fidélisation des salarié-es est renforcée grâce aux services et au temps offerts ;
- lutter contre l'absentéisme et améliorer les conditions de travail : des services offerts au sein de l'entreprise peuvent limiter la pression des contraintes familiales de certains salarié-es et limiter également des sources de stress, des risques de dépression, etc. ;
- améliorer la gestion du temps dans l'entreprise, pour limiter les effets contre-productifs de la désynchronisation des « temps éclatés » ;
- développer « la responsabilité sociale » de l'entreprise, afin d'améliorer son image de marque auprès du public, de la presse, des clients potentiels et des salarié-es ;
- améliorer les conditions de travail dans les TPE (très petites entreprises), souvent des entreprises familiales, afin d'attirer plus de candidats (jeunes, femmes...) dans ces secteurs.

Même si nous avons constaté que la plupart des projets qui concernent les salarié-es sont initiés directement par les directions d'entreprises (ou fédérations d'employeurs) elles-mêmes, un nombre limité de projets ont été mis en œuvre suite à une initiative des représentant-es des salarié-es. Dans ces cas, l'objectif



poursuivi est une amélioration des conditions de travail et de qualité de vie hors travail du personnel. Cette motivation est donc à distinguer des facteurs déclenchants des entreprises qui, eux, sont essentiellement à but économique.

Par ailleurs, l'égalité professionnelle est un véritable objectif identifié dans la plupart des projets. Pourtant, le lien entre meilleure gestion des temps et égalité n'est pas toujours abordé: l'entrée «égalité professionnelle» (recrutement de femmes, amélioration des conditions de travail de l'emploi féminin: accès à la formation, aux promotions, amélioration du déroulement de carrière) constitue également une solution à une meilleure fidélisation des salarié-es et au problème de pénurie d'emploi. Cette question centrale a donc été posée très rapidement dans les travaux du groupe, c'est pourquoi nous l'aborderons plus longuement dans la suite de ce rapport.

Du point de vue des **services**, les facteurs identifiés sont les suivants:

- lever des obstacles identifiés dans le cadre de l'accès à l'emploi et la formation: faciliter la mobilité, améliorer l'accès aux modes d'accueil des enfants en horaires décalés, etc.;
- améliorer la vie, permettre aux individus de bénéficier de services auxquels ils n'ont pas ou peu accès;
- chercher des solutions face à la diversité des situations et des besoins parfois divergents (enfants et parents qui travaillent à horaires atypiques...).

Du point de vue du **territoire**, les facteurs identifiés sont les suivants:

- créer une dynamique territoriale, notamment au sein des structures impliquées (crèches, transports, administration, services scolaires...);
- traiter plus globalement les questions qui sont posées (le partenariat est identifié comme une solution) et introduire des concertations, des coopérations entre acteurs;
- améliorer l'insertion professionnelle des femmes en milieu rural, en abordant la question de l'articulation des temps de vie, afin de maintenir la population locale et d'éviter le phénomène de l'exode des jeunes vers les grandes agglomérations;
- faciliter la participation des femmes aux instances de décision (politiques, associatives ou socioprofessionnelles);
- accroître l'attractivité d'un territoire, afin d'attirer de nouveaux habitant-es et de créer les conditions pour une qualité de vie harmonieuse pour la population d'origine.

Du point de vue de **l'insertion dans l'emploi**, les motifs exposés sont les suivants:

- améliorer ou valoriser la qualité de l'emploi (surtout féminin): comment favoriser l'accès à la formation de ces catégories et leur permettre de valider des acquis de leur expériences antérieures, y compris non professionnelles;
- favoriser l'accès à des métiers considérés comme masculins pour des femmes, par des actions en matière de formation et de mixité;
- limiter les problèmes de mobilité et de disponibilité des individus;
- travailler sur les résistances culturelles liées au surinvestissement des femmes dans la sphère familiale (intériorisation des normes) et à la dévalorisation de leur image sur un plan professionnel;
- favoriser la stabilité de l'emploi et l'accès à l'emploi durable en milieu ordinaire, notamment pour les travailleurs handicapés;
- intégrer les autres dimensions collectives de l'emploi (accès au comité d'entreprise, aux réseaux informels...).

On observe que certains thèmes sont récurrents à l'ensemble des projets: une convergence dans les centres d'intérêts entre les acteurs impliqués (entreprises, services, salarié-es et territoires) se dégagent clairement de ce tour d'horizon: faciliter l'accès et le maintien en emploi de salarié-es; identifier les besoins d'accès aux services (le nombre de places d'accueil disponibles, les compétences des personnels d'accueil, l'adaptation des horaires d'accueil proposés, la diversité des formes de services à domicile ou en centre d'accueil, etc.)

---

## Premier repérage des solutions préconisées dans les projets

D'un point de vue très concret, de nombreuses solutions sont déjà à l'œuvre ou en cours de mise en œuvre afin de faciliter la vie des usagers, qu'ils soient salarié-es, demandeurs ou demandeuses d'emploi, usagers «classiques» ou en situation spécifique (par exemple, les familles d'enfants handicapés). Afin d'avoir une représentation des expérimentations réalisées dans le cadre des projets du réseau, nous avons réalisé un découpage en respectant les quatre entrées de la typologie des projets: entreprises, services à la personne, territoire,

parcours d'insertion. Cette classification est parfois artificielle (certaines solutions sont communes à différentes entrées et pourront être évoquées sous des angles différents, et à plusieurs reprises), mais facilite sans doute la lecture et la découverte de ces actions.

Enfin, à noter que nous n'avons pas visé ici l'exhaustivité: cette présentation est le reflet des échanges avec les porteurs de projet du réseau.

### **L'entrée « entreprises » (à l'initiative de l'entreprise ou des partenaires sociaux)**

#### **Enquêtes, recensement**

- des besoins des salarié-es (également sur leur temps hors travail) actuels ou potentiels (demandeurs ou demandeuses d'emploi, stagiaires...),
- des perceptions des employeurs.

Plusieurs projets Equal ont réalisé des études afin de cerner les difficultés rencontrées par les salarié-es en termes d'articulation de temps et pour identifier leurs besoins afin de permettre une meilleure gestion de leur temps. Certains ont également étendu ces études pour inclure les salarié-es potentiels de leur entreprise/secteur d'activité tels que les demandeurs ou demandeuses d'emploi ou les personnes en formation, et pour recenser les perceptions des employeurs. Quelques exemples suivent:

Afin de valider les pistes d'action sur les cinq pilotes choisis et de mobiliser les acteurs concernés sur ces sites dans le projet « Équilibre », une recherche-action a été menée par le CEREQ (Centre d'étude et de recherche sur les qualifications) sur l'articulation des temps de vie. L'étude a été conduite sur la base d'entretiens réalisés avec 210 personnes (dirigeant-es, salarié-es, stagiaires, demandeurs ou demandeuses d'emploi...) du secteur hôtellerie-restauration dans 15 unités entreprises (8 Ibis, 7 Courtepaille), 4 centres de formation GRETA, 4 centres d'information des femmes (CIDF) et 1 agence locale pour l'emploi. 46 salariées et 36 salarié-es ont été interrogés, dont 30% sont âgés de moins de 25 ans, 60% ont une ancienneté inférieure à 2 ans et 33% ont des enfants.

L'étude a mis en évidence plusieurs freins à la conciliation du temps dans le secteur, dont le tempo des horaires (notamment les coupures en milieu de journée), la cadence (qui mène à la fatigue et au stress) et les problèmes de logement, de transport et d'insécurité. Les principaux leviers d'amélioration identifiés concernaient le management (la gestion de temps professionnels, un capital temps de vie, une reconnaissance salariale, une attention à la formation) et les services de qualité (des infrastructures de garde

d'enfants, des transports, des hébergements, des partenariats, une personne ressource « conciliation des temps de vie »).

L'enquête a fait l'objet d'une publication du CEREQ disponible sur le site [www.cereq.fr/publications.htm](http://www.cereq.fr/publications.htm).

Un questionnaire en ligne, diffusé auprès de 365 personnes, soit des demandeurs ou demandeuses d'emploi (en Atelier de pédagogie personnalisée, APP, et Boutique de gestion), soit des salarié-es sur les sites pilotes du groupe Monoprix (Lille, Nîmes, Boulogne, Besançon), sur l'égalité professionnelle, la gestion du temps, les services proposés et la garde d'enfants, a permis aux membres et aux acteurs associés du PDD du projet « CITYCTAC-TAC-TIC » de mettre en place des expérimentations adaptées à la réalité de vie des salarié-es. Un représentant de salarié-es a été associé dans chaque site pilote et a validé le choix de l'expérimentation.

L'enquête a mis en évidence un déficit d'information, notamment le faible pourcentage (14%) d'hommes qui ont connaissance de la loi sur l'égalité professionnelle. Des actions et outils d'information ont donc été développés par le partenariat du projet.

L'enquête a également confirmé le manque de temps des femmes, notamment le week-end (62,9%), et leur plus grande disponibilité familiale que celle des hommes due à la réduction du temps de travail. 74% des femmes n'avaient pas conscience de l'importance des incidences de l'organisation familiale sur leur vie professionnelle, mais souhaitaient du temps pour se former. Ce constat de la contrainte temporelle liée à la charge domestique a permis aux responsables d'entreprise (Monoprix) de mettre en place de nouveaux services domestiques et des formations à Internet.

Une synthèse de l'enquête peut être consultée sur le site [www.cityctac.org](http://www.cityctac.org).

Dans le cadre du projet « Rennes, égalité des temps », qui a pour objet d'agir sur les temps sociaux comme facteur de lutte contre les discriminations qui affectent particulièrement les femmes agents de propreté et cadres, trois enquêtes qualitatives ont été réalisées.

Une enquête auprès des femmes agents de propreté et cadres, pour identifier les difficultés en termes d'organisation de travail, d'accès aux services et de partage des tâches éducatives et domestiques. L'objectif de l'enquête est d'ouvrir la concertation, d'améliorer les services existants et d'en créer des nouveaux.

Une étude qualitative menée auprès des employeurs privés des deux zones d'activités de Rennes, afin d'identifier les contraintes temporelles des employeurs mais aussi les évolutions possibles.

Une étude sur panel conduite auprès des prestataires de services publics et privés (mobilité, enfance, prise en charge des tâches domestiques) afin d'étudier s'ils peuvent répondre aux besoins exprimés par les salarié-es et les entreprises et ainsi renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les résultats de toutes ces enquêtes sont disponibles auprès du Bureau des temps de la Ville de Rennes ([www.ville-rennes.fr](http://www.ville-rennes.fr)).

Une enquête auprès de 100 comités d'hygiène de sécurité et des conditions

de travail (CHSCT) a été réalisée. Elle vise à identifier les pratiques des élus CFDT (Confédération française démocratique du travail) pour le maintien en emploi. Les moments de rupture confrontent les partenaires sociaux à la prise en compte de nouveaux temps pour le ou la salarié-e: celui de la maladie, celui de la réadaptation, celui du reclassement professionnel... L'objectif est de déterminer les conditions favorisant l'articulation de différentes périodes de vie personnelle, au cours d'une vie professionnelle.

Les premières conclusions font apparaître que les élus des CHSCT sont globalement démunis pour agir sur cette question du maintien en emploi, d'autant qu'il ne s'agit que d'un pourcentage réduit de leurs missions CHSCT. Des pistes sont dégagées pour l'intégration de cette question dans les actions de sensibilisation et de formation des élus; ainsi que sur l'intérêt d'associer les autres IRP (instances représentatives du personnel) à la réflexion sur le maintien en emploi et l'articulation de ces différentes périodes de vie pour un ou une salarié-e. Pour compléter cette enquête, un Atelier de recherche action coopérative (ARAC) est engagé avec trois groupes d'élus au CHSCT. Les conclusions de ces travaux seront mises en ligne sur le site du projet: [www.uhb.fr/ccb/respect](http://www.uhb.fr/ccb/respect).

Afin de cerner la connaissance des dispositifs et la volonté de s'impliquer sur l'égalité femmes-hommes et l'articulation des temps de vie, une enquête a été réalisée, dans le cadre du projet «FAMME», auprès de 1700 entreprises adhérentes à l'OPCAREG Haute-Normandie, surtout des TPE/PME du secteur interprofessionnel dans l'Eure ou la Seine-Maritime. Cette enquête a montré que 35% des entreprises de moins de 10 salarié-es, et 40% des entreprises de plus de 10 salarié-es, avaient une sensibilité pour l'égalité des chances et/ou la conciliation des temps de vie. Cette sensibilité était plus importante dans les agglomérations de plus de 50000 habitant-es: 52% des entreprises de plus de 10 salarié-es dans ces zones ont manifesté un intérêt pour ces questions. En termes d'articulation des temps, les horaires constituent le facteur qui pose des problèmes au plus grand nombre d'entreprises.

Cinq entreprises du secteur agroalimentaire dans le Finistère ont donné leur accord pour participer au projet «Développer des conditions favorables à l'activité des femmes en Finistère». Chacune a payé 7400 euros pour bénéficier d'un conseil en égalité professionnelle. Afin d'évaluer la situation actuelle en termes d'égalité professionnelle, dans un premier temps 165 entretiens de salarié-es (dont 80% de femmes) ont été réalisés par un cabinet extérieur dans les cinq entreprises. Du côté des femmes, cette enquête a mis en évidence entre autres que, pour la plupart, le fait de travailler dans l'agroalimentaire est un choix de proximité, généralement par défaut. Elle a également démontré qu'il existe des contradictions dans les discours des femmes sur la conciliation des temps professionnels et domestiques. Du côté des entreprises, l'étude fait le constat que le potentiel humain des salarié-es est négligé et que des dispositifs organisationnels sont discriminatoires.

Pour une meilleure connaissance de la question des temps dans les exploitations agricoles, dans le cadre du projet «Réussir au féminin en milieu rural», la Confédération paysanne PACA mène une enquête sur le statut des

femmes en agriculture qui porte notamment sur la répartition des temps, tâches et rôles dans les exploitations. Dans les exploitations agricoles en effet, on observe une superposition parfaite des sphères familiale et professionnelle, il n'y a pas de cloisonnement dans les temps, et de ce fait d'autant plus de risques de tensions sur les temps. Ces tensions sont une des premières causes de cessation d'activité.

Dans le projet «Articuler les temps pour développer les compétences», un questionnaire a été envoyé, en mai-juin 2003, aux salarié-es et aux dirigeant-es des PME sur les quatre zones du projet en Rhône-Alpes. Celui-ci portait sur les horaires de travail, les problèmes d'organisation de garde d'enfants, les déplacements, les plages horaires disponibles pour les formateurs, etc. Sur la base des 3000 réponses reçues, les projets d'actions ont été sélectionnés en fin 2003 pour une mise en œuvre en 2004. Les résultats de cette enquête sont disponibles par territoire et sur demande.

Dans le cadre du projet «Tempora», le syndicat d'agglomération de Saint-Quentin-en-Yvelines (78) et le Centre d'information des femmes ont adressé un questionnaire aux entreprises situées dans les trois zones d'activité de l'agglomération afin d'identifier les besoins en termes de services pour leurs salarié-es. Lors de la première phase, sur 1000 questionnaires envoyés, le projet a reçu 400 retours. Les principaux besoins recensés lors de cette phase étaient la réparation automobile et un service pressing. À partir de cette enquête, l'objectif est de créer une plateforme locale de services pour les salarié-es, sous la forme d'avantages moyennant une contribution des entreprises.

### ***Dispositifs et outils de management pour mieux prendre en compte le temps dans l'entreprise***

Introduction du temps comme facteur pris en compte lors des entretiens annuels d'évaluation des compétences des salarié-es

Le projet «Réussir au féminin en milieu rural» a conduit une réflexion sur la base d'une enquête réalisée auprès des salarié-es du CFPPA de Carmejan (organisme tête de liste). Suite à ce travail, il a été décidé que le thème de l'articulation des temps de vie serait désormais un sujet abordé de façon systématique lors des entretiens annuels individuels entre les salarié-es et la direction. Cette pratique devrait s'étendre aux autres organismes membres du partenariat de développement.

Suite au constat du peu d'évolution professionnelle des femmes de plus de 45 ans en poste administratif, le projet «Développer des conditions favorables à l'activité des femmes en Finistère» a travaillé en coopération avec l'entreprise agro-alimentaire COOPAGRI Bretagne sur un guide d'évaluation des compétences, qui devrait fonctionner comme un guide de discrimination positive en faveur de ce public. Le facteur temps sera intégré dans ce guide.

## Développement des grilles d'analyse/outils de comparaison

Afin de produire un argumentaire sur l'intérêt du travail à distance pour les entreprises en milieu rural, le projet « Réussir au féminin en milieu rural » a créé une grille d'analyse des expérimentations déjà en cours. La grille résume :

- les enjeux : pour la personne, l'équipe et la structure,
- l'organisation du travail : description, évolution, procédures, outils, éléments financiers,
- avantages et inconvénients : pour la personne, l'équipe et la structure,
- idées et pistes d'amélioration,
- conditions de transfert, diffusion.

L'idée à terme est de proposer aux entreprises qui souhaitent offrir la possibilité du travail à distance à leurs salarié-es de bénéficier des acquis en termes de conditions de faisabilité, procédures et outils.

Les enseignements sur le travail à distance seront intégrés dans un mémento plus large en direction des entreprises du milieu rural sur « comment prendre en compte l'articulation des temps dans les pratiques professionnelles ».

Un outil d'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes a été développé dans le projet « Développement des conditions favorables à l'activité des femmes en Finistère » qui met en évidence la question des temps. Il a fallu convaincre les entreprises agro-alimentaires de l'intérêt de s'en servir. L'outil a permis par exemple de souligner les différences en termes de promotion et d'accès à la formation pour les personnes travaillant à temps partiel.

Construction d'indicateurs sociaux ou d'un label qualité pour les entreprises mettant en place des dispositifs permettant de mieux articuler les temps de vie (« social rating »); amélioration des rapports de situations comparées des femmes et des hommes

Cette idée a été explorée par le projet « Développement des conditions favorables à l'activité des femmes en Finistère », qui travaille avec les entreprises (entre 200 et 1000 salarié-es) dans l'industrie agro-alimentaire (IAA) en Finistère. En vue de la mise en œuvre du « label qualité/label égalité » proposé par le ministère de la Parité et de l'Égalité professionnelle (voir le site [www.social.gouv.fr/femmes](http://www.social.gouv.fr/femmes)), il s'agit de mettre en place des indicateurs pertinents pour mesurer l'impact de l'articulation des temps sur la santé économique de l'entreprise (turnover, recrutement...). Cette démarche sera validée par un comité scientifique.

Le label espagnol d'égalité des chances femmes-hommes OPTIMA a été dans un premier temps adopté par les grandes entreprises espagnoles. Le ministère régional de la Famille et de l'Égalité des chances de Castilla y Leon propose un outil pour les entreprises de plus de 50 salarié-es (optique OPTIMA) afin de les aider à prendre en compte l'égalité des chances

femmes-hommes à l'accès à l'emploi. Dans ce cadre, le projet français « FAMME » et son partenaire espagnol UNCEAR (projet « Igualmare ») travaillent au niveau transnational sur l'adaptation de ce label en vue d'élaborer un code d'égalité des chances femmes-hommes qui prenne en compte les spécificités des TPE/PME. L'articulation des temps est prise en compte dans les critères pour ce label.

Le projet français « TIMETIS », dans le cadre de son partenariat transnational avec la Fondation André-Renard en Belgique, a contribué à l'élaboration d'un outil de mesure de la qualité de vie au travail. Ce travail a permis d'identifier une série d'indicateurs du « bien-être en entreprise » et de réaliser un travail d'enquête en France et en Belgique. Les résultats de cette enquête seront disponibles fin 2004.

## Création d'un référent interne dans l'entreprise sur l'articulation des temps de vie

L'une des activités du projet « Articuler les temps pour développer les compétences » a été de former un « référent temps » ou un-e dirigeant-e dans chaque PME participant au projet sur les questions d'articulation des temps de vie. Le rôle du référent est d'amener une réflexion sur cette question au sein de la PME. Au total, entre 60 et 80 « référents temps » ont été formés dans le cadre du projet, et des réunions régulières sont organisées entre eux. La difficulté majeure rencontrée a été de pérenniser l'initiative, surtout lorsque un référent quitte l'entreprise.

## Création d'un référent externe à l'entreprise sur l'articulation des temps de vie

Avec l'appui du projet « Développement des conditions favorables à l'activité des femmes en Finistère », une nouvelle fonction a été créée au sein des entreprises de l'industrie agro-alimentaire: AMIE (Accompagnateur mobilisateur des intervenant-es dans l'emploi).

Il s'agit d'un conseiller en organisation sociale mis à disposition des entreprises pour travailler sur l'égalité femmes-hommes et sur l'articulation des temps (recrutement, formation, mixité, commissions égalité, mise en relation avec le territoire).

Il s'agit d'un nouveau type de consultant sur l'égalité professionnelle et le développement local (diagnostics, plan professionnel). Il peut notamment intervenir sur la mise en place de cercles de concertation sur le temps.

L'entreprise paie une partie du salaire de l'intervenant – ce qui correspond à un investissement de 7500 euros par an par entreprise. Trois AMIE sont actuellement en place dans les cinq entreprises du projet.

La ville de Prato ([www.comune.prato.it](http://www.comune.prato.it)), en Italie, est partenaire transnational de la Ville de Rennes dans le cadre du projet Equal « Rennes, égalité des temps ». Une des zones d'activité de cette ville, Marco Lotto, compte

300 entreprises, principalement individuelles, où 3 000 personnes travaillent. L'activité majeure est la fabrication de tissus.

Cette zone d'activité s'est dotée d'un « time manager » (manager du temps) qui met en place des services ayant pour but de favoriser l'articulation des temps (par exemple portage de courrier collectivisé, covoiturage, portage de pressing, des courses) ou de protéger l'environnement (traitement collectivisé des eaux usées). Ces services sont majoritairement financés par les cotisations des entreprises. Les objectifs sont (dans l'ordre): la réalisation d'économies, la diminution de la pollution et des embouteillages, une meilleure articulation des temps de vie pour les salarié-es.

L'Institut de la Dona de Barcelone (Catalogne, Espagne), partenaire transnational de « CITYCTAC-TAC-TIC », a développé le profil et la formation d'un « agent de conciliation » pour les entreprises de métallurgie de Catalogne, afin de contribuer à l'application de la loi espagnole de 2002 et ses décrets sur la conciliation des temps dans l'entreprise (voir [www.equal-compartir.net](http://www.equal-compartir.net)). Les responsables des ressources humaines de ces entreprises souhaitent que l'agent de conciliation soit un référent externe afin de pouvoir prendre en compte la politique territoriale et l'ensemble des mesures des administrations publiques.

### **Développement de services pour les salarié-es mis en place par les entreprises**

#### **Solutions d'accueil d'enfants**

Le projet « Rennes, égalité des temps » a étudié les besoins en termes de services (garde d'enfant, services de proximité, mobilité, services gérontologiques...) pour les femmes agents d'entretien et cadres, employées sur le territoire de Rennes. Entre autres, cette étude a mis en exergue le besoin d'une offre de crèches avec des horaires adaptés aux salarié-es travaillant à horaires atypiques. Les salarié-es concernés sont notamment les agents d'entretien, le premier métier pour les femmes sur le bassin d'emploi de Rennes.

Afin donc de diversifier les modes d'accueil des jeunes enfants, une crèche associative, interentreprises et intercommunale à horaires élargis, appelée « Calais », a été ouverte le 15 avril 2004 sur la zone d'activité de Rennes Atalante Beaulieu. Les enfants peuvent être gardés 10 heures consécutives entre 6h00 et 21h30. Cette crèche compte 25 places régulières, plus 1 place « d'urgence » et des places d'accueil « occasionnelles ».

L'enquête menée par le projet « Articuler les temps pour développer les compétences » a fait ressortir les besoins des salarié-es sur le territoire de Gerland-Lyon 7e en termes de garde périscolaire et en urgence. Une crèche parentale (halte-garderie et périscolaire) a donc été mise en place, avec une formation des salarié-es. Dans les zones en milieu rural où sont implantées des PME, une expérimentation sur les services périscolaires a également été réalisée par la Caisse d'allocations familiales (CAF) et le conseil général.

Enfin, le projet a réalisé, en 2004, une étude de faisabilité sur la mise en place des crèches interentreprises sur le territoire de Gerland.

Suite aux résultats du questionnaire réalisé auprès des entreprises du secteur agro-alimentaire dans le cadre du projet « Développement des conditions favorables à l'activité des femmes en Finistère », le besoin d'une crèche sur le territoire où est installée l'une des entreprises a été mis en évidence. Une étude de faisabilité favorable a été réalisée par deux consultants, et le PDD est actuellement en discussion avec la CAF et avec la Mairie (pour le terrain) sur les modalités pratiques pour monter la crèche dès que possible.

L'Association départementale des Francas de l'Eure, partenaire du projet « FAMME », s'est appuyée sur l'enquête diligentée auprès des entreprises adhérentes à l'OPCAREG Haute-Normandie pour valider le projet de création d'une crèche d'entreprises sur la communauté d'agglomération Seine-Eure. La coopération entre les deux partenaires a facilité l'accès des Francas aux entreprises.

L'un des partenaires du projet « TIMETIS » est la RATP, qui a mis en place une structure « Pimprenelle », chargée de la mise en relation de l'offre d'accueil de la petite enfance avec les besoins des parents agents de la RATP (hommes ou femmes). Exercer une activité de service public avec des horaires atypiques (le matin, le soir, le week-end) complique la recherche d'un mode de garde. Depuis de nombreuses années, les gardes utilisées étaient souvent non réglementées, sans garantie pour les enfants et coûteuses pour les parents. Face à ces éléments souvent générateurs d'absentéisme et de démotivation, l'Espace Pimprenelle informe, oriente et accompagne les parents pour la recherche d'un mode de garde (entretiens personnalisés, information sur la réglementation, simulation des coûts, mise à disposition de dossier sur chaque mode de garde avec tous les formulaires utiles, gestion d'une base de données des modes de garde en horaires atypiques sur l'île-de-France...). L'espace Pimprenelle est également responsable de chercher des partenariats pour le montage de structures innovantes en horaires atypiques et de la mise en œuvre de l'aide financière accordée aux agents utilisant une garde réglementée.

Mise à disposition de guides sur la vie et les services locaux permettant aux salarié-es de mieux articuler leurs temps de vie

Afin d'aider les habitant-es et les salarié-es de la Ville de Rennes à mieux gérer leur temps en disposant de toutes les informations disponibles sur la vie pratique (horaires des services, transports, loisirs...), la Ville de Rennes a transformé son site Internet et a publié un livre et un CD-ROM: « Vivre à Rennes » dans le cadre du projet « Rennes, égalité des temps ».

Les horaires des activités de service sont intégrés à chaque fois que cela est souhaitable et/ou possible dans les différentes rubriques (agenda, ABC des loisirs...) du site, ainsi que dans le CD-ROM et le livre.

Le site « Ville de Rennes » ([www.ville-rennes.fr](http://www.ville-rennes.fr)) a créé un nouveau service permettant d'obtenir des informations avec comme critère principal la

plage horaire suivie du type de service choisi (cinéma, spectacle, cours de tennis...) et de sa localisation. Par exemple, un internaute disposant d'une plage horaire libre de 14 heures à 17 heures le mardi 7 janvier obtiendra la liste de l'ensemble de manifestations proposées, des services ouverts au cours de cet intervalle de temps et le lieu de ces services. Il pourra opérer une sélection en fonction de ses choix et au plus près (ou au plus facile d'accès) du lieu où il se situe.

Le projet «Équilibre» a édité des guides pratiques permettant aux salarié-es, sur certains sites pilotes, de trouver facilement des informations sur les services disponibles pour aider à mieux articuler leurs temps de vie. Sur le bassin d'emploi de Lille par exemple, un guide innovant sur les activités et informations pour les enfants et les adolescents a été publié, «Papa maman travaillent, et nous?». À Strasbourg, un guide d'accompagnement à la vie locale et professionnelle, «J'ai trouvé un emploi!», s'adresse aux salarié-es en mobilité géographique ou arrivant dans le monde du travail.

L'enquête réalisée par le projet «Articuler les temps pour développer les compétences» a démontré que les salarié-es du territoire de Gerland-Lyon 7e manquaient d'informations sur les services locaux. Un site Internet est donc en cours de création qui présentera tous les services locaux et leurs horaires d'ouverture: médecins, infirmiers, services aux salarié-es, services administratifs, etc. Le site sera accessible à tous les salarié-es des entreprises du territoire.

Les salarié-es des trois magasins Monoprix de Boulogne-Billancourt, sites pilotes du projet «CITYTAC-TAC-TIC», sont confrontés à des difficultés importantes de vie pratique en raison des problèmes de circulation et d'inaccessibilité des services de la ville. Pour faciliter la vie des salarié-es, des bornes Internet ont été installées au sein des magasins. Elles donnent des informations aux salarié-es en temps réel sur l'ouverture de services de la ville (données transmises par la Mairie de Boulogne) et sur le trafic.

## Solutions de transport pour les salarié-es

Afin de pallier les difficultés de mobilité rencontrées par les salarié-es de différents PME dans la région Rhône-Alpes, le projet «Articuler les temps pour développer les compétences» a expérimenté des plans de déplacement interentreprises. Un prestataire du projet a réalisé une cartographie des flux des salarié-es sur le territoire et des études de faisabilité. À partir de ces études, différentes solutions ont été mises en place, et des primes incitatives (paiement de titres de transport hebdomadaires ou mensuels par l'entreprise) ont été créées afin d'encourager les salarié-es à se servir de ces nouvelles possibilités.

Sur le site situé à Grenoble, un logiciel pour la gestion du covoiturage a été testé.

Dans la Loire, des études pour rationaliser les moyens de transport ont été cofinancées par le conseil général et la DDE.

Les hôtels et restaurants économiques se trouvent souvent en périphérie des grandes villes, ce qui pose problème pour l'accessibilité de leurs salarié-es, notamment pour ceux qui n'ont pas de moyen de transport personnel (voiture, moto...). Cette situation est exacerbée pour les salarié-es travaillant en horaires «découpés» (par exemple matin et soir), qui doivent faire deux allers-retours dans la journée. Des solutions informelles existent. Comment les rendre plus systématiques et assurer toute la sécurité nécessaire? Afin d'y répondre, le projet «Équilibre» a expérimenté des solutions de transport collectif (navettes publiques et taxis collectifs) pour les salarié-es des sites pilotes de Nantes et Sophia Antipolis.

Dans le cadre du projet «Coordination de temps de vie dans les territoires», la ville de Poitiers a mis en place un système de prêt de mobylettes pour toute personne en situation d'insertion sociale et professionnelle. L'Atelier MOB travaille en partenariat avec la Mission locale, qui est le référent pour environ 70% des locations. Il permet de résoudre à faible coût (location: 1,60 euro par jour) les problèmes de mobilité des personnes à la recherche d'un emploi et à faible revenu. Il est une réponse plus flexible que le réseau des transports en commun à des situations particulières comme le travail de nuit. L'Atelier MOB centré, au départ, sur le district de Poitiers, étend, aujourd'hui, son action aux zones rurales environnantes.

## Solutions pour le logement de salarié-es/stagiaires

La saisonnalité et la mobilité sont des caractéristiques du secteur du tourisme. Les salarié-es sont souvent confrontés à des difficultés de logement, surtout dans des villes touristiques avec des loyers élevés, les obligeant à prendre des logements éloignés de leur travail. Afin de pallier cette difficulté, notamment pour les stagiaires, les salarié-es en période d'essai et les saisonniers, le projet «Équilibre» a testé la mise en place de solutions temporaires de logement pour les salarié-es du secteur dans les sites pilotes de Nice et Nantes.

## Services de ménage pour les salarié-es en échange d'heures de formation

Au magasin Monoprix de Lille, le groupe de travail mis en place dans le cadre du projet «CITYTAC-TAC-TIC» recherche des solutions pour mieux régler les difficultés de temps rencontrés par les salarié-es, essentiellement des caissières. Il a trouvé une solution innovante qui permet à la fois l'accès des salarié-es à la formation continue qualifiante et une meilleure articulation des temps de vie: en échange de l'investissement de 5 heures de leur temps (5 heures de RTT) sur une formation totale de 25 heures, les salarié-es ont droit à 5 heures de repassage effectuées par une entreprise d'insertion. Cette solution a été négociée entre les salarié-es et le directeur du magasin. Le magasin Monoprix de Nîmes s'engage dans une démarche identique.

Mise à disposition d'une gamme de services, ou de services dits de «conciergerie», pour les salarié-es

entre autres, le fait que le manque de temps et les questions d'articulation des temps de vie sont le premier frein au non-engagement des femmes dans les instances de décision : politique, associative ou socioprofessionnelle. Ce travail s'est poursuivi en septembre 2004 avec une rencontre en Norvège<sup>26</sup> pour un travail spécifique sur l'identification de solutions portant sur l'articulation des temps pour favoriser l'implication citoyenne des femmes, dans un pays ayant une culture différente de la parité.

Le projet français « Être parent en milieu rural : un défi à l'espace et au temps » ne travaille pas avec les entreprises au stade actuel. Leurs partenaires belges leur ont présenté le « plan Cigogne », un dispositif qui incite les entreprises à réserver des places dans des crèches pour leurs salarié-es. Suite à cet échange, le projet français cherche aujourd'hui à entrer davantage en contact avec les entreprises et à leur proposer des services.

Pour le projet « Tempora », le positionnement différent des partenaires – une commune en Italie, une fondation issue d'un syndicat en Catalogne, un réseau associatif égalité des chances en France – a permis à chacun des partenaires d'apporter une contribution spécifique à la question de l'articulation des temps et un enrichissement réciproque des pratiques. De plus, le travail et la confrontation des pratiques avec d'autres partenaires a permis au projet français de se poser de nouvelles questions : à quelles conditions l'amélioration de l'articulation des temps sociaux sur un territoire peut permettre une amélioration de l'égalité des chances ? Les politiques temporelles peuvent-elles avoir une fin ? Le développement du temps partiel pour favoriser l'accès des femmes à l'emploi est-il un « lieu de passage obligé » à terme vers l'égalité des chances et vers un rééquilibrage du temps entre les hommes et les femmes ?

#### Les projets français ont également pu transférer un certain nombre d'apports vers leurs partenaires transnationaux

Le kit pédagogique sur l'articulation des temps développé par le projet français « CITYCTAC-TAC-TIC » a été transféré aux partenaires portugais et espagnols. Ce produit est notamment en train d'être testé par l'Université de Salamanque, ce qui permettrait une évaluation très utile de l'outil et d'éventuelles améliorations.

Le partenariat transnational du projet français « GEPETTO » a apporté des effets inattendus : il n'existe pas d'équivalent de la Caisse d'allocations familiales (CAF) chez les Italiens et ils souhaitent comprendre le fonctionnement du système paritaire français pour éventuellement l'adopter en Italie. Des rencontres entre élus italiens et la Caisse nationale d'allocations familiales (CNAF) sont d'ores et déjà prévues. En contrepartie ils apportent à la réflexion française le principe de la « franchise sociale ».

26. Bien que la Norvège ne fasse pas partie de l'Union européenne, ce partenaire transnational a pu participer, de manière exceptionnelle, aux travaux en tant que « partenaire transnational associé », suite à l'accord de l'autorité de gestion française.

Grâce au partenariat transnational avec le projet « Projet de vie et parcours de compétences », les partenaires italiens ont pu transposer chez eux le métier d'assistante maternelle, métier qui n'existait pas auparavant. Afin de découvrir le fonctionnement français des assistantes maternelles, une visite de « découverte » a été organisée en France pour des élus et responsables d'associations italiens.

Les partenaires allemands du projet « Temps d'artisans » souhaitent importer le système de formation développé en France pour les gestionnaires de très petites entreprises.

#### Enfin, plusieurs partenariats transnationaux ont abouti à des réalisations communes

Le partenariat transnational de « Projet de vie et parcours de compétences » produit un « guide de la conciliation » autour des réponses et expérimentations de chaque projet en termes de modes de garde d'enfant et d'intégration des femmes dans l'entreprise.

Dans les activités transnationales du projet « Développement des conditions favorables à l'activité des femmes en Finistère », réalisées avec les partenaires irlandais, un module de formation sur l'articulation des temps pour les femmes créatrices d'entreprises a été créé conjointement.

Le projet « FAMME » a travaillé avec les partenaires espagnols, notamment sur des formations pour les agents d'égalité. Des enquêtes comprenant des questions communes sur la connaissance des dispositifs sur l'articulation des temps et la façon de prendre en compte l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ont été réalisées avec le même calendrier, auprès d'entreprises en France (Haute-Normandie) et en Espagne (Castilla y Leon). Grâce aux apports du projet « FAMME », les Espagnols ont intégré des questions sur l'articulation des temps de vie dans leur questionnaire, ce qui n'était pas prévu à l'origine. L'objectif du travail transnational est de créer un code d'égalité commun à destination des PME et des TPE.

Des recommandations communes (Portugal, Espagne, France) issues des trois partenaires du partenariat transnational intitulé « Universes of conciliation » ont été rédigées et présentées fin mai 2004 par le maire d'Oeiras (Lisbonne). Les domaines d'intervention prioritaires retenus sont les suivants : la législation sur le thème, l'aménagement du temps de travail, le développement des services d'assistance aux familles, les ressources à mobiliser, l'aménagement des horaires et des programmes scolaires, les médias. Les partenaires du projet français « CITYCTAC-TACTIC » ont demandé que soit rajouté une recommandation concernant l'entreprise :

- introduire des indicateurs économiques pour mesurer l'impact de l'articulation des temps de vie,
- prendre en compte ces indicateurs dans les divers rapports (bilan social de l'entreprise, rapport d'activités, rapport développement durable, rapport de situation comparée hommes/femmes...),

Le projet «Équilibre» a utilisé pour ses expérimentations certaines des approches de l'un de ses partenaires, la société Bien-être à la Carte – Accor Services. Celle-ci propose aux entreprises de tous secteurs un programme sur mesure de services pour leurs salarié-es. L'objectif est de faciliter la vie pratique des salarié-es, et d'optimiser ainsi leur productivité au travail. Il peut s'agir d'un service de conciergerie sur le lieu de travail, d'une hotline téléphonique ou d'un site Internet... qui résoudront les problèmes ponctuels de plomberie, garde d'enfants, pressing, sorties culturelles, etc.

Les méthodologies réutilisées dans le projet «Équilibre» sont:

- la mise en place de solutions sur mesure, en fonction du contexte local,
- la nécessité d'impliquer activement l'encadrement et de ne pas négliger la communication autour des solutions proposées,
- la mise en place de solutions durables, en évitant les systèmes informels,
- l'approche globale de l'articulation des temps, dans laquelle la garde d'enfants n'est qu'une branche parmi d'autres.

«Le quartier de Gerland-Lyon 7<sup>e</sup> est marqué à la fois par l'absence de maillage entre les services de proximité pour se garer, se restaurer, etc., et par un ancrage très faible des salarié-es sur le territoire», commente la consultante chargée de la mise en œuvre du projet sur le territoire de Gerland 7<sup>e</sup> arrondissement de Lyon. «Les salarié-es utilisent peu les services et les lieux de vie du quartier en raison, d'une part, du manque de connaissance de l'offre existante et, d'autre part, d'une carence évidente par rapport à la taille du quartier en termes de crèches, centres sportifs, cantines d'entreprises, ou encore places de parking...»

Dans le cadre du projet «Articuler les temps pour développer les compétences», des actions sont en cours d'élaboration, voire déjà mises en place. Un groupe de salarié-es a entamé début novembre 2003 un recensement de tous les services du quartier (restaurants, salles de sports, etc.) qui fera l'objet d'un guide disponible dans toutes les entreprises de Gerland. Un service de repassage/reprisage a été mis en place chez Selectour (un prestataire passe régulièrement dans l'entreprise pour récupérer et rapporter le linge des salarié-es), et sera prochainement étendu à d'autres entreprises. Un projet de livraison de pain en fin de journée sera bientôt testé chez Hospel-Gambro.

#### Accès des salarié-es à la culture

L'offre de loisirs musicaux est importante et diversifiée dans la ville de Rennes, mais les spectacles ont essentiellement lieu en soirée. Grâce au projet «Rennes, égalité des temps», des concerts de musique classique (26 par saison) sont maintenant donnés en centre ville les lundi et mardi à 12h30. Le prix du billet (6 à 10 euros) comprend un snack (sandwich et boisson). Deux spectacles supplémentaires s'ajoutent désormais le midi sur les lieux de travail (un technopole) et de vie (un quartier populaire) correspondant à un besoin de femmes salariées privées d'activités culturelles.

#### Accès des salarié-es aux activités sportives

Les salarié-es du quartier Gerland-Lyon 7<sup>e</sup> ont un accès très limité aux activités sportives en raison du peu d'offres sur le territoire. L'une des premières activités du projet «Articuler les temps pour développer les compétences» a été de créer une association sportive afin de mettre en place des cours de gymnastique deux fois par semaine. L'association «Tony'Cité», créée en août 2002 à l'initiative des salariées de la Halle Tony-Garnier, s'ouvre peu à peu aux salarié-es d'autres entreprises sur le territoire. Les cours ont lieu entre 12 heures et 14 heures dans une salle de spectacle qui est vide pendant la journée.

### Aménagement du temps des salarié-es

#### Adaptation des plannings des salarié-es; auto-plannings

Dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, les horaires de travail sont souvent décalés, avec des plages de travail tôt le matin, tard le soir, le week-end et même la nuit. Afin de créer une situation plus confortable pour les salarié-es, le projet «Équilibre» a expérimenté la mise en place de plannings autogérés. Cela permet de mieux prendre en compte les contraintes personnelles de chacun, sans obligation d'en justifier les raisons auprès de son manager. C'est aussi une occasion pour l'équipe de prendre conscience des besoins des autres, et de développer les capacités de négociation entre alter ego.

Dans le projet «Coordination de temps de vie dans les territoires», la Société de transports poitevine (SMTP) a mis en place un système permettant aux chauffeur(e)s de choisir leur planning en fonction de leur vie personnelle et de leur situation familiale. Les hommes comme les femmes ont bien accueilli ce nouvel aménagement de leur temps de travail, sachant qu'à tout moment ils ont la possibilité de revenir à un aménagement traditionnel.

Dans le cadre du projet «Conciliation famille handicap», il existe des cercles d'entreprise qui acceptent de discuter sur la souplesse horaire pour les parents d'enfants handicapés, compte tenu de leurs contraintes spécifiques. Il s'agit d'un auto-planning, favorisant l'aménagement d'un temps de travail normal et non d'une faveur faite par l'entreprise aux salarié-es concernés.

#### Introduction de systèmes permettant aux salarié-es travaillant à temps partiel d'allonger leur temps de travail s'ils le souhaitent

Il existe un nombre important d'emplois à temps partiel dans le secteur de l'hôtellerie-restauration. Afin de mieux articuler leurs temps de vie, certains salarié-es souhaiteraient passer à des emplois à plein temps. Afin de permettre ce passage, le projet «Équilibre» a expérimenté, en lien étroit avec l'ANPE de Corbeil-Essonnes (91), un système permettant de rapprocher sur un même bassin d'emploi les offres et les demandes d'emplois à temps partiel sur le principe: 2 temps partiels = 1 temps plein.

Les agents de propreté des bureaux de la municipalité de Rennes (essentiellement des femmes) travaillaient à temps incomplet, seules, le matin et le soir, sans perspective de carrière. La municipalité a souhaité être exemplaire au regard des acteurs externes. Dans le cadre du projet « Rennes, égalité des temps », à l'issue d'une phase de diagnostic et de concertation, une nouvelle organisation de travail a été mise en place avec les caractéristiques suivantes : une activité en régie, 2 horaires types (7h30-15h30 ou 10h45-18h45), travail en binôme, emplois complets avec création d'un encadrement de proximité (agents techniques, agents de maîtrise), professionnalisation du métier par la formation.

Suite à la mise en place de cette nouvelle organisation de travail pour les agents de propreté, il y a eu une baisse d'absentéisme de 45% et un accroissement de productivité de 15%.

La municipalité essaie aujourd'hui de sensibiliser les acteurs privés dans le secteur aux possibilités d'aménagement d'horaires et de conditions de travail pour les agents de propreté mais, dans un contexte où l'offre de la main-d'œuvre ne manque pas, cela s'avère difficile à l'heure actuelle.

Initiatives pour permettre un assouplissement d'horaires à certaines périodes de la vie afin de prendre en compte le cycle de vie des salarié-es (temps pour les enfants, achat/construction de maison, parents dépendants, maladie...)

Le projet « Développement des conditions favorables à l'activité des femmes en Finistère » envisage de tester la création de « postes jeunes parents » dans les entreprises de l'agro-alimentaire, avec des horaires adaptés aux contraintes des jeunes parents, et notamment en situation familiale précaire (familles monoparentales, par exemple). L'objectif est de créer une équipe polyvalente pouvant assurer des remplacements de dernière minute ou de répondre rapidement à des surcharges d'activité non prévues. Ces équipes fonctionneraient exclusivement en journée (le fonctionnement habituel dans ce secteur est en 2 x 8, avec des horaires décalés matin ou soir), ce qui permettrait une plus grande compatibilité avec les obligations familiales. Ces postes devraient représenter pour l'entreprise une plus grande facilité de recrutement, ainsi que des gains organisationnels non négligeables. Le porteur de projet sera vigilant à ce que les postes créés ne soient pas considérés comme une main-d'œuvre d'appoint pour l'organisation.

Dans l'enquête réalisée auprès des salarié-es des hôtels Ibis et des restaurants Courtepaille dans le cadre du projet « Équilibre », certains salarié-es ont exprimé le désir d'avoir un système « capital temps de vie ». Sous ce système, il serait possible, à certains moments dans la carrière (par exemple pendant les premières années de vie des enfants, ou pour soigner un parent malade), de travailler moins d'heures. En contrepartie, à d'autres périodes de la vie, le ou la salarié-e travaillerait plus d'heures.

## **Formation, sensibilisation des managers et des salarié-es**

### Sensibilisation des entreprises et des dirigeant-es à l'articulation des temps

Dans le cadre du projet « Rennes, égalité des temps », il est apparu nécessaire de sensibiliser les acteurs (employeurs, salarié-es, associations, élus) à la nécessité d'agir sur les temps sociaux comme vecteur d'égalité professionnelle femmes/hommes.

Neuf ateliers formation ont été organisés par l'Institut des sciences sociales de l'Ouest (Université Rennes 2) sur les thématiques suivantes :

- Pourquoi les femmes et les hommes sont-ils inégaux ?
- L'ONU, L'Union européenne et l'égalité des sexes
- Les inégalités professionnelles dans l'emploi en France
- Les violences au travail
- Famille, travail, quelles politiques publiques ?
- L'intégration du genre dans les politiques culturelles
- Les politiques d'urbanisme et de transports favorisent-elles l'égalité entre les femmes et les hommes ?
- Les femmes, premières bénéficiaires des services ?

Le programme transnational « shadowing visits » ou les « visiteurs de l'ombre » consistait à envoyer des managers intermédiaires en visite d'observation sur l'égalité des chances et l'articulation des temps dans des entreprises et administrations européennes. C'est l'une des voies qu'a choisi le projet « Équilibre » pour sensibiliser l'encadrement intermédiaire.

Le projet « CITYTIC-TAC-TAC-TIC » a organisé une journée transnationale sur l'articulation des temps de vie. Ce séminaire a réuni entre autres une dizaine de managers du groupe Monoprix : directeurs de magasins des sites expérimentaux, le DRH (directeur des ressources humaines), le directeur développement durable, le responsable performance, le responsable formation... ainsi que le coprésident du Groupe Lafayette, qui a fait une intervention sur le lien entre la problématique et la notion de développement durable. Cette implication du plus haut niveau de management a été très porteuse pour l'engagement et la sensibilisation des autres acteurs du groupe Monoprix.

### Formation dans les PME

Le projet « Articuler les temps pour développer les compétences » organise des sessions de formation, en direction des salarié-es et des instances représentatives du personnel des PME, dont les thèmes sont :

- l'articulation des temps,
- l'égalité hommes-femmes,
- l'intégration de l'enjeu de l'articulation des temps dans les entretiens professionnels.

L'un des organismes de formation est le CIF (Centre d'information féminin) du Rhône.

Mise en place de modules de formation à la gestion du temps pour les salarié-es/personnes en formation ;

Un kit de formation sur l'articulation des temps de vie a été développé dans le cadre du projet « CITYTAC-TAC-TIC ». Ce séminaire de 3h40 aborde entre autres les sujets suivants: identifier les différents temps de vie, visualiser ses activités et son utilisation du temps, différencier les temps des hommes et des femmes, diagnostiquer les points forts et les points faibles des différents temps de vie. Le module est accessible sur le site [www.cityctac.org](http://www.cityctac.org).

Afin d'améliorer l'articulation des temps de vie pour les salarié-es des PME dans quatre territoires de la région Rhône-Alpes, le projet « Articuler les temps pour développer les compétences » a créé des outils sur la gestion du temps et la gestion du stress. Ces outils, mis en place par le Centre d'Information des Femmes, sont présentés aux directeurs d'entreprise, aux comités d'entreprise et aux instances représentatives du personnel dans le cadre de cycles de formation inter-niveaux.

#### Formation/sensibilisation des instances représentatives du personnel

Les représentant-es des salarié-es peuvent introduire la question de l'articulation des temps au sein des entreprises par le biais des différentes actions et négociations qu'ils mènent. Afin de les sensibiliser à cette question, le projet « TIMETIS » a réalisé un travail de formation et de sensibilisation auprès d'une centaine de personnes en utilisant différents outils développés dans le cadre du projet: mallette pédagogique, module de formation, DVD et guide d'action, colloques, site Internet, guide des bonnes pratiques...

Suite à la réalisation d'une enquête par la CFDT (Confédération française démocratique du travail) auprès des entreprises du Languedoc-Roussillon sur l'égalité professionnelle et la conciliation des temps, un module de sensibilisation pour les adhérent-es du syndicat a été élaboré. Ce module a été mis en place dans le cadre du projet « Tempora » à partir de septembre 2004.

L'une des missions du projet « Développement des conditions favorables à l'activité des femmes en Finistère » est de préparer les salarié-es et leurs représentant-es pour les négociations entre la commission égalité professionnelle et la direction des entreprises concernées.

Les élus des CHSCT (Comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail) sont souvent démunis par rapport aux questions concernant l'articulation des temps de vie, questions qui se posent d'une manière encore plus forte pour les salarié-es handicapés. Sans connaître les solutions possibles, le résultat est souvent le renvoi du ou de la salarié-e concerné. Le projet « Manager les différences - RESPECT » a donc structuré un temps de formation et d'auto-formation pour des élus CFDT (Confédération française démocratique du travail) au CHSCT, dans le cadre d'un chantier

national de trois « Ateliers de recherche action coopérative » (ARAC). Il s'agit de dix journées, dans le cadre de l'expérimentation 2004, pour échanger sur des pratiques, mutualiser des expériences et formaliser des préconisations pour des actions directes sur deux régions, Bretagne et Île-de-France, ainsi que sur un secteur à dimension nationale, celui de la Fédération des Services. La synthèse générale des trois ARAC sera croisée avec les résultats de l'enquête réalisée en 2003 auprès de 100 CHSCT, et servira de cadre à la stabilisation de grandes orientations au niveau confédéral pour la formation et la sensibilisation des IRP.

Les premiers éléments de conclusion sur les différents temps de vie personnelle pour un ou une salarié-e, et la question de leur articulation, renvoient à l'importance de la place des acteurs sur chacune des périodes: mobiliser les « bons » acteurs au « bon » moment, et organiser la participation de la personne ainsi que la prise en compte de son point de vue.

#### Accompagnement et sensibilisation à l'articulation des temps de vie pour les employeurs de personnes handicapées

Au niveau du projet « Conciliation famille handicap », on a pu constater que certaines entreprises sont prêtes à embaucher des personnes handicapées mais veulent un cadre de sécurité. C'est pourquoi se met en place un système de job coaching et de suivi en ligne permettant de joindre quelqu'un qui est capable de leur répondre très vite en cas de crise. Cela permet de diminuer très fortement la dose d'anxiété de l'entreprise pour une réelle intégration en milieu ordinaire (sans les conditions du milieu protégé).

#### ***Pour améliorer l'articulation des temps de vie pour les créateurs/créatrices et gestionnaires de TPE (très petites entreprises)***

Création de modules de formation permettant de sensibiliser les gestionnaires de TPE/créateurs d'entreprise et/ou leurs accompagnateurs et accompagnatrices /formateurs, aux difficultés d'articulation des temps de vie et de leur proposer des solutions

Le projet « Développement des conditions favorables à l'activité des femmes en Finistère » a créé un module « création d'entreprise et conciliation des temps de vie » qui fait partie de la formation « entreprendre au féminin », mise en place dans le cadre du projet et qui est axée sur le développement personnel de la créatrice. Ce module comporte des thèmes tels que la gestion du temps, du stress, et conduit les femmes à réinterroger la place de chacun dans la famille en abordant notamment le partage des tâches domestiques.

Dans les formations destinées à la création d'entreprise et à l'accompagnement en insertion dans le cadre de l'action commune Égalité du projet

« FELICIE », un outil d'évaluation de l'intégration de la dimension du temps et du genre en direction des formateurs (trices) a été créé (septembre 2004). Afin de faciliter l'articulation des temps professionnel, familial, personnel et social, la Fédération des femmes pour l'Europe a créé un CD-ROM accessible aux professionnel(le)s de l'emploi et de l'insertion et aux publics défavorisés. Les informations produites visent à regrouper les renseignements susceptibles d'éviter les recherches multiples et les pertes de temps en orientation, démarches. Cet outil est constitué également de telle sorte qu'il serve d'élément de repérage et de « guidage » d'une démarche. Les domaines concernés sont ceux de l'emploi, de la formation, de la création d'activité, des services aux familles, de la santé, du transport, du logement... Les données et adresses servent également de mise en réseau avec les services et acteurs (trices) utiles et spécialisés.

Le CFPPA de Carmejane réalise dans le cadre du projet « Réussir au féminin en milieu rural » un travail d'ingénierie de formation pour l'élaboration de modules de formation permettant d'intégrer la variable temps dans la définition des projets de création d'activité en milieu rural. Dans une grande partie des cas, ces projets d'activité sont des projets de couple (même si les deux personnes ne sont pas toujours statutairement impliquées), où l'on observe une très forte superposition des sphères familiale et professionnelle (lieux, temps, décisions financières, etc.). Ces modules comprennent un travail de sensibilisation et de prise de conscience de l'importance du temps et des différents temps, ainsi que des outils et grilles de réflexion pour intégrer cette dimension dans l'écriture des projets.

Sur la base d'une enquête réalisée en Ardèche par ASFODEL, dans le cadre du projet « Tempora », auprès de 45 chefs d'entreprise dont 29 hommes et 16 femmes de tous secteurs d'activité (51 % d'entre eux ont créé leur entreprise depuis plus de 6 ans), la question du temps, le fait d'avoir sous-estimé le temps nécessaire à la création et au maintien et développement de leur entreprise, le désir de disposer de davantage de temps pour soi, sont les premières difficultés évoquées. Ce constat est d'autant plus souligné que la motivation et le choix des créateurs de s'installer en zone rurale visait à une amélioration de la qualité de la vie.

Aussi ASFODEL teste actuellement un module « gestion de la relation au temps » dans l'accompagnement des créateurs et créatrices d'entreprises.

Adaptation des services proposés aux créateurs d'entreprise afin de prendre en compte les difficultés d'articulation des temps de vie

Lors de l'évaluation de la deuxième session de formation « Entreprendre au féminin » du programme « Développement des conditions favorables à l'activité des femmes en Finistère », les femmes ont fait part des difficultés qu'elles ont rencontrées pour faire garder leurs enfants lors des jours de regroupements mais aussi lors de la prise de rendez-vous. Lors de la troisième session de formation, le porteur de projet va donc proposer des entretiens facultatifs sur le sujet visant à faciliter la mise en réseau des

femmes avec des acteurs locaux et la recherche de solutions pour la garde d'enfants.

Dans le cadre du projet « Tempora », suite à l'enquête approfondie réalisée auprès d'accompagnateurs et accompagnatrices à la création d'entreprise en Ardèche sur les difficultés d'articulation des temps de vie, une série de fiches pratiques sur la prise en compte de l'articulation des temps en amont, pendant et en aval de la création d'entreprises ont été élaborées à l'usage des structures d'accompagnement des créateurs.

Adaptation des informations proposées aux créateurs/créatrices d'entreprise potentiels afin de prendre en compte les difficultés d'articulation des temps de vie

Afin de toucher le public des femmes salariées qui travaillent du lundi au vendredi, le projet « Développement des conditions favorables à l'activité des femmes en Finistère » a mis en place des séminaires sur la création d'entreprise les samedis qui s'appellent les « samedis de Kerliver ».

Mise en place de dispositifs pour les gestionnaires de TPE permettant de pallier les absences temporaires (maladie, formation, démarches administratives, vacances...)

Les professionnels exerçant les métiers de bouche, tels que les charcutiers-traiteurs et les pâtisseries-chocolatiers, sont confrontés à une multitude de contraintes qui se traduisent par un emploi du temps perçu comme immuable (travail les week-ends, les soirs, les jours fériés...). De plus, travaillant en effectif limité, toute absence temporaire perturbe gravement leur fonctionnement. Afin d'alléger ces contraintes, le projet « TEMPO FM » expérimente la mise en place de structures locales de remplacement temporaire de personnel.

## L'entrée « services à la personne et/ou à la famille »

### Enquêtes pour connaître les besoins en termes de services

Dans le cadre du projet « Conciliation famille handicap », une enquête portant notamment sur les carrières des mères (et pères) d'enfants handicapés a été réalisée. Elle montre que 80 % des mères interrogées ont connu des changements professionnels depuis la naissance de leur(s) enfant(s) handicapé(s). 20,8 % d'entre elles ont cessé leur activité professionnelle, 25,8 % ont réduit ou aménagé leur temps professionnel, et 21,6 % ont été contraintes d'abandonner certaines ambitions ou activités professionnelles. Pour 48,1 % des pères interrogés, rien n'a changé au point de vue professionnel...

D'une façon générale, cette étude montre que les parents d'enfants handicapés ont besoin de services de soutien leur permettant de dégager du temps, et plus particulièrement du temps pour soi, nécessaire pour leur équilibre.

On peut notamment citer :

- les aides pour les loisirs, c'est-à-dire un service d'accompagnement des enfants et adolescents pour qu'ils accèdent aux loisirs « ordinaires »,
- les aides à domicile ou auxiliaires de vie, c'est-à-dire un service offert par du personnel qualifié pour s'occuper d'enfants présentant un handicap, que ce soit pour la journée ou pour quelques heures,
- les aides pour la scolarité ou auxiliaires de vie scolaire, c'est-à-dire un service d'accompagnement des enfants à l'école en milieu ordinaire, qui, s'il n'est pas mis en place, oblige dans la majorité des cas les parents à laisser leurs enfants en milieu protégé ou à rester en classe avec eux...

Dans le cadre du projet « Gestion de temps – Gestion de vie », une enquête de besoins a été réalisée auprès de 500 personnes habitant des zones urbaines et rurales. Il en ressort que, si les modes de garde collectifs semblent les plus « rassurants » au niveau de l'encadrement et présentent des intérêts certains quant à l'éveil des enfants, néanmoins ces modes de garde sont difficilement mobilisables, les deux difficultés principales évoquées étant le nombre limité de places et les horaires d'ouverture. Par ailleurs, la demande d'accueil périscolaire est forte.

### **Services d'accueil des enfants**

#### Accueil d'enfants à horaires atypiques

(24 heures sur 24 à domicile, jusqu'à 13 ans)

Le projet « GEPETTO » a pour objectif d'expérimenter, sur 8 territoires, une réponse de qualité aux problèmes d'accueil d'enfants à des horaires atypiques, également de façon ponctuelle en cas d'urgence. Il s'agit d'un dispositif d'accueil d'enfants qui emploie des professionnel (le)s de la petite enfance qui se déplacent 24 heures/24 et 7 jours sur 7 au domicile du parent en complétant l'offre de garde existante. Le projet a notamment le souci de la fraternité et de l'individualisation de la réponse aux familles. L'enfant reste chez lui. Un des grands principes d'intervention est de rendre réactifs les services d'accueil de l'enfance existant sur le territoire.

Dans le cadre du projet « Gestion de temps – Gestion de vie », un groupe de travail rassemblant 5 membres du PDD auxquels se sont ajoutés des experts extérieurs (Caisse d'allocations familiales, protection maternelle infantile...) a engagé une réflexion quant à la mise en place d'un service proposant l'accueil d'enfants à horaires élargis.

Les travaux engagés par ce groupe ont été :

- le recensement d'expériences réalisées en Lorraine et en France et la prise de contact avec certaines structures porteuses de projets innovants (crèche 24h/24 Angers – Taxi'nours, projet « GEPETTO », crèche entreprise à Hambach,

- l'organisation d'une étude de besoins auprès d'entreprises industrielles, commerciales...,
- l'organisation d'un petit déjeuner avec les élus et chefs d'entreprise.

Dans le cadre du projet « Rennes, égalité des temps », un service Parendom propose la mise à disposition au domicile des parents de professionnels pour prendre en charge les enfants. Ce service intervient en cas d'urgence, de travail des parents à horaires décalés, en attendant une place de crèche, en soudure ou en complémentarité avec les autres modes de garde.

#### Accueil d'« enfants atypiques » à horaires atypiques, dans des structures existantes

Le projet « Conciliation famille handicap » a mis en place des solutions pour permettre aux familles d'enfants handicapés de libérer du temps « pour soi ». Les enfants de ces familles sont accueillis notamment en soirée ou pendant les vacances dans des structures qui accueillent une diversité d'enfants (pas seulement des enfants handicapés). En effet, il est très important de ne pas créer de nouvelles structures spécialisées : il faut optimiser l'offre existante.

#### Réponse individualisée d'accueil des enfants, par la mise en réseau de l'offre et de la demande d'accueil

Le projet « Travailler et être parents en milieu rural : un défi à l'espace et au temps » vise à développer des solutions pratiques d'accueil des enfants sur des territoires aux besoins insuffisamment ou non couverts, le choix des parents s'en trouvant restreint. Il vise à développer les pratiques de diagnostic territorial de besoins des familles pour mettre en place des solutions globales, adaptées, cohérentes et complémentaires à l'existant en termes d'accueil et de services de proximité. Il s'inscrit dans une dimension territoriale en essayant de préciser les spécificités des territoires ruraux et périurbains, pour trouver des réponses adaptées à la vie des familles et à la dynamique des territoires. Il existe notamment un lien entre les assistantes maternelles des territoires d'expérimentation du projet et les structures fixes. Ainsi, l'enfant reste au cœur du projet.

« Projet de vie et parcours de compétence » comprend la mise en réseau des acteurs sur 22 communes afin de trouver des solutions transitoires pour accéder à l'emploi ou à la formation. L'agent de développement local du conseil général a coordonné avec la fédération départementale animation rurale 44 la réalisation d'un état des lieux des modes de garde existants sur le territoire. Cet état des lieux a été diffusé largement (sous la forme d'une plaquette) auprès des publics en difficulté cibles du projet.

De plus, des accords avec des structures d'insertion ont été trouvés pour prendre en compte les problèmes financiers liés à la garde d'enfants pour un départ en formation ou pour se rendre à l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi) par exemple. Des aides spécifiques sont mobilisées pour gérer ces périodes transitoires particulièrement difficiles pour le public.

Le diagnostic réalisé dans le cadre du projet « Harmonisation vies personnelles-vies professionnelles des femmes et jeunes » met en évidence une très mauvaise circulation de l'information sur l'offre et la demande d'accueil d'enfants. On constate un problème de fluidité. Le projet s'appuie sur le Pays pour construire un outil qui permette une rencontre entre l'offre et la demande, et accompagner l'élargissement des horaires des structures existantes.

#### Co-construction d'une réponse de garde d'enfants

Dans le cadre du projet « Coordination des temps de vie dans les territoires », la Ville de Saint-Denis a mis en place, sur un quartier, une démarche co-construite en partenariat avec les acteurs sociaux et institutionnels du quartier et de la ville pour répondre aux besoins des femmes immigrées de plusieurs origines. Il s'agit d'abord d'un lieu de parole, auquel les hommes sont également invités à participer. Le groupe de pilotage ainsi constitué a notamment permis de mettre en place un réseau territorial d'assistantes maternelles agréées pour les parents en recherche d'accueil en horaires atypiques, sur du temps régulier, des enfants de moins de 3 ans ou scolarisés et une garderie associative dans les locaux municipaux du quartier pour des enfants scolarisés de maternelle et d'élémentaire sur des temps périscolaires journaliers de 7 heures à 8h30.

#### Sensibilisation des élus sur l'état des lieux des modes d'accueil et les besoins en la matière, analyse des points de blocage et construction d'une méthodologie de projet portant sur les horaires atypiques

Le projet « Développement des conditions favorables à l'activité des femmes en Finistère » consiste, entre autres, à sensibiliser les élus sur l'état des lieux et les besoins en termes de modes d'accueil. Cela s'accompagne également d'une interpellation des élus sur la notion de service public en interrogeant l'idée qu'en adaptant les modes d'accueil décalés, on valide la désynchronisation des temps et l'on place les services publics au service des entreprises et de leur politique de gestion des ressources humaines. Un autre point important du projet est l'analyse des points de blocage. Ce volet passe par l'animation d'un groupe de projets: beaucoup d'acteurs pensent être seuls. Et même si les solutions sont, pour certaines, très locales, elles sont également changeantes (volatilité des demandes individuelles, fluctuations économiques...), ce qui rend intéressante la mise en commun des expériences des microterritoires. Cette mise en commun devrait aboutir à la construction d'une méthodologie de projet portant sur les modes de garde à horaires atypiques à domicile et la coordination de l'offre de garde.

Dans le cadre du projet « Gestion de temps – Gestion de vie », la réflexion autour de l'organisation d'un mode de garde flexible a été menée en lien avec les élus de la zone de Maizières-Semécourt.

Des contacts ont également été pris avec d'autres élus, notamment des présidents de communautés de communes. Les élus ont été notamment invités au petit déjeuner-débat organisé fin juin.

Dans le projet « FELICIE », une sensibilisation des élus de la ville de Toulouse et du personnel communal petite enfance a été faite sur la garde à domicile. Elle permet également un dialogue entre parents et personnels.

#### Sensibilisation des entreprises sur les modes d'accueil de jeunes enfants

Le projet « Projet de vie et parcours de compétence » a entrepris de sensibiliser les entreprises à la problématique de garde d'enfants sur son territoire, dans le cadre de cercles d'entreprises, dont un chef d'entreprise est le moteur. Les premiers travaux portent sur la création de places de crèches d'entreprises, l'utilisation du préachat ou réservation de places de crèches, les horaires décalés des entreprises.

Dans le cadre du projet « Gestion de temps – Gestion de vie », un diagnostic de territoire a été mené. Une quinzaine d'entreprises employant plus de 2200 salarié-es ont été contactées. Il s'agissait notamment d'analyser :

- si la difficulté de concilier vie familiale et vie professionnelle est un frein à l'accès à l'emploi pour certaines catégories de personnes,
- si le manque de modes de garde adaptés est une difficulté ressentie par les entreprises à l'embauche ou lors de modifications apportées à l'organisation du travail.

Une synthèse a été faite et présentée lors du petit déjeuner organisé fin juin. Cette synthèse a été envoyée aux entreprises absentes lors de cette rencontre.

#### **Amélioration des parcours de carrière des professionnel(le)s**

##### Amélioration des parcours de carrière des intervenant(e)s auprès de la petite enfance

Il s'agit de revaloriser l'image des professions d'accueil de la petite enfance en prenant en compte les conditions de travail mais aussi la qualification et la rémunération de ces métiers. En effet, il s'agit d'une des clés pour offrir un service de qualité. Cette problématique des carrières est prise en compte par le projet GEPETTO, mais aussi par les autres projets offrant des solutions pour l'accueil des jeunes enfants, comme par exemple le projet « Égalité des chances et développement local dans le Nord du Tarn » ou le projet « Travailler et être parents en milieu rural: un défi à l'espace et au temps ».

##### Amélioration des parcours de carrière des intervenant(e)s dans les services de proximité

Le projet « Développement des conditions favorables à l'activité des femmes en Finistère » expérimente un nouveau schéma d'intervention pour permettre aux intervenant-es d'exercer un emploi à plein temps, en diversifiant les publics accueillis dans les structures (jeunes enfants et

personnes âgées). Il est à noter que le retissage de ces liens intergénérationnels est étudié en détail par un projet portugais (VIVER, PT-169).

Le projet « Conciliation famille handicap » a, parmi ses objectifs, celui de limiter la précarité des parcours des auxiliaires de vie. Sur un mode transversal, il s'agit notamment de construire des parcours sur la base de la validation des acquis de l'expérience. Des modules de formation visant l'obtention de licences professionnelles d'accompagnateurs et accompagnatrices sont mis en place. Il est essentiel d'associer dans ces modules différentes catégories de personnes, de rassembler des personnels de différents horizons. De plus, ce mode de fonctionnement permet de créer les conditions de travail entre professionnels et parents et de sortir les parents de l'isolement.

### **Service pour la mobilité des personnes**

#### Solutions de transport à horaires atypiques

Dans le cadre du projet « Conciliation famille handicap », des solutions sont mises en œuvre pour permettre à des jeunes femmes porteuses de la Trisomie 21 qui terminent leur travail à 22 heures de trouver des moyens de transport sûrs.

#### Auto-école itinérante

Afin de faciliter l'acquisition du permis de conduire, véritable nécessité en milieu rural, le projet « Réussir au féminin en milieu rural », et plus particulièrement le Foyer rural Cépage à Puget-Théniers (06) a mis en place une auto-école itinérante en zone rurale. Des contacts ont été pris avec une auto-école de la région niçoise. Le foyer rural organise l'inscription d'un groupe de participant(e)s, la mise à disposition d'une salle et du matériel pour les cours de code, l'organisation d'une tournée pour les premières heures de conduite. Pour les heures de conduite en ville, des solutions de covoiturage sont organisées par le groupe des participant(e)s. En contrepartie, l'auto-école a accepté de se déplacer pour les cours de code et les premiers cours de conduite.

#### Aide à l'autonomie

Le projet « Conciliation famille handicap » a mis en place des outils pour que les familles n'aient pas à se déplacer avec leur enfant handicapé, notamment au musée (visite du musée avec un outil intégrant la langue des signes sur un Palmpilot). Ont été mis en place également dans le cadre de l'Objectif 3 du FSE: une tête de synthèse qui permet la lecture labiale en langage parlé complété, Websourd, un site qui permet de traduire en direct la langue des signes, des outils de mémorisation (utiles aussi pour d'autres publics que les personnes handicapées). Enfin, dans les commissariats, est prévu un sous-titrage pour les clips d'informations diffusés dans les halls d'attente.

L'idée de tout ces outils est bien entendu de permettre aux familles et en particulier aux mères de libérer du temps.

### **Accès à l'information sur les aides, les dispositifs de services à la famille**

#### Mise en place de services ressources pour les familles d'enfants handicapés dans les dispositifs de « droit commun »

Le projet « Conciliation famille handicap », vise à un renversement d'habitudes, de culture: il ne s'agit plus de créer des structures spécifiques pour les handicapés et leurs familles mais d'arrêter de penser par catégories et de penser aux besoins des personnes.

Des actions sont ainsi menées dans le domaine de l'accueil, de l'intégration scolaire, des loisirs... avec un système de suivi en ligne des personnes. La formation des professionnels constitue une part importante du projet tout comme la mise en place de services ressources dans les dispositifs « de droit commun ».

### **L'entrée « temps et territoire »**

#### **Enquêtes sur les besoins des usagers sur les territoires**

##### Cartographie des temps d'un territoire

L'absence de données spatio-temporelles structurées, la multiplicité des sources d'information, la méconnaissance des horaires d'ouverture des commerces et des services, des besoins de la population, de la fréquentation des commerces..., ont amené la Maison du temps et de la mobilité de Belfort (dans le cadre du projet « Coordination des temps de vie sur les territoires ») à recenser l'offre spatio-temporelle du territoire de Belfort. Les temps du territoire sont cartographiés pour permettre leur appréhension immédiate. Cette analyse de l'offre est complétée par l'étude rigoureuse des besoins et de la fréquentation. Ce travail devra aboutir à la mise en place d'une expérimentation dans les horaires d'ouverture et la coordination des horaires à l'échelle du territoire (sur les commerces, les services, les administrations, les entreprises, les loisirs, les transports...), permettant une meilleure articulation des temps de vie familiaux et professionnels, en particulier pour les femmes, trop souvent confrontées à la « double journée ».



#### **Mise en place de guichets uniques (par exemple pour la rentrée scolaire)**

Dans le cadre du projet « Coordination des temps de vie sur les territoires », la ville de Poitiers a expérimenté les guichets uniques pour la rentrée scolaire. Il s'agit de permettre aux parents de régler en moins d'une heure toutes les démarches liées à la rentrée scolaire en un seul lieu, très souvent les centres socioculturels (ou maisons de quartiers), et à des horaires inhabituels, de 16h30 à 19h30, permettant ainsi aux parents d'effectuer plus rapidement les démarches administratives sans devoir s'absenter de leur travail.

On trouve également, dans le même projet, un guichet unique pour les activités scolaires et périscolaires mis en place par la Ville de Lille pour adapter la ville au temps des enfants.

#### **Accès aux services publics en milieu rural**

Le projet « Réussir au féminin en milieu rural » expérimente le développement de l'usage des téléprocédures en milieu rural.

L'enjeu est de diminuer les pertes de temps pour les personnes comme pour les administrations et le coût des déplacements en permettant de

réduire le nombre de déplacements vers les centres administratifs urbains. L'objectif est de proposer des services d'information et d'accès aux téléprocédures dans les points publics EREF (Espace rural emploi formation) ainsi qu'une expérience de visio-guichet.

Pour cela, les animateurs des EREF sont formés à l'accompagnement du public, les administrations sont sensibilisées et associées au développement de ces services à distance et un portail d'accès aux services publics est testé. Ces nouveaux services en ligne sont proposés au public et testés dans les EREF.

#### **Solutions de transport sur un territoire**

Dans le cadre du projet « Coordination des temps de vie sur les territoires », la Ville de Nancy a mis en place une réflexion sur les transports publics, fondée sur les besoins des usagers. Ainsi, en s'adaptant au mieux aux besoins des populations, la réorganisation des transports en commun doit permettre une meilleure accessibilité du centre-ville, de ses commerces, et de ses équipements collectifs.

À Poitiers, une étude sur les rythmes universitaires a conduit à une réflexion plus globale sur les rythmes de la ville et notamment ceux des transports. La société poitevine de transport a aménagé ses horaires suivant les rythmes de la ville ainsi identifiés.

Dans le cadre du projet « Gestion de temps – Gestion de vie », une réflexion est en cours avec une communauté d'agglomérations rurales du Nord mosellan pour mettre en place un service de transport à la carte pour des salarié-es et des demandeurs ou demandeuses d'emploi qui ont à faire face à des problèmes de déplacements (isolement géographique, horaires de travail atypiques).

#### **Mise en place de services pour les habitant-es**

La Ville de Nancy a mis en place, dans la logique de prise en compte des besoins des usagers de la ville dans le temps, des consignes pour laisser ses achats de Noël et continuer de déambuler dans la ville, et, sur les grands axes, des bornes services publics pour se repérer sur les horaires et pour améliorer le parcours.

#### **Intervention de bureaux des temps**

Une dizaine de bureaux des temps interviennent dans le projet « Coordination des temps de vie sur les territoires ». Leurs fonctions sont comparables mais leurs structurations sont différentes: intégré à l'administration municipale, rattaché directement au maire, sous forme associative... Ils ont un rôle de:

- sensibilisation de publics d’horizons différents à la question des temps sur le territoire (acteurs politiques, socio-économiques, institutionnels, citoyens...);
- observation ou mise en place de centre de ressources (méthode d’organisation des pratiques locales obtenues grâce au partenariat transnational);
- montage de partenariat public/privé;
- formation d’acteurs et expérimentations (par exemple, formation pour la création dans les entreprises d’une fonction de « Monsieur » ou « Madame Égalité »);
- aide à la conduite de projets.

### **Constitution de cercles locaux de concertation**

Le projet « Développement des conditions favorables à l’activité des femmes en Finistère » expérimente des cercles locaux de concertation réunissant une entreprise du secteur des industries agroalimentaires, les élus, les usagers, pour travailler sur l’articulation des temps, sur le modèle mis en place par les partenaires italiens du projet.

Dans le cadre du projet « Coordination des temps de vie sur les territoires », la Ville de Poitiers a mis en place des tables de concertation pour se pencher sur l’ouverture des commerces entre 12 heures et 14 heures, de même pour les services publics.

À Belfort, des tables de concertation ont été mises en place pour organiser le covoiturage.

### **Utilisation des TIC (technologies de l’information et de la communication) afin de faciliter l’articulation des temps de vie pour les habitant-es de territoires éloignés**

Le projet « Réussir au féminin en milieu rural » a initié et animé une concertation pour proposer un service d’approvisionnement à domicile à des populations vivant en zone rurale éloignée des centres de consommation, permettant de réaliser des économies de temps et d’énergie. L’Espace rural emploi formarion (EREF) se placerait en intermédiaire pour faciliter l’accès à un service existant sur Internet et auquel tout le monde n’a donc pas la possibilité d’accéder. D’autre part, l’agent de convivialité du conseil général des Alpes-Maritimes, qui assure un lien avec les personnes âgées, pourrait faire le relais avec l’EREF pour diffuser ce service auprès des personnes âgées, qui ont souvent des problèmes de mobilité. Ce service tarde à se mettre en place car il nécessite une large concertation avec le tissu de commerçants locaux (essentiellement ambulants), parfois réticents, pour mettre en place une solution qui propose une complémentarité de services et non une concurrence. S’il est perçu par les bénéficiaires potentiels comme un service adapté à leurs besoins, la perception des commerçants est assez différente.

### **Accès à l’information par des réunions à distance en milieu rural**

Pour faciliter l’accès à l’information sur les aides et les dispositifs de services à la famille en milieu rural, le projet « Réussir au féminin en milieu rural » organise une réunion à distance entre les Espaces ruraux emploi formation (EREF) 04 et les services de l’Union départementale des associations familiales (UDAF) pour une connaissance mutuelle et définir les modalités de travail en commun: diffusion d’informations (document, réunion collective), permanences, prise de rendez-vous, réunion de travail thématique, services communs. UDAF et EREF testent ensemble le portail « naviquest » sur l’accès à l’information en ligne sur les services « famille » en vue de le compléter et de l’améliorer, et réalisent une formation des animateurs EREF et d’agents de l’UDAF sur l’accompagnement de l’accès en ligne aux informations (intégré à l’ensemble de la formation aux télé-procédures).

### **Itinérance en milieu rural**

Dans le cadre du projet « Travailler et être parent en milieu rural: un défi à l’espace et au temps », le personnel et la structure d’accueil de jeunes enfants (halte-garderie sous la forme d’un « bébé bus ») sont itinérants, pour mieux répondre à la demande identifiée sur le territoire, mais aussi répondre à des besoins de garde d’urgence.

### **L’entrée « parcours d’insertion et de réinsertion »**

#### **Réalisation d’enquêtes afin d’évaluer les difficultés d’insertion liées à des problèmes d’articulation des temps**

Le projet « FELICIE » a réalisé deux enquêtes qui ont permis d’évaluer, dans les difficultés d’insertion, la part des problématiques individuelles et la part de celles liées à l’environnement socio-économique et des modalités de fonctionnement de l’offre de services.

#### **Offre d’accueil d’enfants pour les personnes en formation**

Dans le cadre de « Réussir au féminin en milieu rural », un projet est à l’étude pour accueillir le mercredi les enfants scolarisés des stagiaires et personnels de l’établissement public local. Cet accueil devrait se faire au sein du centre de ressources, et en collaboration avec la ferme expérimentale du site, sur la base d’animations thématiques. Des conventions avec les crèches du secteur avaient déjà été formalisées lors d’un précédent projet NOW pour permettre l’accueil des enfants des stagiaires.

Avec comme objectif de créer les conditions permettant aux femmes, en situation de précarité notamment, de dépasser les obstacles qu'elles rencontrent sur le marché du travail, le projet « Parcours de vie et parcours de compétences » propose de trouver des solutions aux problèmes rencontrés, entre autres, en terme de garde d'enfant. Parmi les solutions expérimentées figurent des accueils particulièrement adaptés pour répondre aux besoins de garde ponctuelle et d'horaires atypiques.

### ***Une plus grande mobilité pour les personnes en recherche d'emploi***

Dans le projet « Harmonisation vies personnelles-vies professionnelles des femmes et des jeunes », on trouve deux solutions au problème de mobilité des personnes en recherche d'emploi :

– La location de mobylettes a démarré début 2003 avec une dizaine de véhicules qui sont loués pour des démarches de recherche d'emploi et de déplacement jusqu'au lieu de travail ou de formation. Le Centre d'action éducative fournit les locaux et assure le suivi de cette activité. La maintenance est assurée par un Atelier de pédagogie personnalisée.

– De plus, une réflexion est menée à propos du permis de conduire et des résistances qui y sont attachées (relation à la notion de code de la route ou d'examen de passage, illettrisme...). Cette réflexion pourrait déboucher sur des stages et des aides au passage du permis.

Pour améliorer l'accès au centre de formation, le projet « Réussir au féminin en milieu rural » a mis en place et affiché un tableau d'organisation du covoiturage à la disposition des stagiaires.

Afin de surmonter les obstacles rencontrés par les femmes en difficulté d'insertion en termes de mobilité, le projet « Parcours de vie et parcours de compétences » a mis en place une centrale de covoiturage.

### ***Élaboration d'outils pédagogiques intégrant la prise en compte de l'articulation des temps de vie pour les intervenant-es auprès des demandeurs ou demandeuses d'emploi/créateurs d'entreprise***

Pour toute intervention de type formation, accompagnement individualisé par l'emploi ou aide à la création d'entreprise, menée par les partenaires du projet « FELICIE », des outils pédagogiques spécifiques ont été créés qui intègrent la problématique de l'articulation des temps de vie : par exemple, un outil à base de photos destiné aux organismes de formation vise à engager un travail de réflexion sur cette question avec les stagiaires. Le projet a également développé un outil d'auto-évaluation permettant aux structures intervenant dans le champ de l'insertion professionnelle d'évaluer le niveau de leur prise en compte de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Un CD-ROM facilite l'accès des professionnels de

l'emploi et de l'insertion aux informations dans les domaines liés aux temps professionnel, familial et personnel.

Le projet « Gestion de temps – Gestion de vie » a créé et expérimenté des modules de sensibilisation à l'approche de genre à destination des stagiaires de la formation professionnelle, de formateurs qui interviennent dans le champ de l'insertion (articulation des temps de vie) et de salarié-es d'entreprises (référénts égalités des chances). Ces modules sont écrits sur des fiches-produits présentées aux partenaires transnationaux du projet.

### ***Création de guides d'intégration en entreprise prenant en compte les difficultés d'articulation de temps***

Parmi les solutions envisagées pour favoriser le retour à l'emploi d'un public féminin figure la réalisation d'un guide d'intégration en entreprise, développé par « Projets de vie et parcours de compétences ». Ce guide se veut une proposition d'intégration et d'adaptation du ou de la salarié-e au poste de travail et doit permettre par la même occasion de mieux tenir compte des contraintes de conciliation des temps des personnes tout en permettant de mieux coller aux besoins d'emploi. Il donnera lieu à un travail de recensement des besoins et/ou des représentations auprès des femmes et des entreprises.

### ***Validation des acquis de l'expérience***

Les familles d'enfants handicapés, et tout particulièrement les mères, laissent bien souvent de côté, par la force des choses, leur vie professionnelle. Il est très important de pouvoir prendre en compte les années pendant lesquelles elles n'ont pas travaillé pour s'occuper d'un enfant handicapé, qui sont souvent riches en compétences transverses. Le projet « Conciliation famille handicap » a élaboré des outils de validation des acquis d'expérience et de parcours de formation pour ces familles.

### ***Parcours de formation prenant en compte la dimension « temps »***

Le projet FAMME comporte une structure d'insertion et une école de formation professionnelle (secteur de la boulangerie/pâtisserie), qui travaillent conjointement à la réalisation d'un parcours spécifique d'accès aux métiers de la boulangerie pour des femmes. Ce parcours est basé sur l'alternance (contrat de qualification). Visant un niveau CAP, il est adapté aux publics, avec une implication importante des professionnels et une étroite collaboration entre le formateur (qui représente le recruteur) et la structure d'insertion. Avec la confrontation immédiate aux conditions de travail (alternance), le risque d'échec dû à l'adaptation horaire est abordé d'emblée.

Sur le site de Boulogne-Billancourt du projet « CITYCTAC-TAC-TIC », un « parcours initiatique » de la gestion du temps a été développé par l'Atelier de pédagogie professionnalisée de Boulogne pour une intégration durable des employé-es de l'enseigne Monoprix. Un « sas » spécifique de pré-intégration qui comporte une formation à la citoyenneté, à la sécurité, au brassage multiculturel, à l'égalité des chances, à l'articulation des temps, à une information relative à la validation des acquis par l'expérience, d'une durée de quatre jours, a été expérimenté trois fois. Le résultat est positif: Monoprix a embauché dans les 4 jours suivant la fin de la formation 58% des apprenants demandeurs ou demandeuses d'emploi.

Le projet « Tempora » a développé un module de sensibilisation/formation de demandeurs ou demandeuses d'emploi et de salarié-es à l'articulation des temps et aux incidences de tout changement sur cet aspect de leur vie (emploi, changement de statut social...). Le module a été testé par les Centres d'information des femmes sur 20 femmes en recherche d'emploi à Strasbourg et sur 12 femmes demandeuses d'emploi en Ardèche.

Le CFPPA de Carmejane réalise, dans le cadre du projet « Réussir au féminin en milieu rural », un travail d'ingénierie de formation pour l'élaboration de modules de formation permettant d'intégrer la variable temps dans la définition des projets de création d'activité en milieu rural. Dans une grande partie des cas, ces projets d'activité sont des projets de couple (même si les deux personnes ne sont pas toujours statutairement impliquées), où l'on observe une très forte superposition des sphères familiale et professionnelle (lieux, temps, décisions financières, etc.).

### ***Création d'un système de parrainage pour accompagner l'insertion des personnes en difficulté, qui prenne en compte la dimension « temps »***

Dans le projet « Manager les Différences – RESPECT », qui vise à faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées, une association de retraités a proposé de fournir des parrains bénévoles pour accompagner les personnes vers l'entreprise, en les aidant, entre autres, à mieux articuler les différents temps de leur vie. Une expérimentation devra avoir lieu en 2004.

Dans le cadre du projet « Projet de vie et parcours de compétence », un suivi de parcours des trajectoires professionnelles des personnes en insertion est proposé afin d'analyser la pertinence des actions proposées dans une démarche de conciliation des temps de vie.

## **Les problématiques dégagées par le réseau thématique**

Lors des diverses rencontres, trois grandes questions ont été abordées au sein du réseau. Sans apporter des réponses totalement complètes, nous avons amorcé un questionnement commun et des premiers éléments d'analyse à partir de trois questions. En premier lieu, quels sont les apports du travail transnational sur la thématique de l'articulation des temps de vie? En second lieu, n'y a-t-il pas des risques de tensions et des contradictions dans les différentes solutions proposées? Comment les gérer? Cette question est centrale: pas un projet, quels que soient son entrée, son objectif, les outils mobilisés, n'y échappe. Enfin, une meilleure articulation des temps implique-t-elle toujours une meilleure prise en compte des questions d'égalité entre les hommes et les femmes?

### **Les apports de la transnationalité sur la thématique de l'articulation des temps de vie**

Malgré les différents problèmes rencontrés par les projets français du réseau à ce niveau, la dimension transnationale a pu apporter une plus-value à plusieurs projets sur la thématique de l'articulation des temps de vie.

Avant d'aborder cette plus-value, il est important de passer brièvement en revue les difficultés principales soulevées, qui sont de plusieurs ordres.

- Une différence, dans les **thèmes Equal**, entre partenaires français et étrangers dans lesquels les projets partenaires sont inscrits: la France étant l'État membre avec le plus de projets retenus dans le thème G, plusieurs projets français ont été obligés de travailler avec des projets transnationaux positionnés sur d'autres thèmes d'Equal. Cette situation a contribué à limiter les échanges directs sur la thématique de l'articulation des temps de vie, même si elle a pu enrichir les projets dans d'autres domaines. Par exemple, le partenariat transnational est souvent, pour les projets qui ont des partenaires positionnés sur le thème H<sup>25</sup>

25. Pour rappel, le thème H (déségrégation du marché du travail), n'a pas été retenu en tant que tel par la France.

d'Equal, un levier important pour la prise en compte de l'approche intégrée de l'égalité.

- Une différence selon les **contextes nationaux** dans lesquels les projets sont mis en œuvre: il a parfois été difficile de chercher des solutions communes, ou de transférer des solutions mises en œuvre dans d'autres pays, en raison des différences trop importantes en termes de contexte et de culture. Ces différences se sont fait sentir entre autres par rapport aux attitudes vis-à-vis du travail à temps partiel pour les femmes, de la garde d'enfants par les grands-parents ou du type de travail qui peut/doit être proposé à une mère de famille en milieu rural. Néanmoins, la différence de contexte a parfois pu être source de nouvelles idées pour les partenaires français en pointant quelques freins ou hésitations en France, comme les possibilités d'innover ou de se servir de la communication comme d'un outil.

- Une différence dans les **secteurs d'activité** ou contextes **géographiques** des projets partenaires: la possibilité de transfert de solutions a parfois été limitée par le fait que les PDD partenaires travaillaient dans des secteurs d'activité différents (par exemple métallurgie et grande distribution, ou transport/logistique et textile) ou différents contextes géographiques (par exemple sites urbains et ruraux). Malgré ces contraintes, plusieurs projets ont réussi à dépasser ces décalages et à trouver des pistes de travail en commun qui étaient mutuellement enrichissantes.

- Une **surreprésentation des pays du sud de l'Europe** dans les partenariats: la grande majorité de projets européens inscrits dans les thématiques sur l'égalité des chances femmes-hommes sont originaires du Sud de l'Europe. Plusieurs PDD français auraient souhaité travailler aussi avec des partenaires du Nord ou de l'Est de l'Europe afin de croiser les approches en matière d'articulation des temps de vie. Cette situation a néanmoins parfois facilité le déroulement des projets en termes de langue commune, proximité géographique ou méthodologie de travail.

- Divers **problèmes au niveau pratique**: diversité de budgets transnationaux, difficultés de communication/implication entre les réunions transnationales, problèmes de langue, différences de calendriers, difficulté d'impliquer tous les membres des PDD... qui ont parfois causé quelques frustrations dans la mise en œuvre des activités transnationales.

La plupart des projets ont pu surmonter ces difficultés, parfois en trouvant des stratégies de contournement qui étaient elles-mêmes sources d'innovation, pour réaliser un réel travail au niveau transnational. Les apports de cette activité transnationale peuvent être abordés par trois entrées:

- Les apports (savoir-faire, outils...) des partenaires transnationaux aux projets français;
- Les apports (savoir-faire, outils...) que les projets français ont pu transférer vers leurs partenaires transnationaux;
- Les productions communes.

Tout d'abord, en termes d'apports des partenaires transnationaux aux projets français du réseau, on peut citer plusieurs exemples:

Pour «Rennes, égalité des temps», les échanges transnationaux avec les partenaires italiens (la Ville de Prato) ont permis de nombreuses transpositions dans les microsecteurs industriels pour améliorer l'articulation des temps des salarié-es. Il s'agit notamment de services aux 3000 salarié-es de la zone: portage de courrier, pressing, courses, crèches interentreprises, covoiturage (des voitures sont achetées par la ville et mises à disposition des salarié-es à condition qu'ils soient 3 par voiture).

De plus, dans la Ville de Prato, il existe un laboratoire des temps qui organise des formations pendant lesquelles on apprend aux hommes à repasser, à coudre, et aux femmes à changer une roue de voiture... Il est prévu d'organiser en 2005 de telles manifestations sur le marché de Rennes.

Les partenaires belges du projet français «Harmonisation vies personnelles-vies professionnelles des femmes et des jeunes» avaient une expérience plus longue en termes de réflexion sur la garde d'enfants, et notamment pour les salarié-es travaillant à horaires atypiques. Les Français ont pu s'inspirer du système mis en place en Belgique pour s'occuper des enfants malades. Ils ont également pu profiter de l'expérience des Belges par rapport aux freins psychologiques de l'accès des femmes aux métiers masculins. Les partenaires ont organisé un forum conjoint en 2003 sur la garde d'enfants.

Le projet «Coordination des temps sur les territoires» a beaucoup appris de ses partenaires espagnols, notamment sur ce qui se passe dans les entreprises (en particulier sur les agents de conciliation mis en place par la loi espagnole de 2002). Le partenariat transnational permet également une prise de conscience par rapport à la problématique du genre, notamment l'analyse systématique des budgets municipaux en matière de genre.

Afin d'examiner les freins à l'accès des femmes à la vie citoyenne, le projet «Réussir au féminin en milieu rural» a organisé un voyage d'études pour des élues françaises en Espagne. Ce voyage a permis de mettre en évidence,

- introduire l’articulation des temps comme un outil des politiques des ressources humaines,
- amener les partenaires sociaux à négocier sur l’articulation des temps de vie, notamment en prenant en compte la législation et accords les plus récents.

Le projet français «Être parent en milieu rural: un défi à l’espace et au temps» travaille au niveau transnational avec des partenaires belges et luxembourgeois. Le partenariat transnational est actuellement en train de produire une grille de diagnostic commune pour cerner les besoins des parents en matière d’accueil de l’enfance, afin de mettre en place les solutions les plus adaptées et une enquête sur l’impact des solutions sur l’organisation de la vie quotidienne, dont les résultats seront disponibles fin 2004. De plus, des travaux communs sur les modalités d’application de la validation des acquis d’expériences sur le champ des métiers de la petite enfance ont été réalisés (référentiel métier). Enfin, un colloque commun a été organisé en France en fin d’année 2003.

Le travail commun de «TIMETIS» et de ses partenaires belges porte sur la réalisation d’une méthodologie d’enquête commune pour des indicateurs de bien-être en entreprise. C’est une démarche nouvelle pour les Français. Le questionnaire réalisé est articulé autour de plusieurs thèmes tels que: la situation de travail, les horaires, l’évolution personnelle, les activités hors travail du ou de la salarié-e... le but étant d’analyser l’influence de ces situations sur la qualité de vie au travail. Le partenaire belge (la FAR) a déjà eu l’occasion de tester le questionnaire auprès de plusieurs dizaines de salarié-es et travaille actuellement aux conclusions qui semblent ressortir de ce premier échantillon. Émergences diffusera à son tour ce questionnaire auprès d’une soixantaine de salarié-es de secteurs divers et analysera par la suite les résultats qui en découleront.

Il faut noter ici qu’il reste encore, au moment où sont écrites ces lignes, à la plupart des projets un an de fonctionnement transnational... D’autres réalisations communes verront très vraisemblablement le jour d’ici la fin des projets.

### ***Les tensions inhérentes à la mise en œuvre de l’articulation des temps***

À travers les solutions préconisées par les projets, des tensions et des contradictions ont été identifiées. Par exemple, comment gérer logique économique (recherche de gains de productivité, production en flux tendus, allègements des coûts de production...) d’une part, et amélioration des conditions de l’emploi et de travail par l’harmonisation des temps et des services, d’autre part? Ou encore: peut-on augmenter la souplesse des horaires de services pour les usagers, sans s’interroger sur les risques de détérioration des conditions de

travail du personnel assurant ces services? Enfin, comment prendre en compte les difficultés du partenariat territorial – notamment des relations avec les élus, les décideurs, les entreprises – dans les projets mettant en œuvre des politiques temporelles sur des territoires?

L’un des objectifs du réseau a été de parvenir à lister toutes les formes de tensions et de tenter d’apporter quelques solutions et illustrations face à la complexité de cette thématique.

**Tensions entre logique économique et logique sociale:** l’enjeu est crucial. Comment faire en sorte que l’entreprise soit véritablement actrice de l’articulation des temps, si ce n’est en déclinant cette dimension sociale en termes économiques: amélioration des conditions de vie des salarié-es, meilleure intégration de son environnement, amélioration de son image de marque... N’y a-t-il pas un risque d’accompagnement, voire de renforcement, de la flexibilité productive des entreprises au détriment des conditions de vie des salarié-es? Différents projets («Équilibre», «FAMME», «Articuler les temps pour développer les compétences») visent à sensibiliser et impliquer les entreprises, à leur démontrer en quoi ce type de mesures est à terme une source d’amélioration de leur performance.

**Tensions entre usagers et personnels des services:** par exemple entre les salarié-es en tant que bénéficiaires de mesures d’articulation et les salarié-es répondant à ces besoins (notamment le personnel des crèches, intervenants auprès de la petite enfance...). Comment parvenir à une bonne prise en compte de ces intérêts parfois divergents alors que, bien souvent, en ce qui concerne la petite enfance, les salarié-es de ces services sont majoritairement des femmes, ayant elles-mêmes des contraintes familiales fortes. Certains projets («GEPETTO», «Rennes, égalité des temps», «Coordination des temps de vie dans les territoires»...) ont entamé une réflexion et suggéré des mesures permettant de prendre en compte ces contraintes: appel au volontariat pour les salarié-es en horaires atypiques; contreparties en termes de rémunération, de réduction du temps de travail, etc. Enfin, amélioration du parcours professionnel des intervenant(e)s (conditions de travail, statut de multi-employeurs afin de compléter les durées de travail...). Mais les solutions mises en œuvre afin d’améliorer les conditions d’emploi pour les salarié-es des services peuvent parfois être sources de tensions. Par exemple, des parents ont refusé que leurs enfants soient gardés avec des

personnes âgées dans un souci de santé pour leurs enfants (« Développement des conditions favorables à l'activité des femmes en Finistère »).

**Tensions entre tous les acteurs impliqués :** dans certaines expériences impliquant de grandes entreprises (« CITYCTAC-TAC-TIC », « Coordination des temps de vie dans les territoires »...), il apparaît que les discours peuvent être portés par les directions de groupe, notamment les directions ressources humaines (DRH) au niveau central, mais ne sont pas forcément suivis par les DRH au niveau local ou encore par les directions d'établissement. De même, sur les territoires, des tensions peuvent apparaître entre les acteurs : élus, citoyens, entreprises etc. ou entre des intérêts particuliers différents (par exemple, intérêt des habitant-es pour un service d'approvisionnement à domicile, mais réticence des commerçants).

**Tensions entre les territoires :** les bassins de vie peuvent mixer des problématiques de type urbain/rural par exemple dont les objectifs sont totalement différents (« Travailler et être parent en milieu rural », « Articuler les temps pour développer les compétences »...). Il existe des tensions entre les territoires, et une forte demande des usagers sur les territoires ruraux (des spécificités propres à chaque territoire). Les zones d'ortoirs peuvent évoluer et devenir des lieux de vie, et donc avoir des besoins en termes de services.

**Tensions entre arbitrage individuel et régulation collective :** il existe un arbitrage, à l'échelle des individus (choix, par exemple, entre plus de travail et plus de temps libre), entre leurs contraintes individuelles en fonction de leur situation professionnelle (horaires de travail, difficultés d'insertion professionnelle...) et familiales (familles monoparentales, absence de partage des tâches domestiques...). Ces arbitrages individuels entrent également en conflit avec la régulation à l'échelle des territoires (quelles réponses apporter aux besoins de chacun, par exemple, jusqu'où aller dans l'élargissement des horaires de la ville et qui va en décider?) (« Rennes, égalité des temps », « Coordination des temps de vie dans les territoires »...).

**Effets induits de l'articulation au niveau du sujet :** l'introduction de services plus adaptés aux contraintes des salarié-es ne doit pas faire l'impasse sur la reconnaissance des besoins des enfants, des personnes âgées (pris en charge par des services et non plus par la famille : risque de dislocation de la

cellule proche ; imposition de systèmes d'accueil multiples pour les petits, déplacements nombreux et pertes de référents...) (« Travailler et être parent en milieu rural », « GEPETTO »...).

**Tensions entre les catégories de salarié-es au sein d'une même structure :** les besoins des salarié-es sont différents en fonction des « situations de vie ». Les mesures centrées sur les besoins des familles ne prennent pas en compte les attentes des autres catégories de salarié-es (célibataires, sans enfant, plus âgés, etc.) (« Équilibre », « Articuler les temps pour développer les compétences »...).

### **Les interactions entre articulation des temps et égalité hommes/femmes**

Comment lier l'articulation des temps et la prise en compte des questions d'égalité entre les hommes et les femmes ? Peut-on dissocier ces deux champs ? Comment faire en sorte qu'ils soient tous deux réellement intégrés par tous les acteurs, notamment les employeurs ? Ce questionnement est totalement central. Nous avons en effet noté que certains facteurs visant à améliorer l'articulation des temps de vie peuvent être sources de discrimination à l'égard des femmes, notamment des mères. Comment pallier ce type d'effets pervers ? Comment faire en sorte que les entreprises puissent investir l'égalité professionnelle ? Par exemple, certaines mesures, en faveur des mères ou des femmes, ne risquent-elles pas de renforcer les stéréotypes existants ?

Le lien entre les deux ne va pas de soi et cela peut même renforcer dans certains cas les discriminations à l'encontre des femmes. L'articulation des temps de vie est une question qui ne peut pas se poser uniquement au féminin. Pourtant certaines mesures proposées sont directement ciblées sur des publics en difficulté comme les mères. Or, de telles mesures peuvent avoir le résultat inverse de l'objectif : stigmatiser davantage leur situation, renforcer les stéréotypes existants à travers la division sexuée du travail professionnel et domestique. Elles peuvent conduire à considérer finalement que cette division est donnée et que seuls des outils d'accompagnement peuvent favoriser une meilleure intégration des femmes sur le marché du travail. Or, c'est un point de vue à débattre – il faut revenir sur ce qu'on entend par égalité : s'agit-il seulement d'une égalité dans l'accès à l'emploi, dans le champ professionnel ou aussi de l'égalité dans la vie

sociale, dans la société ? Peut-on en fait dissocier les deux ? L'égalité professionnelle suppose en effet un meilleur partage des tâches domestiques afin que les femmes soient plus disponibles pour investir leur carrière professionnelle. Inversement, lorsque les femmes sont plus investies professionnellement, cela facilite un meilleur partage des tâches, du fait de leur « statut » et de leur capacité de négociation au sein du ménage. Par ailleurs, on parle des femmes, des mères, des familles mais peu des parents, des pères... L'idée du genre vise justement à intégrer cette dimension.

La question de l'égalité professionnelle n'est pas la principale préoccupation des entreprises. Comme le montrent plusieurs projets, il faut rentrer par le champ économique et démontrer que les entreprises se privent de compétences. Or l'égalité professionnelle a une connotation seulement sociale : elle n'intéresse pas les entreprises en tant que telle, en dehors de l'application stricte de la législation qui est perçue alors comme une contrainte supplémentaire et non un investissement.

Suite aux travaux de réflexion du réseau, nous avons amorcé un bilan des éléments tant positifs que négatifs dégagés des différents projets du réseau.

### ***Les éléments en faveur de l'égalité à travers les projets***

Tout d'abord, dans les projets sur les services et l'insertion professionnelle, il y a un effet positif indéniable : l'accès au marché du travail est facilité pour un certain nombre de femmes, par exemple en facilitant l'accueil des jeunes enfants et l'accès aux transports.

En ce qui concerne les temps partiels courts des femmes peu qualifiées (par exemple des femmes de ménage à Rennes), dans le cadre du projet « Rennes égalité des temps », ou du secteur du nettoyage à Saint-Denis, dans le cadre du projet « Coordination des temps de vie dans les territoires », l'articulation des temps va permettre l'allongement des temps de travail et également l'amélioration des conditions de travail en général.

La valorisation et la reconnaissance de métiers considérés comme « secondaires » et du domaine réservé des femmes est un effet indirect de certains projets (par exemple sur les intervenantes de la petite enfance, projet

« GEPETTO », projet « Être parents en milieu rural : un défi à l'espace et au temps », ou projet « Égalité des chances et développement local dans le Nord du Tarn »).

Au sein des entreprises, des réflexions sur l'organisation des horaires de travail peuvent amener les décideurs à remettre en cause certaines contraintes horaires qui se justifiaient au nom de contraintes productives et qui s'avèrent en réalité des habitudes de travail pas toujours nécessaires. Des réflexions interentreprises sur un site peuvent amener à changer les habitudes de travail et à limiter le recours à la flexibilité contrainte, dans l'intérêt de tous les salarié-es, notamment les femmes, (projet « Articuler les temps pour développer les compétences »).

Les mesures d'articulation des temps peuvent être une entrée pour valoriser le rôle des pères, même si rares sont les projets à envisager cette dimension. Nous avons noté, dans deux cas, des changements de comportements : par exemple dans le projet « Cityctac-Tactic », à Monoprix, 68 % des hommes disent vouloir consacrer plus de temps à leurs enfants. Autre exemple, dans le projet « Équilibre », l'introduction d'un temps partiel « bonifié » (perte de salaire inférieur à la réduction du temps de travail) a incité davantage d'hommes cadres à en faire la demande.

Améliorer l'articulation entre les temps de vie, notamment en facilitant une prise en charge plus égalitaire des responsabilités familiales, permet de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes pour donner aux femmes la possibilité de s'investir autant que les hommes dans les instances de décision politiques, associatives et socioprofessionnelles. Favoriser l'implication des femmes dans les sphères de décision est un levier en faveur de l'égalité, partant du postulat qu'« il faut que cela change dans les lieux de décision pour produire du changement au quotidien » (projet « Réussir au féminin en milieu rural »).

### ***Les points négatifs : il existe des mesures pièges pour les femmes, qui sont encore souvent considérées comme des mères avant tout***

Dans ce contexte, les femmes cadres pourraient être les perdantes de la RTT (projet « Rennes, égalité des temps ») où le recours à certains services leur permet d'être encore plus performantes dans l'entreprise et resserre encore leurs contraintes temporelles car aucun débat sur le partage des tâches et les représentations des rôles sociaux n'a été entamé).

Il faut également être très vigilant sur les temps de formations prévus en dehors du temps de travail dans l'application de la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle: ce système peut pénaliser leur accès à la formation.

De plus, il existe des risques importants de dérive entre articulation des temps sociaux et professionnels, et articulation des temps familiaux et professionnels: dans ce cas, l'objectif d'égalité est bien plus difficile à atteindre.

On peut donc considérer que l'égalité se construit en interrogeant nos représentations. Elle doit aussi se construire en prenant en compte la dimension de temps.

- L'articulation pourrait être un moyen d'interpeller les entreprises sur des critères économiques leviers pour l'égalité.
- On constate une certaine forme d'individualisation de notre vie professionnelle et personnelle. L'articulation peut également, dans ce cadre, être un moyen de réintroduire l'égalité dans la sphère publique, et d'en faire un traitement collectif.
- L'articulation des temps peut être utilisée comme un levier ou un catalyseur pour l'égalité, un moyen d'« avancer masqués ».
- Si on trouve des leviers pour que l'articulation fasse passer la question de l'égalité, cela aura des effets positifs pour les femmes, mais aussi pour l'ensemble des salarié-es.

## Conclusion



**P**OUR l'ensemble des projets, l'articulation des temps est devenue une thématique centrale, en réponse à des questions multiples et posées par des acteurs diversifiés. Les groupes de salarié-es, les publics « fragiles » et les familles en général rencontrent des besoins dans le domaine de la gestion des temps et dans l'accès aux services de plus en plus prégnants. Les entreprises manifestent, de façon encore dispersée, une volonté de mettre en œuvre de nouvelles stratégies en matière de gestion des temps de vie, pas seulement du temps de travail. Nous avons également vu émerger quelques propositions, encore rares, à l'initiative des représentant-es des salarié-es. Enfin, les services et institutions en général (service public de l'emploi, réseaux locaux, services aux familles et à la personne...) émergent dans ce champ comme un acteur de plus en plus déterminant, à l'interface entre publics et entreprises. Le foisonnement des solutions préconisées est un signe de la volonté de répondre au mieux aux attentes diversifiées d'acteurs eux-mêmes hétérogènes (entreprises, usagers, salarié-es, représentant-es du personnel...). Par ailleurs, nous avons souligné, tout au long des travaux du réseau thématique, la nécessité de mieux coordonner la question de l'articulation des temps avec l'égalité des hommes et des femmes, au travail, mais aussi hors du travail.

Malgré la diversité des projets, quelques points communs dans les pratiques et les mesures préconisées se dessinent.

- En premier lieu, question de méthode, le **passage obligé d'enquêtes**, de questionnaires, à échelle variable, a été systématisé. Il s'agit ici avant tout de partir des besoins, d'identifier les priorités des acteurs concernés (salarié-es, direction d'entreprises, usagers, personnes en difficulté...). Mais il faut être attentif à aller plus loin que le stade de l'enquête: il s'agit d'un outil, et non pas d'une fin en soi.

- En second lieu, en conformité avec les exigences du programme Equal, tous les projets, quelle que soit l'entrée privilégiée, ont permis la création ou le renforcement de **partenariat entre des acteurs** pas toujours associés. Au-delà du projet concret et des solutions adoptées, la démarche entreprise a permis de créer de nouvelles synergies et d'ouvrir certaines structures ou organisations à leur environnement. Par exemple, les entreprises partantes dans de tels projets se sont intéressées de façon nouvelle à l'espace environnant, aux acteurs locaux devenus de nouveaux partenaires. Les réflexions portées par les collectivités locales témoignent également d'un décloisonnement des services. La **concertation** devient le mot clé de nombreuses initiatives (bureaux des temps notamment).

- Autre dimension privilégiée: le recours à la **formation ou à la sensibilisation** est très fréquent. Des outils pédagogiques (kit de formation, mallette de formation, DVD...) ont été proposés et s'adressent à des publics rarement impliqués dans ce type de dispositifs: par exemple, la formation de dirigeant-es à la gestion des temps et à l'égalité ou l'implication des représentant-es du personnel...

- Enfin, on ne peut que souligner la richesse et l'**innovation** proposées dans la plupart des projets: nouveau fonctionnement de services (horaires mieux adaptés aux besoins de certains salarié-es...), nouveaux services (prise en compte de besoins comme la culture, le sport, l'accueil en horaires atypiques des enfants à leur domicile...), expérimentation de nouvelles formes d'organisation du temps de travail, création de nouvelles fonctions (référents temps...), prise en compte des difficultés d'organisation du temps des personnes en insertion...

Loin d'être achevée, la démarche enclenchée dans la plupart des projets est désormais irréversible. Certes, bien des points restent en suspens et l'ensemble des tensions, voire des contradictions, décrites précédemment sont encore problématiques. Il est cependant clair que, plus qu'une solution unique et complète, les projets Equal ont permis une prise de conscience des acteurs, la

mise en œuvre d'une réflexion et de moyens d'action qui devraient se poursuivre au-delà des projets eux-mêmes. L'implication des acteurs, l'originalité des démarches et des propositions montrent tout l'intérêt de diffuser de telles informations et de valoriser ce type d'expériences, même s'il s'agit souvent de micro-projets.

Au vu du contexte et des enjeux de l'articulation des temps en Europe et en France présentés en début de Cahier et des contributions de chaque projet, quatre nouvelles pistes de réflexion semblent se dégager pour l'avenir.

- En premier lieu, le rôle de l'État et des collectivités territoriales, via les politiques du temps de travail et des temps de la ville ainsi que le développement des services publics sont une condition incontournable. Au-delà du financement de ces structures, cette dimension suppose une vaste réflexion sur la qualité des services d'accueil et de soins (aux enfants, aux personnes en situation de handicap et aux personnes âgées), sur une véritable professionnalisation et une reconnaissance des emplois existants, sur la création de nouveaux emplois de service et enfin sur un accès équitable pour toutes les familles (problème des zones rurales, des familles défavorisées...). De même, de véritables débats doivent être menés sur l'amplitude des horaires scolaires et sur le développement de l'accueil périscolaire, souvent très faible dans la plupart des pays européens.

- En deuxième lieu, une véritable valorisation sociale et économique du rôle des pères, ou plus généralement des hommes dans la sphère domestique, est nécessaire, mais difficile car elle suppose de remettre en cause les modèles sociaux traditionnels et notamment ce que Annie Junter-Loiseau (1996) appelle « le modèle temporel androcentré » qui suppose que la compétence rime avec une présence et une disponibilité totale à l'entreprise. Le développement des congés de paternité est une première étape dans cette prise de conscience.

- En troisième lieu, il convient d'impliquer davantage les directions d'entreprises, les représentant-es du personnel et les délégués syndicaux dans des politiques favorables à la famille, et de montrer que ces questions ne relèvent pas seulement de la sphère privée, mais les concernent aussi. Trop souvent, les femmes sont considérées comme des mères, ce qui correspondrait à un signal négatif (risque d'absentéisme accru et de disponibilité moindre), tandis que les hommes ne sont pas perçus en tant que pères. Une plus grande prise en compte

de la famille au sein de l'entreprise peut être en réalité rentable socialement et économiquement. Il s'agit par exemple de développer des mesures d'assouplissement des horaires pour tous; d'envisager l'ouverture de crèches interentreprises, lorsque la demande existe; de permettre une plus forte implication des comités d'entreprise via les titres emploi-service...

- Enfin, une perspective importante apparaît pour l'avenir: si jusqu'alors, la plupart des projets se sont focalisés sur l'articulation entre temps professionnel et familial, du fait des fortes contraintes inhérentes à ces deux sphères, il serait souhaitable que davantage de travaux soient désormais conduits sur l'ensemble des temps sociaux (temps domestique/familial, mais aussi temps pour la vie sociale, associative et citoyenne, temps pour soi...). Alors, le véritable objectif d'une meilleure articulation des temps de vie, pour tous, hommes et femmes, sera atteint.

## Annexes



## Liste des tableaux et schémas

<b>Tableau n° 1:</b> Thèmes et axes prioritaires du programme Equal.....	10
<b>Tableau n° 2:</b> Les 22 projets ayant participé au réseau thématique national sur l'articulation des temps de vie.....	15
<b>Tableau n° 3:</b> Indicateurs sur l'emploi en Europe en 2002.....	34
<b>Tableau n° 4:</b> Temps moyen consacré à certaines activités domestiques pour les couples (en minutes par jour) .....	36
<b>Tableau n° 5:</b> Temps moyen consacré aux activités domestiques pour les personnes en couple en 1999 (en minutes par jour) .....	37
<b>Tableau n° 6:</b> Temps parental hebdomadaire .....	37
<b>Tableau n° 7:</b> Les temps sociaux en 1999 (en minutes par jour).....	37
<b>Tableau n° 8:</b> Proportion de salarié-es en horaires atypiques selon le genre .....	39
<b>Graphique n° 1:</b> Présentation synthétique des durées de congé maternité et parental (en semaines) en Europe.....	29
<b>Graphique n° 2:</b> Répartition des modes de garde des enfants de 0 à 3 ans et plus, jusqu'à l'entrée en école obligatoire, en 1998 (réguliers et principaux).....	31
<b>Graphique n° 3:</b> Classification de projets par entrée principale.....	50-51

---

## Quelques points de repère sur les politiques européennes en matière d'articulation des temps

**1989** : la **Proposition de la Commission européenne sur les politiques familiales** (COM (89)363) mentionne la nécessité de mettre en place des mesures pour aider les parents et encourager le partage des responsabilités familiales.

**1989** : la **Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs** reconnaît l'importance de la contribution des femmes à l'économie et leur rôle dans la famille.

**1991** : **3<sup>e</sup> programme communautaire pour l'égalité des chances** 1991-1995 : « Les États membres sont invités à réduire les obstacles à l'accès et à la participation des femmes à l'emploi, en facilitant la conciliation entre les responsabilités familiales et professionnelles des femmes et des hommes » (Résolution du Conseil de l'Union, JOCE, mai 1991).

**1992** : la **Recommandation sur la convergence des objectifs et des politiques sociales** prévoit des mesures d'aides aux parents pour concilier famille et travail.

**1992** : **Recommandation sur les services de garde d'enfants** (92/92/CEE) : recommandation pour développer des structures d'accueil, privées et publiques, et des congés spécifiques.

**1996** : **4<sup>e</sup> programme communautaire pour l'égalité des chances** 1996-2000 : le développement des services d'accueil des enfants – et des personnes âgées dépendantes – peut avoir un impact sur la création d'emploi en plus de favoriser l'égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle et familiale.

**1996** : **Directive sur le congé parental** (96/34/EC) (application de l'accord cadre entre les partenaires sociaux) : droit de tous les salarié-es à disposer d'un congé parental non rémunéré, de trois mois minimum, après la naissance ou l'adoption d'un enfant.

**1997** : **Directive sur le temps partiel** (97/81/EC) (application de l'accord-cadre entre les partenaires sociaux) : nécessité de protéger les personnes à temps

partiel, au nom de l'égalité de traitement de tous les salarié-es et parce que les entreprises ont avantage à ce que l'articulation entre vie professionnelle et familiale des salarié-es soit facilitée.

### Depuis 1997 : Stratégie européenne pour l'emploi

**1997-2002** : un des « piliers » concerne l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, dont une ligne directrice sur « la conciliation entre vie familiale et professionnelle ». Le Conseil européen de Lisbonne, des 23 et 24 mars 2000, a reconnu « qu'il importe d'améliorer l'égalité des chances sous tous ses aspects, y compris en réduisant la ségrégation professionnelle et en permettant d'articuler plus aisément vie professionnelle et vie familiale notamment en fixant un nouveau critère d'évaluation des performances relatif à l'amélioration des structures de garde des enfants ». Les lignes directrices pour l'emploi en 2000, approuvées par le Conseil européen de Helsinki les 10 et 11 décembre 1999, soulignent l'importance, afin de renforcer l'égalité des chances, « que les États membres et les partenaires sociaux élaborent, appliquent et encouragent des politiques favorables à la famille, y compris la mise en place de services d'accueil abordables, accessibles et de bonne qualité pour les enfants et les autres personnes à charge, ainsi que des régimes de congé parental et d'autres types de congés ».

### Depuis 2003 : La nouvelle stratégie européenne pour l'emploi

Désormais, la ligne directrice consacrée à l'égalité entre hommes et femmes prévoit de « favoriser les politiques de conciliation notamment, assurer une offre adéquate de services de garde des enfants et d'autres personnes dépendantes, d'un accès et d'une qualité acceptable, assurer une répartition égale des responsabilités domestiques et, en matière de garde, encourager les hommes à prendre un congé parental et à recourir à d'autres formules de congés et permettre tant aux femmes qu'aux hommes de bénéficier de formules de travail flexibles ». Enfin, il est rappelé, lors du Conseil européen de Barcelone (2002), que « les États membres doivent fournir des services de garde d'enfants d'ici à 2010 pour au moins 90 % des enfants entre 3 ans et l'âge scolaire obligatoire et pour au moins 33 % des enfants sous 3 ans ».

**2000** : **Résolution du Conseil de l'Europe 29 juin 2000** : « Le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail implique un partage équilibré entre les pères et les mères qui travaillent, notamment lorsqu'il

leur faut s'absenter de leur lieu de travail pour s'occuper de leurs enfants ou d'autres personnes à charge». (JO L 72 du 21 mars 2000).

**2001-2005 : 5<sup>e</sup> programme communautaire pour l'égalité des chances** 2001-2005 : se fonde sur le traité de Maastricht et affiche cinq objectifs : « atteindre l'égalité dans la vie économique, dans la participation et la reproduction, dans la vie sociale, dans la vie civile et l'égalité dans la répartition des rôles et l'élimination des stéréotypes ». (COM (2000) 335 final du 7 juin 2000).

**2001 : Résolution du Conseil de l'Europe sur la mise en place d'incitateurs en matière d'articulation vie familiale et professionnelle**, novembre 2001.

## Documents utiles

- C. Aliaga, A. Flipo** (2000), « Les services de proximité se développent au profit des enfants », *INSEE première*, n° 704, mars.
- D. Anxo, J.-Y. Boulin, M. Lallement, G. Lefevre, R. Silvera** (1998), « Recomposition du temps de travail, rythmes sociaux et modes de vie », *Travail et Emploi*, n° 74, avril.
- J.-P. Bailly** (2001), *Le temps des villes, pour une concordance des temps dans la cité*, Rapport du Conseil économique et social.
- M.-A. Barrere-Maurisson (dir.), M. Buffier-Morel, S. Rivier** (2001), « Partage des temps et des tâches dans les ménages », *Cahier Travail et Emploi*, juillet, La Documentation française.
- J.-Y. Boulin, U. Muckenberger** (2002), *La ville à mille temps*, Éditions de l'Aube.
- C. Brousse** (1999), « La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale », *Portrait social*, INSEE.
- M. Buffier-Morel** (2003), « Émergence et acquis d'une politique de conciliation des temps de vie en France », *Intervention au Réseau national thématique*, mai.
- M. Buffier-Morel** (2004), *Le temps des hommes et des femmes, un point de vue reliant le travail et le hors-travail dans le contexte de la RTT*, thèse de sociologie sous la direction de Françoise Piotet, université de Paris 1.
- G. Cette, N. Dromel, D. Meda** (2004), « les déterminants du jugement des salariées sur la RTT », communication au séminaire international sur le temps de travail.
- P. Charpentier, M. Lallement, F. Lefresne, J. Loos-Barouin, N. Turpin-Hyard** (2003), « Pilotage du changement, gestion des temps et action collective : les incidences des lois Aubry sur l'organisation », rapport pour la Dares, GRIOT-LISE, IRES.

- D. Chauffaut** (2003), « Le congé de paternité: vécu et représentations dans les premiers mois de sa mise en œuvre », *Études et résultats*, DREES, n° 228, mars.
- D. Chauffaut** (2004), « Le devenir des sortants de l'APE rang 2 », *Revue de l'OFCE*, n° 90, juillet.
- J. Comaille, P. Strobel, M. Villac** (2002), *La politique familiale*, La Découverte, Repère.
- P.-W. Crouette, G. Hatchuel** (2003), *Prestations familiales et accueil de la petite enfance: les grandes tendances de l'opinion au début 2003*, Collection des rapports du CRÉDOC, n° 232.
- A. Daniel, M. Ruault** (2003), « Les modes d'accueil des enfants de moins de 6 ans », *Études et résultats*, n° 235, DRESS.
- A.-M. Daune-Richard** (1983), « Travail professionnel et travail domestique: le travail et ses représentations au sein de lignées féminines », *Travail et Emploi*, n° 17, juillet-septembre.
- F.-X. Devetter** (2004), « Disponibilité temporelle: quelle différence entre hommes et femmes? », *communication* au séminaire international sur le temps de travail, Paris, février.
- M.-A. Estrade, D. Méda, R. Orain** (2001), « Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie: qu'en pensent les salarié-es un an après? », *Premières synthèses*, DARES, mai.
- Eurostat**, *How Europeans spend their time – Everyday life of women and men – Data 1998 – 2002* (téléchargeable sur le site: <http://europa.eu.int/comm/eurostat/>)
- E. Hervé** (2000), « *Temps des villes* », Rapport au Premier ministre, 19 juin. (téléchargeable sur le site: [www.ville.gouv.fr/pdf/dossiers/temps/rapport.pdf](http://www.ville.gouv.fr/pdf/dossiers/temps/rapport.pdf))
- A. Junter-Loiseau** (1996), « Le temps des unes, le temps des autres: l'exemple de la ville de Rennes », *Les cahiers du Mage*, n° 2.
- A. Junter-Loiseau** (1999), « La notion de conciliation professionnelle et familiale », *Les Cahiers du genre*, n° 24.
- J. Fagnani** (2000), *Un travail, des enfants, petits arbitrages et grands dilemmes*, Bayard Éditions.
- A. Fouquet, A. Gauvin et M.-T. Letablier** (1999) « Des contrats sociaux entre les sexes différents selon les pays de l'Union européenne », CAE, *Égalité entre femmes et hommes: aspects économiques*, La Documentation française.
- O. Gérard** (2003), « Vers l'émergence d'une politique publique de la conciliation » in *Les politiques sociales, Articuler travail et Famille*, n°s 3-4.
- D. Kergoat** (1984), *Les femmes et le travail à temps partiel*, Document Travail et Emploi, ministère du Travail.
- M. Lallement** (2003), *Temps, travail et modes de vie*, PUF.
- M.-T. Letablier** (2001), « L'égalité entre les sexes, un enjeu européen », *Quatre pages du CEE*, n° 46.
- M.-T. Letablier** (2001), « Le travail centré sur autrui et sa conceptualisation en Europe », revue *Travail, Genre et Sociétés*, n° 6, octobre, L'Harmattan, pp.19-41.
- D. Méda, M.-O. Simon, M. Wierink** (2003), « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant? », *Premières synthèses*, DARES, n° 26-2.
- H. Perivier** (2003), « Emploi des mères et garde des jeunes enfants: l'impossible réforme? », *Droit social*, n° 9-10.
- R. Silvera** (1998), « Les femmes et la diversification du temps de travail: nouveaux enjeux, nouveaux risques », *Revue française des Affaires sociales*, n° 2, octobre.
- R. Silvera** (2002), « Le genre des politiques du temps de travail: nouveaux enjeux non sans risques... », *Lien social et politique*, n° 47, printemps.

**R. Silvera** (2002), *Articuler vie familiale et vie professionnelle en Europe, un enjeu pour l'égalité*, Service Droits des femmes et de l'égalité, la Documentation française.

**R. Silvera** (2003), « L'équilibre entre vie professionnelle et familiale, un défi pour l'égalité en Europe », revue *Personnel & Gestion*, septembre.

**F. de Singly, F. Schultheis** (dir.) (1991), *Affaires de famille, affaire d'État*, éd. de l'Est.

**Insee**, Le rapport de l'Insee « Évolution de temps sociaux au travers des enquêtes emploi du temps » est téléchargeable sur le site : [www.insee.fr/fr/ffc/docs\\_ffc/ES352-353Z.pdf](http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ES352-353Z.pdf)

---

## Fiches descriptives des projets

---

N° du projet: **2001-BRE-10587**

Titre du projet: **Rennes, égalité des temps**

Tête de liste: **Ville de Rennes**

Autres membres du PDD: **Agence d'urbanisme et de développement de l'agglomération rennaise, Conseil de développement de l'agglomération et de Pays de Rennes, Centre d'information des femmes, Université Rennes 1**

---

### Résumé du projet

Action **sur les temps** au travail et hors travail comme leviers de l'**égalité** femmes/hommes. Publics cibles: femmes agents de propreté et cadres; méthode: diagnostic, concertation, sensibilisation, réorganisation du travail, création de services.

### Motifs à l'origine du projet

- Multiplication et diversification des services
- Démarche d'égalité professionnelle dans l'administration municipale, **mais**:
- Persistance, pour les femmes, de ségrégations horizontales et verticales, liées à l'organisation du temps de travail (« culture masculine de l'horloge »; horaires « éclatés » et partiels).
- Inégale répartition des tâches domestiques entre les femmes et les hommes
- Maintien des stéréotypes.
- Nécessité d'agir au niveau du bassin d'emploi.

### Solutions concrètes

- **Diagnostic**: études portant sur les besoins des femmes cadres et agents de propreté, les contraintes des employeurs et des prestataires de services dans deux zones d'activité de Rennes.
- **Concertation**: installation de la commission temps sociaux – instance de concertation permanente – par le Conseil de développement de l'agglomération et du Pays de Rennes).
- **Nouvelle organisation du travail** pour les agents d'entretien de l'administration municipale (temps complet, horaires regroupés en journée, déroulements de carrière).
- Création ou soutien à la création de **services nouveaux**: gardes à domicile,

crèche interentreprises et intercommunale à horaires élargis, concerts de midi, service d'information « Tic Tac » sur le site internet Ville de Rennes.

• **Sensibilisation**: 4 conférences grand public par an, ateliers-formations, débats autour de films, jeu « Égali'temps », dépliants d'information, articles de presse.

### **Valeur ajoutée des échanges transnationaux sur l'articulation des temps**

• Enrichissement du projet national en ce qui concerne la concertation (Catalogne), la lutte contre les stéréotypes (marché du temps), l'implication des employeurs sur une zone d'activité (Italie).

### **Produits réalisés (ou prévus)**

- Film: feuilleton documentaire en 5 épisodes sur la problématique égalité / temps (février 2005).
- Recueil des conférences (réalisé).
- Site bureau des temps: [www.ville-rennes.fr/temps](http://www.ville-rennes.fr/temps) (réalisé).
- Site « Tic Tac, le temps à la carte »: service d'information sur les services installé sur le site Ville de Rennes ([www.ville-rennes.fr](http://www.ville-rennes.fr)) (février 2005).
- Formations « égalité femmes / hommes » sur CD-Rom (mars 2005).
- Jeu Égali'temps (réalisé).
- Ouvrage sur le projet (Action 3).
- Étude sur les besoins en services des femmes agents de propreté et cadres
- Étude sur les contraintes temporelles des employeurs de deux zones d'activité de Rennes.
- Étude sur les évolutions possibles des services dans deux zones d'activité de Rennes.
- Une évaluation (Université Rennes I).

### **Impact du projet sur l'égalité des chances femmes-hommes**

Action à **2 niveaux** en agissant:

- Sur **l'environnement**: prise de conscience des inégalités (communication sur les études; formation des acteurs; jeu); services adaptés (accueil d'enfants, concerts, « Tic Tac, le temps à la carte », sensibilisation (films, conférences).
- De manière **directe**: conditions de travail des agents d'entretien de l'administration: temps complets, déroulement de carrières, réorganisation des horaires.

---

N° du projet: **2001\_BRE\_10871**

Titre du projet: **Développement des conditions favorables à l'activité des femmes en Finistère: pour une meilleure conciliation des temps de vie**

Tête de liste: **le conseil général du Finistère**

Autres membres du PDD: **le Pays du Centre-Ouest Bretagne, le Centre d'information départemental des femmes, le CFPPA de Kerliver, l'Institut breton d'éducation permanente, AGROTECH Formation, l'Agence d'étude et d'urbanisme du pays de Brest, les groupements de valorisation des agricultrices du Finistère, Thierry JAROSZ – Ressources Humaines**

---

### **Résumé du projet**

Il s'agit de favoriser l'emploi des femmes en facilitant l'articulation des temps de vie par le décroisement des mondes politiques, économiques et sociaux. L'expérimentation porte sur la création d'entreprise et l'emploi dans l'agroalimentaire.

### **Motifs à l'origine du projet**

- L'accès des femmes à l'emploi et à la création d'entreprise.
- Le développement du travail en horaires atypiques.
- Les freins périphériques à l'emploi: garde des enfants, mobilité.
- Une mise en place difficile de nouveaux services – non-réponse aux besoins.
- Le cloisonnement des acteurs (élus, entreprises, acteurs sociaux) qui s'ignorent voire se rejettent la responsabilité dans la mise en œuvre de solutions.

### **Solutions concrètes**

- Sensibilisation des élus locaux aux problèmes d'articulation des temps de vie par la communication d'un état des lieux et l'organisation d'un colloque.
- Élaboration d'une méthodologie de projets pour les promoteurs de services à la population prenant en compte les horaires atypiques.
- Discussion, réflexion au sein des entreprises agroalimentaires sur l'adaptation de postes de travail pour les jeunes parents et leur participation à la recherche de solutions sur l'articulation des temps.
- Mise en place de cercles locaux de concertation sur l'articulation des temps de vie réunissant élus, entreprises, acteurs sociaux, parents-salariés.
- Un module « création d'entreprise et conciliation des temps de vie » dans une formation en développement personnel et sur l'entrepreneuriat.
- Formation de consultants à l'accompagnement de femmes créatrices d'entreprise qui a abordé cette question de l'articulation des temps.

- La mise en place des « *Samedis de Kerliver* », séminaires sur la création d'entreprise qui se déroulent le samedi pour toucher le public des femmes salariées sont des thèmes comme la gestion du temps, du stress...

### **Valeur ajoutée des échanges transnationaux sur l'articulation des temps**

- La valeur ajoutée réside dans la diffusion d'expériences sur les politiques de conciliation des temps. Les débats sont aussi intéressants car ils peuvent mettre en avant des stratégies divergentes. Le temps partiel, par exemple, est-il forcément à prôner pour favoriser l'articulation des temps ?
- Une des actions transnationales concerne la mise en place d'une méthodologie commune pour la mise en place de cercles de concertation. Cette méthode est en cours de construction et est testée en France et en Italie. Elle est notamment axée sur des dispositions favorisant l'implication réussie des entreprises dans ces concertations.

### **Produits réalisés (ou prévus)**

- Un module de formation création d'entreprise et conciliation des temps de vie.
- Un guide de l'accompagnement global et personnalisé des créatrices qui traitera du thème.
- Une brochure sur les enjeux de l'articulation des temps en Finistère.
- Un guide méthodologique sur la mise en place de services fonctionnant sur les horaires atypiques.
- Un recensement des pratiques et des solutions trouvées au sein des entreprises.
- Un document sur la méthodologie de mise en place des cercles de concertation.

### **Impact du projet sur l'égalité des chances femmes-hommes**

Dans le cadre de notre projet, l'articulation des temps est un élément favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment parce que cet élément va intervenir dans l'accès des femmes à l'information, la formation. Cet accès est déterminant par la suite pour leur parcours soit en création d'entreprise (formation, gestion des priorités...) soit dans l'entreprise (accès à la promotion, mobilité...).

---

N° du projet: **2001\_CHA\_10891**

Titre du projet: **Harmonisation vies personnelles – vies professionnelles**

Tête de liste: **Comité de Bassin d'Emploi d'Epervain et sa région**

Autres membres du PDD: **Mission locale Pays d'Epervain, Brie et Champagne, CCAS d'Epervain – service petite enfance, CCAS d'Aÿ, Comité d'entreprise Moët et Chandon**

---

### **Résumé du projet**

L'objectif du projet est de remobiliser les « publics » en difficulté notamment les femmes par un travail sur elles-mêmes et sur l'organisation vie professionnelle – vie privée afin de les insérer durablement sur le marché du travail. Deux axes sont déclinés :

- Articulation vies privée et professionnelle par l'accueil des jeunes enfants, la mobilité professionnelle.
- Insertion avec un travail sur la déségrégation professionnelle, la mise en œuvre de nouvelles formes de travail (Groupement d'employeur, télétravail ou multisalarial).

### **Motifs à l'origine du projet**

- Une Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), déclinée depuis fin 1998 sur le territoire, a mis en exergue des pénuries de main-d'œuvre en 2000 et 2001 sur des métiers traditionnellement masculins.
- Une reprise économique assez forte au cours de cette même période, avec un taux de chômage relativement faible (moins de 7%) mais qui ne bénéficie pas de la même façon à tous les publics (1999, 2000, 2001, années moins favorables pour les jeunes et les femmes).
- Un accroissement sur la même période de plus de 10% des premiers accueils à la Mission locale des jeunes femmes.
- La mise en œuvre en 2001 d'une action de pré-qualification de jeunes femmes sur des métiers traditionnellement masculins mais de grosses difficultés de mobilité et d'absentéisme dues à la gestion de la vie familiale.

### **Solutions concrètes**

- Système d'accueil de la petite enfance: un diagnostic de territoire va dans un premier temps être mis en œuvre afin de mieux cerner les besoins. Ce diagnostic devra permettre de détecter les besoins non couverts, notamment atypiques (dûs à la flexibilité du temps de travail). À la suite de ce travail, un rapproche-

ment avec les acteurs socio-économiques afin de mettre en œuvre des solutions mixtes sera effectué.

- La mise en place d'un système de prêt ou location à faible coût d'un parc de deux roues, avec des lieux de locations disséminés sur le territoire (notamment en milieu rural). De plus, l'activité réparation de ce parc sera réalisée par un atelier de mécanique de la PJJ.
- La mise en œuvre d'un groupement d'employeurs à destination des très petites entreprises sur le champ de l'administratif (secrétariat, accueil téléphonique).

### **Valeur ajoutée des échanges transnationaux sur l'articulation des temps**

Deux partenaires transnationaux nous ont rejoints:

- Campina Sur/Montilla en Andalousie. Les échanges, les visites sur les systèmes d'accueil des enfants ont beaucoup intéressé nos partenaires espagnols. Un travail plus approfondi sur une structure spécifique de notre territoire a été souhaité par nos partenaires. Il s'agit d'une association prestataire-mandataire d'assistantes maternelles au domicile des parents. Ils envisagent de reprendre ce type de service sur leur territoire.
- Centre coordonné de l'enfance - Forem (projet Murquana) / Charleroi. Des groupes de travail restreints se sont constitués sur les différentes options des projets : base de données pour la garde d'enfants, déségrégation professionnelle, formation au métiers de la logistique et de la communication. Ces divers groupes ont servi de base d'échanges de pratiques et d'expériences. Chaque groupe va produire des outils communs.

### **Produits réalisés (ou prévus)**

- Base de données informatisées des offres et des demandes de garde en temps réel, sur l'ensemble du territoire à destination de tous publics (pour début 2005).
- Vidéo réalisée dans le cadre du Forum de la petite enfance.
- Répertoire des actions menées par les membres transnationaux sur cette thématique.
- Parc de mobylettes.

### **Impact du projet sur l'égalité des chances femmes-hommes**

Des outils de communication sont mis en œuvre dans le cadre du partenariat transnational (maquettes d'affiches, dépliants...) sur la déségrégation des genres.

Des entreprises traditionnellement masculines commencent à accepter des stagiaires féminines voire à embaucher.

---

N° du projet: **2001\_HNR\_10647**

Titre du projet: **FAMME**

Tête de liste: **OPCAREG Haute Normandie**

Autres membres du PDD: **Institut national de la boulangerie pâtisserie (INBP), Délégation académique à la formation continue (DAFCO), Maison des actions sociales et culturelles de Tôtes ( MASC), Association départementale des Francas de l'Eure**

---

### **Résumé du projet**

Les objectifs du projet FAMME sont:

- Éclairer la question de l'égalité professionnelle dans les secteurs et territoires en recherche de salarié-es qualifiés.
- Lever les barrières à l'emploi des femmes, en contribuant à modifier les représentations des rôles sociaux sexués.
- Montrer l'impact des services collectifs sur la participation des femmes au développement économique.
- Favoriser le maintien dans l'emploi, la réinsertion professionnelle durable et qualifiante des femmes.

### **Motifs à l'origine du projet**

La prise en compte de la dimension de l'articulation des temps est un des facteurs qui conditionnent l'égalité des chances dans l'accès à la formation et à l'emploi. Dans le cadre du projet, cet aspect est plus particulièrement étudié par les Francas de l'Eure, d'une part, dans le cadre du projet de la ville de Val-de-Reuil et dans le cadre d'une recherche-action sur les conditions de mobilité à l'échelle du territoire de la Communauté de communes de la Côte d'Albâtre, d'autre part.

### **Solutions concrètes**

Initialement, les Francas de l'Eure et la Mairie de Val-de-Reuil envisageaient de travailler strictement sur les temps de vie en incitant la commune à contractualiser avec la Caisse d'allocations familiales (contrat enfance et contrat temps libre) sur la question des temps de vie. En fait, le projet social et éducatif de la ville de Val-de-Reuil intègre huit orientations, dont une concerne directement l'articulation des temps sous le titre « harmoniser les temps de vie ».

Cette action prévoit des mesures destinées:

- À adapter l'accueil collectif pour la petite enfance (augmentation de la capacité d'accueil en crèche collective, mise en place d'un multi-accueil en halte-garderie, développement auprès des assistantes maternelles de la crèche familiale d'un accueil répondant à toute demande d'horaires atypiques, création d'une crèche

d'entreprise, création d'un système de garde d'enfants au domicile des parents contraints pour des raisons professionnelles d'être absents de leur domicile la nuit, très tôt le matin et ou très tard le soir, extension de l'accueil péri-scolaire en centre de loisirs maternels et à la halte-garderie intégrant réorganisation des personnels et mise à disposition de moyens de transport).

– À soulager les parents de personnes dépendantes et d'enfants handicapés (création d'une chaîne de solidarité intercommunale, ouverture d'une des crèches et d'une halte-garderie aux enfants handicapés physiques légers ou mentaux non médicalisés, mise en place d'une charte d'accueil et d'intégration des handicapés dans les différentes structures d'accueil enfance jeunesse).

La **mobilité** étant un facteur déterminant dans les freins à la formation et à l'emploi des femmes, il est important de mieux comprendre ce qui la facilite et la gêne. La Communauté de communes de la Côte d'Albâtre (CCCA) présente un intérêt particulier pour le projet FAMME car les besoins de main-d'œuvre des entreprises de l'agroalimentaire, deuxième employeur de la zone, ne parviennent pas à être couverts, alors que, dans le même temps, des demandeurs ou demandeuses d'emploi qualifiés, ou qui pourraient le devenir, restent au chômage.

Au quotidien, les entreprises, la population et les acteurs de l'insertion et du développement économique s'accordent pour déclarer que les conditions de transport sont un frein à l'emploi.

Le projet FAMME a donc établi un partenariat avec la CCCA, dont l'objectif principal est de vouloir améliorer la mobilité physique et mentale sur le territoire de la Communauté de communes de la Côte d'Albâtre, en comprenant mieux les besoins de la population et des entreprises, et les spécificités liées au genre.

Il met en place trois groupes de travail :

– Comment articuler professionnalisme, saisonnalités des entreprises et aspirations des demandeurs ou demandeuses d'emploi ?

– Comment développer la mobilité globale des habitant-es sur le territoire ?

– Comment concilier responsabilités familiales et horaires décalés ? Dans cet atelier sont abordées les questions relatives :

– Aux services de proximité qui faciliteraient la décision des ménages pour que les femmes se maintiennent sur le marché du travail.

– Aux services de garde d'enfants qui répondraient rapidement aux besoins créés par des missions d'intérim, des contrats courts ou une formation professionnelle.

– À la mutualisation des solutions individuelles trouvées par des salarié-es vivant des horaires atypiques.

Ces groupes de travail regroupent des entreprises, des acteurs de l'insertion et de la formation, des demandeurs ou demandeuses d'emploi et des élus.

---

N° du projet: **2001-IDF-10965**

Titre du projet: **TIMETIS**

Tête de liste: **Émergences**

Autres membres du PDD: **le Collectif femmes-mixité de la Confédération générale du travail (CGT), l'Institut syndical d'études et de recherches économiques et sociales (ISERES), la Régie autonome des transports parisiens (RATP)**

---

### Résumé du projet

Le projet TIMETIS vise à développer la sensibilité et l'action des représentant-es des salarié-es à la question de la conciliation des temps de vie et de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

### Motifs à l'origine du projet

• Malgré une féminisation de la population active, le taux d'activité des femmes est encore inférieur à celui des hommes. De plus, **le temps partiel reste une affaire de femme**, et celui-ci est essentiellement subi.

• La conciliation des temps familiaux et professionnels repose principalement sur les femmes qui sont confrontées à une double journée.

• **L'inégale répartition des temps au travail et à la maison va contribuer à créer et justifier de nombreuses inégalités professionnelles**: sur-chômage féminin, plafond de verre, accès à la formation contrarié, écarts de salaires persistants, précarisation de l'emploi féminin, niveau de retraite inférieur...

• **Le temps libéré à l'occasion de la RTT n'a pas permis une meilleure répartition des temps entre hommes et femmes**. Alors que les hommes disposent de plus de temps libre, les tâches ménagères dominent toujours le temps hors travail des femmes.

• **La loi du 9 mai 2001 n'a pas fait l'objet d'une appropriation par les partenaires sociaux**.

• **Les représentant-es des salarié-es peuvent introduire la question de l'articulation des temps au sein des entreprises à travers différentes questions**: absentéisme, qualité de vie au travail, aménagement des horaires, garde des enfants, offre de services aux salarié-es, congés offerts aux parents, déroulement de carrière, accès à la formation, organisation de l'activité, santé au travail...

### Solutions concrètes

Si notre projet concerne potentiellement tous les salarié-es, le public premier de notre projet est constitué de représentant-es des salarié-es. Les solutions

concrètes mis en œuvre dans notre projet ont alors consisté à réaliser un **travail d'étude** puis de **sensibilisation** et de **formation** de représentant-es des salarié-es afin que ces derniers puissent s'approprier des **outils** pour agir sur cette thématique dans et hors de l'entreprise.

#### **Valeur ajoutée des échanges transnationaux sur l'articulation des temps**

En plus du travail commun réalisé au niveau transnational, les échanges entre partenaires ont permis de comprendre l'existence de **différentes approches de la conciliation des temps en Europe**. En effet, alors que nous travaillons tous sur le même thème, chaque partenaire propose des solutions différentes en raison des différents contextes socioculturels propres à chaque pays. Nous avons ainsi décidé de produire un **document comparatif** à destination de nos différents publics.

#### **Produits réalisés (ou prévus)**

##### **Diagnostic**

- Étude générale sur la conciliation des temps.
- Enquête sur la difficile articulation des temps familiaux et professionnels dans le commerce.
- Étude sur la politique de la RATP en matière de garde des enfants.
- Étude sur le Bureau des temps de la Ville de Paris.
- Étude et questionnaire sur le bien-être en entreprise (volet transnational).
- Revue de presse.
- Bilan des accords sur l'égalité professionnelle hommes-femmes.

##### **Produits de communication et de sensibilisation**

- Plaquette de présentation du projet.
- Colloques (mars 2004, mars 2005).
- Dossier Internet spécifique à l'articulation des temps ([www.emergences.fr](http://www.emergences.fr)).
- DVD et guide d'action (réimpression en 2005).
- Guide des bonnes pratiques des comités d'entreprise en matière d'articulation des temps.
- Accord type en matière d'égalité professionnelle.

##### **Produits pédagogiques**

- Mallette pédagogique comprenant nos différents produits.
- Développement d'un module de formation pilote.

- Stages de formation.
- Tour de France de diffusion des produits du projet.

#### **Impact du projet sur l'égalité des chances femmes-hommes**

De nombreuses **inégalités professionnelles** entre hommes et femmes ont leurs sources dans **l'inégale répartition des temps sociaux**. Permettre aux représentant-es des salarié-es de prendre en compte cette question dans leurs actions est donc un facteur important de **l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail, mais aussi de l'amélioration des conditions de vie et de travail de chacun**.

---

N° du projet: 2001-LOR-10721

Titre du projet: **Gestion du temps, gestion de vie**

Tête de liste: **GIP Formation tout au long de la vie**

Autres membres du PDD: **GRETA de la Fensch et de l'Orne, IRFA Est Interrégion, Mairie de Rombas, Mairie de Rurange, Missions locales de Metz, Woippy, Nord-Mosellan, PAIO Metz-Campagne, Tremplin, SMITU**

---

### **Résumé du projet**

Analyser sur deux bassins d'emploi (Metz et Thionville) l'évolution des emplois et de leurs modalités d'exercice, suite à l'aménagement du temps de travail.

Repérer les contraintes et difficultés, expérimenter des actions innovantes en réponse.

### **Motifs à l'origine du projet**

- L'aménagement du temps de travail conduit à une diversité plus grande des horaires des salarié-es ou des stagiaires de la formation professionnelle continue, ce qui rend l'accès aux services plus difficile pour ces personnes, en particulier les plus fragiles.
- En particulier, les questions de la garde d'enfants et des transports peuvent être des obstacles à l'emploi, en cas d'horaires atypiques, et/ou de vie en milieu rural.

### **Solutions concrètes**

- Une enquête a été réalisée sur la sensibilité des publics à la mobilité, à la garde d'enfants et aux besoins d'information.
- Dans le cadre d'actions de formation à l'usage de formateurs et de stagiaires, la question de l'égalité des chances, de l'articulation des temps de vie et du partage des tâches est abordée.
- Lors d'un petit déjeuner débat, où étaient conviés des élus, des acteurs institutionnels et des chefs d'entreprise du bassin d'emploi, une réflexion commune a soulevé les problèmes de la garde des enfants et de la mobilité des personnels, essentiellement féminins, d'entreprises où l'occupation des postes d'emplois relève d'horaires atypiques.

### **Valeur ajoutée des échanges transnationaux sur l'articulation des temps**

Avec nos partenaires transnationaux, lors de nos séminaires, la réflexion commune a porté sur l'élaboration d'une base de données d'informations, sur les modes de garde d'enfants innovants et adaptés et sur la sensibilisation des publics à l'égalité des chances et des temps de vie.

- L'approche du partenaire allemand est diamétralement opposée à la nôtre (ils cherchent à « faire revenir les pères à la maison », pour partager les contraintes, donc favoriser ainsi pour l'ensemble de la famille une meilleure articulation).
  - Nous cherchons plutôt à « faire sortir les femmes », pour favoriser l'égalité des chances et à faire évoluer l'environnement pour rendre cela possible, donc faciliter l'articulation des temps.
  - L'approche du partenaire belge ressemble plus à notre démarche avec cependant une approche genre beaucoup plus typée. Nous avons fourni à notre partenaire belge une enquête qu'ils ont utilisée pour leur propre étude de besoins. Ces différences d'approches nous ont enrichis mutuellement.
- Le résultat de nos échanges a été intégré dans les modules de formation développés.

### **Produits réalisés (ou prévus)**

- Expérimentation dans le domaine de la garde d'enfants, en lien avec la question des horaires atypiques. Diverses réunions ont eu lieu avec les acteurs institutionnels (CAF, DDTEFP, Droit des femmes...).
- Information et mobilisation des élus et chefs d'entreprise sur la question des horaires atypiques, et ses incidences sur l'offre de transports publics, et de garde d'enfants. Après la synthèse des sondages effectués auprès d'entreprises représentatives d'une zone en Moselle, un petit déjeuner débat, qui a rassemblé des représentant-es des entreprises, des pouvoirs publics et des élus, a été organisé le 22 juin 2004 sur le thème « flexibilité du travail et garde d'enfants ». En ce qui concerne la mobilité, deux expériences sont en cours afin de désenclaver trois communes: un bus à l'usage d'adolescent(e)s et de jeunes adultes le samedi soir, un taxi qui achemine des personnes vers un centre commercial.
- Développement et expérimentation d'un module de formation sur l'égalité des chances et la répartition sexuée des tâches, dans les différents temps de vie.
- Une réflexion est en cours avec la Communauté de communes du Nord mosellan concernant les problèmes de transport des demandeurs ou demandeuses d'emplois et des personnes en difficulté.

- Un site Internet « [www3.ac-nancy-metz.fr/DAFCO/equal/default.php](http://www3.ac-nancy-metz.fr/DAFCO/equal/default.php) » est en cours d'élaboration avec nos partenaires transnationaux. Il regroupera l'ensemble de nos produits (fiches formations, guide de bonnes pratiques, base de données documentaires et diverses informations en fonction de l'environnement juridique et économique des partenaires).

### **Impact du projet sur l'égalité des chances femmes-hommes**

Les questions de garde d'enfants et d'accès aux transports publics concernent en premier lieu les femmes. Des progrès dans ces domaines favorisent l'égalité des chances, par diminution de la pression subie par les femmes.

Par ailleurs, les modules de formation développés et en cours d'expérimentation sont fortement axés sur l'égalité des chances. Ils permettent, dans des actions de formation pour demandeurs ou demandeuses d'emploi, de faire prendre conscience aux hommes, mais aussi aux femmes, de la nécessité et de la possibilité de partager plus équitablement les contraintes, et de changer la vision que chacun(e) a des rôles professionnels et sociaux.

---

N° du projet: **2001-MDP-10089**

Titre du projet: **FELICIE - Femmes, Égalité, Liens, Innovation, Chances, Insertion, Emploi**

Tête de liste: **Comité de coordination pour la promotion et la solidarité des communautés migrantes et tsiganes en difficulté (Jean-Noël WALKOWIAK)**

Autres membres du PDD: **Association pour la formation professionnelle des adultes – Comité de coordination pour l'autisme en Midi-Pyrénées – Centre d'information sur les droits des femmes de Haute-Garonne – Fédération des femmes pour l'Europe – Initielles - Institut Platon – Maison de l'initiative - Retravailler**

---

### **Résumé du projet**

FELICIE est un partenariat entre 9 organismes et acteurs publics d'accompagnement vers l'emploi de l'agglomération toulousaine, pour améliorer l'insertion professionnelle et changer l'organisation de la vie des hommes et des femmes par une meilleure articulation entre la vie professionnelle, la vie familiale et la vie personnelle.

### **Motifs à l'origine du projet**

- Persistance de la charge familiale sur les femmes du fait de l'organisation de la société qui repose sur une division sexuée des places et des rôles de chacun.
- Manque ou insuffisance des méthodes pour améliorer l'accompagnement des projets de création d'activités.
- Absence ou faible représentativité des femmes dans des métiers porteurs, non sédentaires, traditionnellement réservés aux hommes.
- Absence d'outils pédagogiques adaptés au thème de l'articulation des temps de vie.
- Absence ou insuffisance d'analyse d'ingénierie pour la création des nouveaux services auprès de populations en grande difficulté.
- Manque de lisibilité et d'accessibilité de l'information.
- Absence de données locales objectives sur ces difficultés d'articulation rencontrées par les publics en insertion et sur les services pouvant faciliter cette articulation.

### **Solutions concrètes**

- Réalisation de deux enquêtes ayant permis d'évaluer, dans les difficultés d'insertion, la part des problématiques individuelles et celle de l'environnement socio-économique et des modalités de fonctionnement de l'offre de services.

- Élaboration d'outils pédagogiques intégrant la prise en compte de l'articulation des temps de vie pour toute intervention de type formation et accompagnement individualisé vers l'emploi ou la création d'activité.
- Élaboration d'un outil d'autoévaluation de la prise en compte de la notion d'égalité des chances dans le fonctionnement et les actions des structures intervenant dans le champ de l'insertion professionnelle, du sanitaire et social et du secteur privé.
- Création d'une plaquette de sensibilisation à l'attention des acteurs et décideurs locaux, ainsi que du public.
- Création d'un CD-Rom visant à faciliter l'accès à l'information pour les publics et les professionnel(le)s de l'emploi et de l'insertion, dans les domaines liés aux temps professionnel, familial et personnel (recherche d'emploi, garde d'enfants, etc.).
- Outil pédagogique à base de photos destiné aux organismes de formation et visant à engager un travail de réflexion et d'analyse, avec les publics en formation, autour des représentations et des stéréotypes sexués.
- Recueil pédagogique sur l'articulation des temps de vie élaboré avec le public (photo, écriture).
- Logiciel informatique intégrant la dimension sexuée et la problématique de la conciliation (freins).
- Listing des principales références bibliographiques en matière d'articulation des temps de vie (rapports, textes de loi, ouvrages, etc.).

#### **Valeur ajoutée des échanges transnationaux sur l'articulation des temps**

- Échange sur la question de l'égalité des chances hommes / femmes dans différents pays d'Europe (Angleterre, Suède, Espagne, Italie). Éléments visibles sur le site [www.tie3.org](http://www.tie3.org).
- Intégration d'organismes extérieurs à FÉLICIE par le biais des SIG « Femmes et Handicap » et « Perspectives de genre ».
- Pour le CCPS: échanges transnationaux qui ont permis de confronter les pratiques de médiation interculturelle auprès et avec les gens du voyage (gitans, manouches, roms) les personnes issues de l'immigration (Maghreb, Afrique noire, Amérique du Sud).

#### **Produits réalisés (ou prévus)**

- Outils pédagogiques: atelier sur la question de l'articulation des temps de vie, outil pédagogique composé de photos, base de données sur CD-Rom.

- Grille d'autoévaluation à l'attention des professionnels.
- Plaquette de sensibilisation.
- Recueil pédagogique (photo, écriture).

#### **Impact du projet sur l'égalité des chances femmes-hommes**

Par le biais d'une action directe auprès des publics :

- lors des ateliers mis en place à l'attention des publics dans plusieurs de nos structures sur la question de l'articulation des temps de vie et de l'égalité professionnelle,
- lors de la réalisation du recueil pédagogique (photo, écriture).

Par le biais d'une sensibilisation :

- lors des comités d'orientation (deux par an) visant à présenter l'avancée de nos travaux à l'ensemble de nos partenaires externes,
- lors des rendez-vous avec les acteurs des structures territoriales chargées du social et des décideurs locaux (fixés pour les enquêtes, la création du CD-Rom...).

---

N° du projet: **2001\_MDP\_10500**

Titre du projet: **Égalité des chances et développement local dans le nord du Tarn**

Tête de liste: **Association Ségala du Tarn**

Autres membres du PDD: **Greavi, Centre Social Puy Saint Georges, Formation en Ségala, Centre d'Information et de Documentation pour les Femmes et les Familles**

---

### **Résumé du projet**

Un territoire rural agit pour modifier les représentations de ses habitant-es et mobiliser l'environnement sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale: sensibiliser les responsables locaux, les demandeurs ou demandeuses d'emploi, mobiliser les employeurs...

### **Motifs à l'origine du projet**

- Une surreprésentation locale des femmes dans l'inactivité et le chômage, par rapport aux chiffres nationaux et départementaux.
- Des services aux familles numériquement insuffisants.
- Des gisements d'emploi local dans les secteurs des services aux personnes et aux entreprises.
- Le développement des horaires décalés.
- Des difficultés d'accès à l'emploi pour les femmes du fait de l'éloignement des centres urbains et du rapport coût du transport/niveau de salaire.
- Une enquête locale auprès de femmes révélant des problématiques liées à la difficulté d'allier leurs responsabilités familiales avec un emploi (accessibilité des services, mobilité, horaires des emplois féminins locaux, faiblesse des rémunérations, inadéquation entre niveau de diplôme et offres d'emplois locaux...).
- Une organisation familiale qui repose encore beaucoup sur les femmes.
- Un travail ménager et parental souvent régulé sur un mode conflictuel, et non négocié.

### **Solutions concrètes**

- Les solutions mises en œuvre concernent essentiellement la sensibilisation à l'égalité hommes-femmes face au partage des temps domestiques et de l'emploi
- Des arguments pour une renégociation du partage des temps ménagers et parentaux dans les familles.
- Intégrer la dimension « anticipation de l'articulation des temps de vie » dans la recherche d'emploi, en accompagnement individuel et collectif.

- Des méthodes pour ouvrir le débat avec le public sur la question de la répartition des rôles dans la sphère familiale.
- Adaptation de services: horaires décalés (extension d'horaires), augmentation de la capacité d'accueil, modes de garde combinés (individuel, collectif).

### **Valeur ajoutée des échanges transnationaux sur l'articulation des temps**

Nous n'avons pas encore mis en œuvre les pistes que nous avons recueillies. Les échanges transnationaux ont été un support de sensibilisation pertinent pour les acteurs locaux que nous avons associés. Nous avons produit des supports de communication: trois séries de marque-pages destinés aux responsables politiques, aux entreprises et au public, en trois langues, ainsi qu'un site « BalanceNet.info » (<http://balancenet.info/web/index.php>).

### **Produits réalisés (ou prévus)**

- 24 plaquettes de sensibilisation destinées aux familles, aux entreprises, aux acteurs locaux.
- 3 marque-pages en trois langues de sensibilisation ( pour les employeurs, les élus et le public).
- 1 guide « Équilibrer vie familiale et vie professionnelle » pour les familles.
- 1 quizz sur « Le chemin de l'égalité », en utilisation libre, support ludique de sensibilisation sur l'articulation vie professionnelle-vie familiale pour les demandeurs ou demandeuses d'emploi, les partenaires... Ce quizz sera diffusé sous forme papier et CD-Rom.
- Un atelier « Temps Mieux! », méthodologie d'accompagnement des demandeurs ou demandeuses d'emploi à l'anticipation des effets du retour à l'emploi sur leur organisation familiale, d'entraînement à la négociation dans la cellule familiale.
- Deux études sur articulation et territoire: « Besoins et offres de service » et « Entreprises et articulation », dont la matière sert d'argumentaire auprès des responsables locaux.
- Un film vidéo de 25 minutes sur les stratégies des familles face au travail familial et leurs attentes par rapport au territoire, support de débats publics et auprès des responsables locaux.
- Une exposition photographique sur l'identité des femmes face au travail et aux responsabilités familiales, support de débats publics.
- Des séquences de théâtre forum, destinées à un public large, support de débat auprès des habitant-es, des responsables locaux, des employeurs.

- Une formation d'accompagnement collective à l'emploi (AGIR - Accompagnement global individualisé régional), intégrant un module « Articulaton des temps ».
- Une formation à l'approche de genre destinée aux opérateurs de terrain de l'insertion socio-professionnelle « Pratiques professionnelles et égalité des chances entre les femmes et les hommes ».
- Un site transnational, présentant les projets menés.

### **Impact du projet sur l'égalité des chances femmes-hommes**

Notre action s'est centrée sur l'amélioration de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes : convaincre que l'égalité hommes-femmes est une question de développement pour notre territoire. L'égalité face à l'accès au travail est source de richesse économique pour les familles et les communes, soutien à l'emploi local par l'accroissement des besoins en services aux familles, incitation aux familles à s'installer/se maintenir en zone rurale...

En questionnant chacun(e) à son niveau de responsabilité, nous sommes passés d'une question de femmes à une question d'intérêt général.

---

N° du projet: **2001-NAT-10370**

Titre du projet: **Conciliation famille handicap**

Tête de liste: **CNEFEI**

Autres membres du PDD: **FAIT 21 – Epilepsie Euro Services – CNA Cefag- Savoir et Compétence – AIPSH – Association Vivre – International Visual théâtre**

---

### **Résumé du projet**

Permettre aux familles de personnes handicapées de mieux concilier vie sociale et vie professionnelle par la mise en œuvre de dispositifs d'accompagnement et d'outils d'information et technologiques.

### **Motifs à l'origine du projet**

- Absence ou insuffisance de moyens d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap.
- Absence d'information des partenaires sociaux (employeurs, syndicats, collectivités).
- Discrimination particulière des femmes (mères) dans l'accès ou le retour à la vie professionnelle ou sociale.
- Difficultés pour la fratrie.
- Absence de valorisation des compétences acquises lors de l'éducation d'une personne en situation de handicap.

### **Solutions concrètes**

- Mise en œuvre d'un observatoire et sensibilisation du public par la réalisation de publications et productions multimédia.
- Mise en œuvre de groupes de parole pour les familles.
- Outils d'information pour les partenaires sociaux.
- Élaboration d'outils de validation des acquis d'expérience et de parcours de formation pour les familles (en particulier les mères).
- Développement d'outils technologiques pour favoriser l'autonomie des personnes en situation de handicap.
- Formations multicatégorielles de professionnels (auxiliaires de vie pour l'intégration à l'école, au travail et dans les loisirs).

### **Valeur ajoutée des échanges transnationaux sur l'articulation des temps**

- Mise en œuvre de guides d'information comparatifs des politiques nationales
- Action en cours pour le développement du job coaching.
- Étude sur la représentation du handicap dans le monde du travail.

### **Produits réalisés (ou prévus)**

- Production d'un rapport à partir de l'exploitation de questionnaires (750 familles) et 35 questionnaires approfondis.
- Production de vidéos et de publications « Histoires de vie ».
- Actes de plusieurs colloques internationaux.
- Guides d'information sur les droits et les ressources.
- Site Internet.
- Outils technologiques pour l'autonomie de personnes sourdes, autistes, trisomiques ou traumatisées crâniennes.
- Actes de dix journées décentralisées (Action 3).

### **Impact du projet sur l'égalité des chances femmes-hommes**

Le projet s'est particulièrement penché sur la situation particulière des mères. Il invite l'ensemble des acteurs à réfléchir sur la représentation et la réalité des rôles et la répartition des tâches dans le couple, sensibilise les partenaires sociaux aux adaptations nécessaires dans les horaires de garde, de travail, d'ouverture des services publics. Les moyens humains ou technologiques d'accompagnement visent en particulier à permettre aux femmes de pouvoir se réaliser dans tous les aspects de la vie au-delà de la situation de mère.

---

N° du projet: **2001-NAT-10433**

Titre du projet: **Coordination des temps de vie sur les territoires**

Tête de liste: **Fédération nationale des Francas**

Coordination: **Afet**

Autres membres du PDD: **Département de la Gironde, Lille, Nancy, Poitiers, Rennes, Saint-Denis, Territoire de Belfort, Iris (Université de Paris Dauphine).**

---

### **Résumé du projet**

#### **Quatre types d'expérimentations:**

- Celles qui développent les services à la personne
  - Garde d'enfants pour parents à horaires décalés (Saint-Denis).
  - Guichet unique à la rentrée scolaire (Poitiers).
- Celles qui améliorent la qualité de vie sur le lieu de travail
  - Emplois partiels et saisonniers (Gironde).
  - Indirectement, la plupart des expérimentations.
- Celles qui renforcent l'attractivité du territoire
  - Réorganisation des horaires d'ouverture: commerces, services publics, transports, etc. (Belfort).
  - Conception de « parcours » avec de nouveaux services urbains (Nancy).
- Celles qui, en prenant en compte des besoins spécifiques des enfants, améliorent la conciliation des temps des parents
  - Aménagement des temps de l'enfant (Lille).
  - Conciliation et temps de l'enfant (Francas).

### **Motifs à l'origine du projet**

**Motifs:** afin de créer les conditions d'une meilleure articulation des temps et d'une plus grande égalité homme-femme, les motifs suivants sont au cœur du projet:

- Tenir compte des contraintes horaires des familles.
- Répondre aux attentes spécifiques des femmes isolées, au chômage, en formation, à temps partiel, etc.
- Améliorer la qualité de l'emploi (femmes et autres catégories défavorisées).
- Améliorer les horaires d'ouverture des services publics et privés.
- Améliorer la qualité des parcours urbains.
- Améliorer la mobilité des personnes et des territoires.
- Améliorer l'organisation des temps de l'enfant.

### Difficultés constatées

- Difficulté à faire une analyse fine des besoins réels.
- Difficulté à développer une démarche transversale dans les différents services des collectivités territoriales et de l'État.
- Difficulté à organiser des partenariats avec les entreprises.
- Difficulté à sensibiliser le public à la nécessaire « déspecialisation » des rôles homme/femme.

### Solutions concrètes

**Démarche méthodologique** commune permettant de développer des solutions concrètes :

- Phase 1. Observation, identification des besoins, diagnostic partagé avec les bénéficiaires et production de connaissances.
- Phase 2. Sensibilisation des parties prenantes : bénéficiaires des actions, collectivités, services de l'État, associations, chambres consulaires, etc.
- Phase 3. Élaboration du projet à partir des ressources disponibles (informations et acteurs locaux).
- Phase 4. Mise en place d'un tableau de bord et/ou d'un système d'évaluation interne.

### Solutions concrètes

- Enquêtes menées conjointement par les bénéficiaires potentiels et des experts extérieurs sollicités à la demande.
- Sessions de sensibilisation sous forme de forums réguliers (les « Mardis du temps » à Poitiers) ou, au contraire, d'organisation de « tables de concertation » sur un thème précis.
- Mini-projets concrets apportant rapidement des solutions lisibles. Exemples : mise en place de réseaux d'assistantes maternelles dans un quartier (Saint-Denis), guichet unique (Poitiers), consigne urbaine (Nancy), mini-centres de ressources (Gironde), centrale d'informations (Belfort), etc.
- Organisation d'ateliers et de colloques nationaux et transnationaux.

### Valeur ajoutée des échanges transnationaux sur l'articulation des temps

Les échanges transnationaux ont permis de :

- Souligner l'importance de la thématique de l'égalité des chances homme/femme qui est très présente chez nos partenaires espagnols et italiens.
- Prendre conscience du lien entre l'emploi et la conciliation des temps.
- Observer le rôle que les entreprises peuvent jouer dans ce processus.

- Découvrir des champs nouveaux de la conciliation. Exemple : l'impact des centres inter-générationnels sur la conciliation (Portugal).
- S'auto-évaluer dans les actions mises en place (« benchmarking »).
- Observer des bonnes pratiques avec un objectif de transférabilité.
- Construire une culture commune autour de l'articulation des temps de travail et des temps familiaux.

### Produits réalisés (ou prévus)

Poitiers : film de 10 minutes sur le guichet unique, réalisé par le Carré Images de Poitiers en 2002 (format VHS)

#### Belfort

- Document de sensibilisation : Carnet du temps, constitué par les actes du forum du 21 septembre 2002 sur la conciliation vie familiale-vie professionnelle.
- Méthodologie d'enquête et de structuration de base de données spatio-temporelles.
- Méthodologie d'évaluation des expérimentations.
- Évaluation et documents de synthèse permettant un transfert de l'étude sur d'autres territoires.

#### Saint-Denis

- Réalisation en 2004 d'un documentaire des femmes du quartier Sémard Delaune Guynemer à Saint-Denis participant à l'émergence de solutions d'accueil d'enfants sur le quartier.
- Les objectifs sont les suivants : créer un outil pédagogique de communication sur le projet expérimental « Comme un poisson dans l'eau » et diffuser le documentaire aux niveaux local, national et international.

#### Nancy

- Consigne urbaine  
Elle a permis aux usagers (surtout des femmes) de déposer leurs achats dans un lieu sûr. L'expérimentation a été menée en fin d'année pendant la période des fêtes de Noël. Ce service, installé au centre-ville, a permis à tous ceux qui fréquentaient la ville-centre de se promener les mains libres pour terminer les achats ou simplement se balader. Il était gratuit et fonctionnait les trois premières semaines de décembre.
- Guide des services  
Ce guide, réalisé sur la base d'un recensement le plus exhaustif possible des

services au public, des services liés à la mobilité, à l'enfant et à l'adolescent, des services culturels, sportifs et de loisirs, est aussi un outil de sensibilisation des acteurs locaux à la question des temps. En plus de donner les renseignements pratiques sur chaque service, ce document met en évidence les adaptations dans chaque domaine, liées aux nouvelles demandes des citoyens ou aux changements de comportement de la population. Il répertorie les expérimentations menées au niveau de l'agglomération et au niveau national qui ont pour objectif de permettre une meilleure conciliation des temps pour la population.

#### Lille

– Études et recherches :

« Les enjeux des politiques « temps des villes », tensions temporelles, expériences et situation lilloise », IFRESI.

« Approche socio-économique des relations entre temps de travail et temps des enfants », IFRESI.

« Vers l'amélioration de l'accueil des enfants et des jeunes lors de leurs temps libres », L'Institut.

– Un centre de ressources :

Veille prospective et dialogue entre les données temporelles, socio-économiques et éducatives en lien avec les autres directions de la Ville de Lille. Le dossier « Temps des villes » y est rattaché. Cet outil permet de coordonner et d'induire une synergie au sein des services municipaux et associatifs selon les thématiques retenues prioritaires.

– Guichet unique dans chaque mairie de quartier, qui vise à s'étendre à trois ou quatre par an et à devenir un véritable temps de communication et d'accessibilité de service.

– 3 Espaces éducatifs (dont un en cours), 1 Centre de loisirs itinérant.

Analyse des besoins des familles (temps libres, loisirs, horaires de travail...) et des enfants (loisirs, activités, temps familial, résultats scolaires...) pour l'ouverture de structures éducatives selon le « microcosme » géographique (le groupe scolaire et structures à proximité).

#### Gironde

– Réalisation en 2002 par le conseil général de deux films « À tous les temps de la vie » édités en CD-Rom.

– Actes du séminaire de novembre 2000 sur « Temps et territoires en Gironde – le temps des personnes âgées ».

– Actes (en cours) de la journée d'étude Equal/Ateliers du TEMPS du 22 octobre 2003 (document écrit et PDF en ligne sur le site du conseil général de la Gironde).

– Présentations des expériences girondines (textes et power point), fiches des expériences menées en Gironde (conseil général et autres acteurs, en cours).

– Organisation à terme d'un centre de ressources documentaires pour une mise à disposition d'informations de tout type aux acteurs girondins sur les questions de conciliation des temps. Ce sera aussi un lieu de capitalisation des fiches-actions des expériences girondines.

#### Et aussi :

– Très nombreuses interventions dans colloques nationaux et internationaux

– Le *Bulletin de coordination transnationale* Equal (Afet) : 10 numéros dont deux numéros spéciaux sur la conciliation en France et en Europe (équivalent de 300 pages de livre).

– Ouvrage transnational, dont la dernière partie a été rédigée par l'Afet : *European Experiences on Employment & Equal opportunities: Contributions for the Debate; Policies & Good Practices in Spain, France & Italy*, Federacion andaluza de municipios y provincias, Séville, 2004.

#### Impact du projet sur l'égalité des chances femmes-hommes

- Par les activités évoquées ci-dessus : mise en place de services (garde d'enfants, horaires de services publics et privés, etc.) ; renforcement de l'accessibilité à ces services (mobilité individuelle, etc.)
- Par des sessions de sensibilisation à l'égalité et à la conciliation, soit auprès des bénéficiaires potentiels, soit auprès d'un public plus large à l'occasion de forum, communications, interventions auprès d'élus et de représentant-es de la société civile.
- Par des formations telles que celle qui a été proposée par notre partenaire de Séville pour développer une perception égalitaire à travers la lunette « genre » et explorer des études de cas concrètes.

---

N° du projet: **2001\_NAT\_10609**

Titre du projet: **Équilibre**

Tête de liste: **IBIS**

Autres membres du PDD: **Courtepaille, CNIDFF, GRETA Tourisme Hôtellerie, Bien-être à la carte**

---

### Résumé du projet

Équilibre est un projet expérimental visant à favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le secteur de l'hôtellerie-restauration.

### Motifs à l'origine du projet

- Le secteur de l'hôtellerie-restauration fait face à des difficultés de recrutement, et à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, qui peut s'expliquer en partie par l'image que le secteur véhicule en matière de conditions de travail.
- Pour contribuer à y remédier, il a semblé important aux partenaires de ce projet de s'adresser aux salarié-es, mais aussi aux demandeurs ou demandeuses d'emploi et personnes en formation se destinant à une activité dans le secteur.

Équilibre a identifié les enjeux et pistes d'action suivants:

- **Avoir une évolution professionnelle satisfaisante, renforçant l'employabilité dans un secteur à faible ou moyen niveau de qualification:** impact pour l'équilibre vie professionnelle-vie privée d'une politique ambitieuse et construite de formation professionnelle, et de la validation des acquis de l'expérience dans le secteur hôtellerie-restauration.
- **Améliorer les rythmes de travail, nécessairement « décalés » dans un secteur de services:** mise en place expérimentale de plannings autogérés par les salarié-es, permettant de mieux prendre en compte leurs contraintes personnelles.
- **Mieux gérer les contraintes liées à l'environnement du ou de la salarié-e:** prise en compte, par bassin d'emploi, de la dimension logement, transport, garde d'enfants, qui peuvent freiner l'accès à l'emploi ou la pérennité d'un(e) salarié-e dans l'emploi.

### Solutions concrètes

- Valorisation de la formation professionnelle et de son impact sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée.
- Approche sectorielle de la validation des acquis de l'expérience.

- Analyse des besoins liés aux enfants et adolescents sur le site de Lille, et production d'information adaptée.
- Solutions temporaires de logement pour les salarié-es du secteur: périodes d'essai et stages sur Nantes, saisonniers sur Nice.
- Transport collectif sur les zones de Nantes et Sophia Antipolis.
- Informations utiles pour accompagner l'intégration dans un poste de travail sur le site de Strasbourg.
- Expérimentations sur les plannings autogérés sur les sites de Strasbourg et de Paris.
- Rapprochements des offres et demandes d'emplois à temps partiel sur le principe: 2 temps partiel = 1 temps plein, en Île-de-France Sud.

### Valeur ajoutée des échanges transnationaux sur l'articulation des temps

Les échanges transnationaux permettent d'apporter une dimension qui n'est pas mise en valeur explicitement dans la partie nationale de notre projet: l'égalité des chances entre hommes et femmes.

La présentation des solutions de garde d'enfants expérimentées par le partenaire espagnol apporte également un éclairage concret sur des bonnes pratiques européennes.

### Produits réalisés (ou prévus)

- Enquête nationale auprès de 210 personnes du secteur hôtellerie-restauration sur l'articulation des temps de vie.
- Étude sur l'impact de la formation sur l'égalité des chances et la conciliation.
- Guide sur la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience à destination des salarié-es et employeurs de l'hôtellerie-restauration.
- Guide d'accompagnement à la vie locale et professionnelle (Strasbourg): « J'ai trouvé un emploi! ».
- Guide de la garde d'enfants (Lille): « Papa, Maman travaillent, et nous? ».
- Rapport transnational (la situation des trois pays partenaires, méthodologie et analyse des échanges de professionnels, questions et bonnes pratiques sur Services pour la conciliation; Femmes et travail; Impact des politiques publiques).

### Impact du projet sur l'égalité des chances femmes-hommes

Le projet aura permis une très large sensibilisation d'acteurs nationaux et locaux issus des réseaux des partenaires: on comptabilise environ 420 personnes pour

lesquelles l'articulation vie professionnelle vie privée n'est plus seulement un concept, mais se concrétise par des pistes d'actions et des réalisations expérimentales.

Contribuer à améliorer l'articulation vie professionnelle-vie privée dans un secteur connaissant des difficultés de recrutement, avec des niveaux de qualification et des salaires globalement peu élevés, c'est *in fine* faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi, en particulier pour les femmes.

---

N° du projet: **2001- NAT - 10674**

Titre du projet: **CITYCTAC-TAC-TIC**

Tête de liste: **Algora**

Autres membres du PDD: **Arborus, CEEFIA, Monoprix**

---

### **Résumé du projet**

Après avoir enquêté sur la situation des salarié-es chez Monoprix, des citoyens et élus, des demandeurs ou demandeuses d'emploi, et ce sur plusieurs territoires, CITYCTAC a souhaité sensibiliser ces divers publics à une meilleure organisation des différents temps de vie, en mettant en place des sessions de formation, en développant des outils et services appropriés.

### **Motifs à l'origine du projet**

#### **Motifs**

- La différenciation dans l'utilisation du temps par les femmes et les hommes est source d'inégalité.
- Le « turnover » et la mobilité professionnelle des salarié-es de Monoprix.
- La faible culture technologique des femmes.

#### **Solutions**

- La démarche de résolution passe par la reconnaissance effective d'un temps familial, professionnel, personnel et social et par la mise en place d'actions sur le terrain.

### **Solutions concrètes**

- D'abord il s'agissait de sensibiliser les formateurs et accompagnateurs et accompagnatrices sur le thème en construisant en collaboration un outil de formation et d'animation ([www.cityctac.org](http://www.cityctac.org) et Kit du formateur)
- Puis, il s'agissait de sensibiliser les bénéficiaires (salarié-es Monoprix, créatrices des Boutiques de gestion, apprenant(e)s des APP) à la thématique notamment par l'utilisation des technologies comme moyen d'organisation des temps sociaux au cours de sessions de formation avec les outils ci-dessus.
- Enfin mettre en place des solutions et nouveaux services qui libèrent du temps dans les magasins « pilotes » Monoprix: service d'information sur les transports et services administratifs (accès en temps réel sur bornes Internet et panneaux avec rubrique « Infos locales » avec coordonnées des services de proximité), cellule d'écoute gratuite pour informer les salarié-es qui rencontrent des difficultés finan-

cières, un service de repassage et de couture sur le lieu de travail. Pendant le temps libéré, les salarié-es peuvent se former à Internet (certificat de navigation).

### **Valeur ajoutée des échanges transnationaux sur l'articulation des temps**

On ne peut pas parler de solutions « directement » mises en œuvre issues des échanges avec les partenaires transnationaux. Les environnements sont assez différents (notamment avec les entreprises qui ne sont pas du secteur de la distribution – comme Monoprix – pour les projets espagnols et portugais... et nos partenaires transnationaux sont aussi plus sur le terrain social et associatif). C'est l'échange des pratiques qui reste prépondérant (visites, échanges au cours de séminaire...). Même les différents sites sur Internet qui ont pu être créés restent des sites nationaux et n'ont pas été pensés en amont dans une logique transnationale de subsidiarité.

Nos partenaires espagnols et portugais avaient certainement pour premier objectif de développer leurs propres outils avant de s'associer à une réflexion sur la structuration et le partage de l'information et de nouveaux outils.

Les logiques semblent donc se juxtaposer par État.

### **Produits réalisés (ou prévus)**

- Kit formateur « Articulation des temps de vie »
- Site [www.cityctac.org](http://www.cityctac.org): boîte à outils sur l'articulation des temps de vie
- Newsletter interne à Monoprix sur le projet et ses évolutions
- Panneaux d'information CITYCTAC dans 6 magasins pilotes Monoprix
- Kit d'information pour les directeurs de magasin

### **Impact du projet sur l'égalité des chances femmes-hommes**

- En sensibilisant les hommes « décideurs » (directeurs de magasins) à la thématique.
- En sensibilisant les publics fragilisés tels que les demandeurs et demandeuses d'emploi, caissiers et caissières ou réassortisseurs et réassortisseuses de Monoprix qui sont sur des emplois à temps partiel (non choisi dans la plupart des cas), les créatrices d'activités.

Cette dimension de sensibilisation nous paraît essentielle aujourd'hui, bien plus qu'il y a deux ans et notamment sur le terrain. Par exemple, sensibiliser en terme économique les directeurs de vente régionaux chez Monoprix semble incontournable, mais cela ne nous est apparu qu'il y a environ huit mois (nous pensions alors que les RH du siège étaient le bon échelon).

À court terme les services, tels que une heure de repassage/une heure de formation à Internet, contribuent à une meilleure utilisation du temps. Les pérenniser dans l'ensemble d'un groupe (Monoprix/Lafayette) reste encore à réaliser...

---

N° du projet: **2001 - NAT - 10743**

Titre du projet: **GEPETTO**

Tête de liste: Optimômes

Autres membres du PDD: **Domi'Kid à Cherbourg, Temps-Dem à Poitiers, Assurgard à Nantes, Qualiservices au Mans, Adapar à Lorient, AIAD à Vernon, Mairie de Villiers-sur-Mame.**

---

### **Résumé du projet**

À partir de plusieurs expérimentations, il s'agissait de valider le concept d'un dispositif de garde d'enfants à domicile accessible à tous afin d'obtenir la reconnaissance de la CNAF en affirmant le bien-fondé des professionnel(le)s de l'enfance dans ce nouveau mode de garde.

### **Motifs à l'origine du projet**

- Absence de mode de garde sur des horaires décalés.
- Frein devant l'emploi (accès ou maintien à/dans l'emploi).
- Perturbations des rythmes biologiques des enfants.
- Singularité des demandes de ces familles confrontées à des inégalités (horaires, rémunération, emploi).

### **Solutions concrètes**

- Mettre en place une table de concertation sur les 8 bassins de vie représentés au sein du Partenariat de développement.
- Construire les budgets des expérimentations avec des financements locaux.
- Mettre en œuvre le dispositif de garde d'enfant répondant 7 jours sur 7 et de jour comme de nuit, au domicile des enfants, en complémentarité de l'offre déjà existante sur chaque territoire et avec des professionnel(le)s de l'enfance.

### **Valeur ajoutée des échanges transnationaux sur l'articulation des temps**

La rencontre avec nos partenaires transnationaux a permis de comprendre d'abord les méthodologies qu'ils mettaient en pratique pour cette conciliation vie familiale-vie professionnelle.

1/ La démarche réseau.

2/ L'observatoire du temps dans la ville.

Ces aspects apportent une dimension supplémentaire à notre réflexion sur la garde des enfants.

### **Produits réalisés (ou prévus)**

- Un site Internet national [www.gepetto.net](http://www.gepetto.net).
- Un outil collaboratif permettant de communiquer avec tous les partenaires du PDD (bases de données communes, conférences téléphoniques, extranet sur site GEPETTO).
- Étude des coûts évités (présentation au colloque final GEPETTO).
- Des valises pédagogiques de couleur rouge. Ces valises ont été conçues et réalisées pour servir de support à chaque intervention dans les familles (présentation au colloque final GEPETTO).
- Une évaluation filmée: un DVD rassemble un film central découpé par segments, lesquels renvoient à une analyse des différents aspects du dispositif de garde d'enfant GEPETTO.
- Un logiciel de gestion du planning des interventions dans les familles.
- Un jeu éducatif traitant de l'alimentation financée par la Fondation Mustela.
- Une revue relatant les échanges transnationaux accompagnés incluant un guide de bonnes pratiques.
- Un site Internet transnational [www.vigeste.net](http://www.vigeste.net)

### **Impact du projet sur l'égalité des chances femmes-hommes**

Nous sommes ici sur un paradoxe: la question de la garde des enfants est de tout temps une question portée par les femmes. Nos partenaires au sein du partenariat sont toutes des femmes pour les aspects opérationnels. Par contre, les financeurs et les décideurs sont à 90% des hommes...

Cependant, le dispositif de garde d'enfants développé par GEPETTO est indéniablement un outil permettant l'accès ou le maintien à/dans l'emploi de salariées ou actifs qui sont aussi parents, qu'ils soient hommes ou femmes.

---

N° du projet: **NAT\_2001\_10781**

Titre du projet: « **Travailler et être parents en milieu rural: un défi à l'espace et au temps** »

Tête de liste: **Familles Rurales fédération nationale**

Autres membres du PDD: **Association des maires de France, Assemblée des départements de France, Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole, unité mixte de recherche du CNRS «Espaces géographiques et sociétés»/université de Rennes 2, Institut des Sciences de la famille, France Télécom, associations, fédérations départementales et régionales Familles rurales**

---

### **Résumé du projet**

Il s'agit de développer en milieu rural les services de proximité d'accueil de l'enfance et d'aide aux parents et un réseau d'acteurs politiques et techniques pour mieux répondre aux nouveaux besoins et contribuer à la professionnalisation des activités.

### **Motifs à l'origine du projet**

- Absence de solution(s) d'accueil (déficit quantitatif).
- Absence de réponses adaptées à des besoins nouveaux de garde d'enfants (qualitatif: inadéquation de l'offre en termes d'horaires, de types de services...).
- Dispersion des lieux fréquentés par les parents en milieu rural (habitation, travail, école, garde des enfants, loisirs...).
- Évolution des modes de vie en milieu rural (sociologie, emploi, mobilité, besoins...).
- Sur le champ des métiers de la petite enfance, nécessité de professionnalisation.
- Maillage inopérant entre parents, associations, institutions et professionnels.

### **Solutions concrètes**

- Expérimentations locales autour de structures d'accueil créées ou en évolution: offre multiservices liée à la petite enfance et à l'enfance (espace 0-12 ans). Cette offre permet la complémentarité avec l'existant (de la halte-garderie vers le multi-accueil) et le lien entre les accueils, regroupement des services sur un même lieu, structure itinérante (bébé-bus), extension des horaires (matin-soir) ou nouveaux horaires adaptés aux besoins (temps partiel), ouverture de places supplémentaires, de place(s) pour enfant(s) handicapé(s), accueil d'urgence pour des enfants malades...
- Mise en place de partenariats de proximité incluant les entreprises, de réseaux

entre les professionnels de la petite enfance (espaces de concertation, lieux de coordination, structures relais...).

- Formation des acteurs impliqués sur les champs de l'accueil et de l'écoute, du management de structure et de la gestion de projet (diagnostic pour une meilleure prise en compte des besoins des parents, sensibilisation aux évolutions sociales, intégration de la dimension d'égalité des chances).

### **Valeur ajoutée des échanges transnationaux sur l'articulation des temps**

- Prise en compte de pratiques différentes, notamment par rapport au personnel des structures d'accueil de la petite enfance et aux qualifications, mais aussi, par rapport à l'intégration des entreprises locales dans les comités de pilotage des projets.
- Observation de modalités d'accueil atypiques innovantes.
- Élaboration d'une grille commune de lecture des besoins des familles en matière d'accueil de l'enfance.
- Travaux sur les modalités d'application de la validation des acquis d'expériences sur le champ des métiers de la petite enfance (référentiel métier).

### **Produits réalisés (ou prévus)**

- Enquête de besoins des familles en matière de conciliation (2002).
- Enquête de satisfaction auprès des parents « usagers » des structures et étude d'impact sur l'articulation des temps de vie et la répartition des tâches dans le couple parental: questionnaire et entretiens (2004).
- Étude et outil de mesure de la faisabilité de la solution itinérante pour répondre aux besoins d'accueil sur un territoire rural (2003).
- Site Internet avec moteur de recherche de structures d'accueil des enfants en milieu rural (2003-2004).

### **Impact du projet sur l'égalité des chances femmes-hommes**

Le projet a plusieurs niveaux d'implication par rapport à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes:

- Il permet à certaines femmes de participer à nouveau à la vie sociale de leur village, voire il contribue pour d'autres à leur retour sur le marché de l'emploi progressif en permettant un accueil de leurs enfants dans des conditions satisfaisantes (halte-garderie).
- Par la prise en compte des rythmes professionnels des parents, il favorise la participation plus équilibrée des pères à la vie quotidienne à travers la présence auprès des enfants.

– La professionnalisation des femmes travaillant sur le secteur de la petite enfance contribue, par la qualification, à les valoriser dans la sphère familiale, et leur permet d'envisager une évolution professionnelle.

---

N° du projet: **2001\_NAT\_10822**

Titre du projet: **TEMPO FM**

Tête de liste: **Confédération nationale de la pâtisserie**

Autres membres du PDD: **Confédération nationale des charcutiers traiteurs, Centre féminin d'études de la pâtisserie française**

---

### **Résumé du projet**

Le projet propose de tester en magasin et en laboratoire de nouvelles méthodes de travail pour permettre une meilleure adéquation « temps de travail et temps de vie ».

### **Motifs à l'origine du projet**

Véritable interdiction d'absence pour les personnels de vente salarié-es dans les boutiques aussi bien en pâtisserie qu'en charcuterie car les entreprises artisanales travaillent avec un effectif minimum.

Les difficultés engendrées par cette situation sont:

- Quasi-impossibilité de se former, de pendre du temps pour son enfant...
- Des recrutements difficiles et des cessions d'entreprises impossibles.

### **Solutions concrètes**

En magasin

- Création d'un « kit clés en main de formation » pour tenter de permettre une intégration plus rapide et plus structurée de nouveaux personnels.
- Formation à ces outils.
- Les nouvelles recrues permettront de dégager des temps de vie.

En laboratoire

- Création d'un outil de diagnostic permettant d'identifier rapidement les fabrications dites « consommatrices de temps »
- Mise en œuvre de l'organisation et des procédures pour gérer des laboratoires coopératifs à l'échelon local.
- Ces laboratoires de mutualisation d'équipements de fabrications permettront de mieux gérer les temps afin de dégager des temps de vie pour les personnels de fabrication (à l'instar des CUMA pour les agriculteurs: Coopératives d'utilisation de matériels agricoles).

### Produits réalisés (ou prévus)

- Un « kit de formation » pour faciliter le recrutement des personnels de vente.
- Un outil informatique d'autodiagnostic pour identifier les fabrications basiques à mutualiser.
- Cahier des charges et « déontologie » des productions mutualisées.
- Liste des procédures de fabrication.

### Impact du projet sur l'égalité des chances femmes-hommes

Le projet doit logiquement améliorer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes puisqu'il porte sur les deux fonctions de l'entreprise (vente et fabrication) et qu'il vise à dégager plus de temps de vie pour tous les personnels.

---

N° du projet: **2001\_NAT\_10869**

Titre du projet: **Tempora**

Tête de liste: **CNIDFF**

Autres membres du PDD: **ACEPP, ASFODEL, URI CFDT Languedoc-Roussillon, CFE CGC, Laboratoire d'ethnologie des mondes contemporains de Paris 7, SAN Saint-Quentin-en-Yvelines, CIDF Strasbourg, 75, Ardèche, Saint-Quentin-en-Yvelines**

---

### Résumé du projet

Tempora vise à favoriser l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en prenant appui sur la réorganisation et l'articulation des temps sociaux.

### Motifs à l'origine du projet

- L'analyse des parcours professionnels des femmes accueillies dans les bureaux d'accompagnement individualisé vers l'emploi (BAIE) des centres d'information sur les droits des femmes (CIDF) souligne l'interpénétration dans la vie des femmes des événements personnels et de leur positionnement professionnel: séparation, divorce, mutation du conjoint, naissances...
- Créer, expérimenter, échanger des méthodes et outils propres à optimiser l'insertion professionnelle des femmes et leur maintien dans l'emploi, objet du précédent PIC NOW, constitue de ce fait une réponse partielle à l'objectif d'égalité professionnelle et se heurte aux limites posées par les femmes pour concilier vie professionnelle et personnelle.
- S'agissant d'une question transversale qui touche à l'organisation globale de la société, sur le thème de la conciliation vie personnelle-vie professionnelle, nous avons envisagé **les pistes d'action suivantes**:
  - **Dans le champ du travail**: tracer les axes d'une négociation collective sur la conciliation.
  - **Dans le champ de l'environnement**: expérimenter et mettre en place des services favorisant la conciliation en zone urbaine et rurale.
  - **Dans le champ de l'évolution des mentalités**: étudier les incidences de la représentation du temps sur la vie professionnelle et personnelle des hommes et des femmes, expérimenter un module de formation sur la conciliation auprès d'élèves dans les écoles.

### **Solutions concrètes**

- Sessions de formation sur l'égalité professionnelle et la conciliation auprès de syndiqués CFDT de la région Languedoc-Roussillon.
- Sensibilisation et animation collective sur l'utilisation du/des temps: temps vécu, temps réel, temps souhaité, en vue de faciliter la recherche et/ou le maintien en emploi de demandeurs ou demandeuses d'emploi et de salarié-es sur deux sites: Strasbourg, Ardèche.
- Accompagnement de créateurs et créatrices d'entreprises prenant en compte la question espace-temps en zone rurale (Ardèche).
- Création d'une plate-forme de services répondant aux besoins des salarié-es d'entreprises présentes sur trois zones d'activités d'une agglomération en région parisienne, suite à une enquête réalisée dans ces entreprises.

### **Valeur ajoutée des échanges transnationaux sur l'articulation des temps**

Le projet national Tempora et le projet transnational sont étroitement imbriqués tant au niveau de la réflexion des groupes de travail nationaux et transnationaux sur des thèmes identiques qu'au niveau des expérimentations locales menées dans les trois pays. Aussi le travail mené au niveau national a pu s'enrichir et enrichir directement le travail mené au plan transnational. Le positionnement différent des partenaires: une commune en Italie, une fondation issue d'un syndicat en Catalogne, un réseau associatif égalité des chances en France, a permis également à chacun des partenaires d'apporter une contribution spécifique à la question de l'articulation des temps et à un enrichissement réciproque des pratiques. Le travail et la confrontation des pratiques avec d'autres partenaires permet aussi de se poser de nouvelles questions: à quelles conditions l'amélioration de l'articulation des temps sociaux sur un territoire peut permettre une amélioration de l'égalité des chances? Les politiques temporelles peuvent-elles avoir une fin? Le développement du temps partiel, en tant que favorisant l'accès des femmes à l'emploi, est-il un « lieu de passage obligé » à terme vers l'égalité des chances et vers un rééquilibrage du temps entre les hommes et les femmes?

### **Produits réalisés (ou prévus)**

- Module d'animation collective sur l'utilisation du/des temps destiné aux demandeurs ou demandeuses d'emploi et aux salarié-es.
- Fiches pratiques sur la méthodologie d'accompagnement à la création d'entreprise sous l'angle de l'utilisation du/des temps nécessaires en amont et en aval de la création.

- Livret sur la méthodologie de négociation collective au sein des entreprises concernant l'articulation des temps sociaux et l'égalité des chances, suite à une enquête réalisée dans les entreprises afin d'identifier les pratiques formelles et informelles sur la conciliation.
- Outil lexical sur les notions du/des temps.

### **Impact du projet sur l'égalité des chances femmes-hommes**

Le projet a permis à l'ensemble des partenaires du PDD de partager une culture commune sur l'articulation des temps sociaux « sans perdre de vue » l'égalité des chances et ainsi de sensibiliser un ensemble d'acteurs associés aux partenaires à l'égalité des chances et à la conciliation: réseau des crèches parentales, CIDF, syndiqués CFDT, CFE CGC, entreprises, syndicat d'agglomération... Concernant les expérimentations en cours, il est trop tôt pour en évaluer l'impact en termes d'amélioration de l'égalité des chances.

---

N° du projet: **2001-PAC-10547**

Titre du projet: **Réussir au féminin en milieu rural**

Tête de liste: **CFPPA de Carmejane**

Autres membres du PDD: **Carrefour rural européen Femmes, Culture et Promotion, Radio Zinzine, Greta Antipolis, Élixir, Groupement régional pour l'action et l'information des femmes et des familles, Confédération paysanne Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Union départementale des associations familiales 04, Association régionale des espaces ruraux Emploi-Formation, Groupement régional des CIVAM PACA.**

---

### **Résumé du projet**

Le projet porte sur l'organisation des territoires ruraux dans une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes, et vise à créer des conditions de participation plus équilibrées des femmes aux dynamiques de ces territoires, notamment par un travail sur l'articulation des temps de vie.

### **Motifs à l'origine du projet**

- La variable temps, qui est difficilement dissociable de la notion de distance en milieu rural, et renvoie donc à l'organisation des territoires ruraux en termes d'accès aux services et à l'information.
- Une volonté de travailler à la participation citoyenne des femmes dans les instances de décision et donc de prendre en considération l'articulation des sphères de vie familiale, professionnelle et citoyenne. Le manque de temps est la première cause de non-implication des femmes dans les instances de décision.
- Le temps, facteur incontournable dans l'organisation de la vie quotidienne des femmes.

### **Solutions concrètes**

Sur l'organisation des territoires et l'accès aux services:

- Mise en place de téléprocédures pour l'accès aux services publics en zone rurale éloignée des centres administratifs.
- Mise en place d'une auto-école itinérante en zone rurale.
- Concertation sur la mise en place d'un système d'approvisionnement par Internet en zone rurale.
- Enquête sur la répartition des temps, tâches et rôles dans les exploitations agricoles.

Dans nos pratiques professionnelles:

- Conventions avec les crèches et mise en place d'un tableau pour l'organisation du co-voiturage en centre de formation.
- Expérimentation sur la mise en place des conditions du travail à distance dans plusieurs organismes partenaires.
- Intégration de la variable temps dans l'accompagnement et la formation des porteurs de projet de création d'activité en milieu rural.
- Utilisation de critères transversaux d'évaluation de nos actions: heures et kilomètres utilisés.
- Utilisation de la visio-conférence et de la réunion téléphonique pour l'animation et le travail du partenariat de développement.

### **Valeur ajoutée des échanges transnationaux sur l'articulation des temps**

Nos partenaires transnationaux ne sont pas positionnés sur le thème G, mais sur le thème H. Notre travail commun n'a donc pas été centré sur les temps mais plus sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Nous avons néanmoins échangé sur nos pratiques et expériences sur les banques du temps et les Systèmes d'échanges locaux.

### **Produits réalisés (ou prévus)**

- Documents de capitalisation prévus pour communiquer sur nos expérimentations et en assurer la transférabilité. Un document de synthèse sera rédigé, portant sur les mutations de l'espace rural et présentant les acquis des expérimentations du projet, sur deux thèmes principaux: le temps et la participation citoyenne des femmes.
- Réalisation d'une banque d'idées et d'un recueil de propositions dans le cadre du projet transnational (qui portent en partie sur l'articulation des temps et plus généralement sur l'égalité entre les femmes et les hommes).
- Réalisation d'un guide de propositions pour une implication renforcée des femmes dans la vie citoyenne.
- Guide pour la prise en compte des temps dans les pratiques professionnelles
- Documents de sensibilisation: cartes postales, trame d'intervention, jeu-concours à destination des élu(e)s.

### **Impact du projet sur l'égalité des chances femmes-hommes**

Notre projet s'appuie sur une vision d'ensemble de la place des femmes dans les dynamiques des territoires ruraux. En cela, il propose des actions portant sur les différentes sphères de vie (familiale, professionnelle et citoyenne), ainsi que des actions portant spécifiquement sur l'articulation de ces sphères de vie. L'ensemble des expérimentations menées nous permettra de faire des propositions à l'issue du projet portant sur l'organisation des territoires ruraux dans une perspective de développement plus égalitaire, et notamment sur la prise en compte des temps.

Les femmes sont particulièrement aux prises avec le temps, elles « gèrent » les interfaces entre les différentes sphères de vie. Améliorer l'articulation entre les temps de vie vise avant tout à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, pour permettre aux femmes de s'investir autant que les hommes dans les instances de décision politiques, pour leur permettre d'accéder plus facilement à un emploi, pour faciliter la prise en charge des responsabilités familiales (descendants et ascendants). L'isolement « social » est un frein à l'emploi et l'on sait qu'en milieu rural il touche davantage les femmes (problème de transports publics insuffisants, manque de services publics de proximité, régression de la vie communautaire villageoise). De plus, l'allongement de la durée de la vie entraîne de nouvelles servitudes pour les femmes (Carla Facchini).

Le lien entre les temps professionnels, personnels et citoyens concerne autant les hommes que les femmes, mais il doit être facilité pour les femmes et développé pour les hommes car les premières « n'ont pas le temps » et les seconds ne les assument pas tous.

---

N° du projet: 2001\_PAC\_10669

Titre du projet: **Entrepreneuriat au Féminin**

Tête de liste: **Chambre de commerce et d'industrie Marseille-Provence (CCIMP)**

Autres membres du PDD: **Agence provençale de l'économie alternative et solidaire (APEAS), Chambre de commerce et d'industrie du Pays d'Arles (CCI PA), Groupement régional pour l'action et l'information des femmes et des familles (GRAIFF), Centre d'information sur les droits des femmes de Marseille (CIDF Phocéén), Chambre des métiers du Vaucluse (CMV 84), Chambre de commerce et d'industrie du Var (CCI du Var), Mairie d'Aix-en-Provence, Formation Conseil Audit (FCA).**

---

### **Résumé du projet**

Promotion de la création d'entreprises par les femmes en intégrant à part entière la dimension de l'articulation des temps de vie professionnelle et de vie personnelle.

Plus précisément, il s'agit de :

- Concevoir et développer des dispositifs innovants pour permettre aux femmes créatrices de mieux articuler les temps de vie.
- Favoriser la complémentarité des identités culturelles entre les membres du PDD et les acteurs de la création d'entreprises en région Provence-Alpes-Côte-d'Azur.
- Impliquer les structures d'appui à la création d'entreprise afin d'enrichir le partenariat et d'améliorer les conditions de l'entrepreneuriat au féminin.

### **Motifs à l'origine du projet**

• À la base, un postulat de départ: le nombre d'entreprises créées par les femmes est moins important que le nombre d'entreprises créées par les hommes.

Parmi les freins :

- Une absence de services adaptés aux besoins des femmes créatrices.
- Une mauvaise prise en compte par les structures d'appui à la création d'entreprises de la dimension « articulation des temps de vie » dans leurs dispositifs d'appui.

### **Solutions concrètes**

- La création d'outils de sensibilisation à l'entrepreneuriat au féminin:
  - Un dépliant d'information sur la création d'activités par les femmes destiné aux créatrices et aux structures d'accompagnement.

- Un module de sensibilisation à la thématique à destination de publics jeunes et mis en place sur deux territoires: Arles et Aix.
- Un module de formation destiné aux accompagnateurs et accompagnatrices pour intégrer l'approche du temps et améliorer l'accueil et l'accompagnement des femmes.
- La création et l'animation de Clubs Initiatives Femmes sur Marseille, Arles et Aix visant à rompre l'isolement des créateurs par la rencontre entre porteurs de projets et créateurs et le partage d'expériences et de bonnes pratiques.

### **Valeur ajoutée des échanges transnationaux sur l'articulation des temps**

Les secondes assises de l'entrepreneuriat au féminin, que nous avons organisées à Marseille les 17 et 18 juin dernier en présence de nos partenaires d'Amsterdam et de Madrid, ont mis en exergue des différences d'approches liées aux territoires, aux différences culturelles entre la France, la Hollande et l'Espagne: le niveau de maturation de la réflexion atteint avec plus ou moins d'amplitude les sphères politiques impliquées dans la problématique.

Nos approches, si elles peuvent résonner en écho de certaines de leurs initiatives, sont cependant fondées sur nos spécificités socio-culturelles et les publics bénéficiaires de nos projets. Nos partenaires hollandais travaillent avec des publics issus de l'immigration et des quartiers défavorisés par exemple.

### **Produits réalisés (ou prévus)**

Les produits suivants réalisés dans le cadre du projet prendront en compte l'articulation des temps de vie.

- Un guide pédagogique du formateur à la sensibilisation à l'entrepreneuriat au féminin en direction des publics jeunes.
- Un guide pédagogique en direction des accompagnateurs et accompagnatrices à la création.
- Un CD complet présentant les apports des Assises régionales de janvier 2004 et des Assises transnationales de juin 2004.
- La charte et le guide méthodologique propre au fonctionnement d'un Club Initiatives Femmes.
- Un module Internet accessible sur les sites des structures partenaires du projet.
- Un dépliant « Entreprendre se conjugue au féminin ».

### **Impact du projet sur l'égalité des chances femmes-hommes**

- En contribuant à la professionnalisation des acteurs de l'accompagnement et à

une meilleure lisibilité de l'environnement lié à la création.

- En rendant l'information plus accessible et plus ciblée.
- En favorisant le travail en réseau qui soutient le rôle des femmes et des hommes dans l'activité économique et les temps personnels.

---

N° du projet: **2001\_PDL\_10379**

Titre du projet: **Projets de vie et parcours de compétences**

Tête de liste: **Conseil général de Loire-Atlantique**

Autres membres du PDD: **Pays de Retz Atlantique, Association Retz-Activités, CFP Presqu'île, CFP La Motte, ANFJT Médiation Emploi, Association Inseretz, Fédération départementale animation rurale 44, Aideretz, UFCV – CRFA**

---

### **Résumé du projet**

Le projet consiste à expérimenter un dispositif de conciliation de la vie familiale et professionnelle au territoire, auprès d'un public féminin notamment, afin de trouver des solutions aux différents freins tels que la mobilité, la garde des personnes à charge, les représentations stéréotypées et de permettre l'accès à un emploi stable.

### **Motifs à l'origine du projet**

Une problématique de conciliation sur le territoire du pays de Retz Atlantique: 22 communes et 62 500 habitant-es.

Sur ce territoire, il a été noté une forte proportion de femmes demandeuses d'emploi (de 52 à 58%) et une représentation de familles monoparentales, de l'ordre de 15% à 22% par rapport à la population RMI.

L'inégalité sur le marché de l'emploi, notamment pour les femmes, ne peut plus être traitée sans prendre en compte de façon étroite les aspects de vie familiale, personnelle, sociale et professionnelle.

Les nouveaux modes de vie familiale, les contraintes plus importantes qu'ils génèrent sur la vie personnelle des individus, les nouvelles exigences d'intégration auxquelles se trouvent confrontées les entreprises pour répondre à leur besoin de main-d'œuvre, le besoin de lien social auquel se trouvent confrontées nombre de femmes en situation d'isolement et de précarité, sont autant d'éléments nouveaux qui rendent nécessaires de développer de nouvelles approches, capables de mieux concilier ces différents aspects.

Deux autres types d'éléments ont pu être dégagés et confortent cette analyse:

– Le manque d'autonomie familiale et personnelle auquel se trouve notamment exposé un nombre accru de femmes en situation de précarité professionnelle et/ou avec enfants à charge. À travers les analyses réalisées, plusieurs raisons sont avancées pour expliquer le manque d'autonomie familiale et personnelle:

1. Un problème de mobilité.
2. Une garde d'enfants non résolue.
3. Une parentalité difficile à assumer.
4. Un rythme d'organisation familiale difficile à gérer.

– Un besoin, désormais davantage ressenti dans le contexte économique, de mieux articuler l'offre des entreprises, les démarches de qualification et de formation avec les situations familiales et personnelles des personnes. La plus grande complexité de ces situations pour les publics fragilisés sur le marché du travail accroît actuellement ce besoin. Un regard sur la façon dont ce besoin peut être pris en compte sur le terrain a permis de constater qu'une pratique de travail transversale apparaît d'autant plus nécessaire entre les différents acteurs intervenant en matière d'emploi, de formation, d'insertion et les entreprises pour apporter des réponses appropriées à la pris en compte de ce nouveau besoin.

### **Solutions concrètes**

Les solutions s'inscrivent dans différents champs d'expérimentation :

*Des champs d'expérimentation transversaux.*

Une mise en réseau de territoires dénommée: « Avec et pour les femmes du pays de Retz Atlantique, des réponses pour la vie familiale, sociale, professionnelle ».

Un dispositif de suivi des parcours professionnels des femmes au territoire, en partenariat avec la délégation aux Droits des femmes.

*Des champs d'expérimentation par domaine d'action.*

Domaine d'expérimentation: développement de l'autonomie familiale et personnelle

Expérimentation de nouveaux modes de garde: structures multi-accueil, crèches d'entreprises...

Expérimentation d'emplois familiaux dans une démarche qualité.

Expérimentation de formations dans le domaine des services aux personnes, en direction d'un public féminin éloigné de l'emploi et mettant l'accent sur la valorisation des acquis par l'expérience.

Expérimentation de services sur la mobilité.

Domaine d'expérimentation: accès et accompagnement à l'emploi

Expérimentation de démarches d'accompagnement des entreprises et des femmes: arbre de compétences, atelier de diversification des choix professionnels, reconnaissance des compétences acquises par les femmes à travers la vie associative, action d'accompagnement à la création d'activités.

Expérimentation d'une démarche d'intégration en entreprise avec création d'un guide d'intégration du public féminin.

Expérimentation d'une démarche chantier d'insertion/chantier-école conjuguant par alternance une mise en situation de travail, un temps de formation basé sur une pédagogie active et participative prenant en compte les aspects liés à la conciliation vie familiale et vie professionnelle.

Domaine d'expérimentation : ouverture à la vie sociale.

Mise en place et animation d'un collectif de femmes habitant sur le Pays de Retz Atlantique par l'Agent de développement local et une assistante sociale du conseil général en vue de faire émerger des projets et de favoriser la participation des femmes aux différents groupes de travail du projet Equal.

### **Valeur ajoutée des échanges transnationaux sur l'articulation des temps**

Plusieurs éléments de valeur ajoutée peuvent être déclinés à ce jour (sachant que le projet se termine en mai 2005) :

- L'ouverture à de nouvelles pratiques et expériences dans les champs d'expérimentation considérés.
- Une ouverture aux politiques de conciliation, d'égalité des chances, d'insertion dans un cadre européen à partir d'une approche conjointe des points communs et des différences entre pays.
- L'accès à des outils et des démarches : guide sur la conciliation, label de solidarité, livret de compétences.
- Des solutions directement issues des échanges ont pu être mises en œuvre notamment dans le domaine de la garde des jeunes enfants.

### **Produits réalisés (ou prévus)**

Parmi les principaux produits :

- Un guide sur la conciliation.
- Un film sur la parole des femmes.
- Un répertoire des modes de garde du territoire.

### **Impact du projet sur l'égalité des chances femmes-hommes**

Le projet contribue à améliorer l'égalité hommes-femmes de la manière suivante :

- Travail sur les représentations en matière de conciliation ; à partir d'une plus grande expression des besoins des femmes.
- Implication des femmes dans l'élaboration des actions, dans les instances de pilotage.

- Structuration d'une instance représentative (le collectif).

- Travail sur les freins à l'accès à l'emploi spécifiques aux femmes en situation de précarité : garde des enfants, mobilité, intégration en entreprise, dans le cadre d'un suivi de parcours spécifique.

- Travail sur l'ouverture des femmes à la vie sociale et associative.

---

N° du projet: **2001-RAL-10554**

Titre du projet: **Articuler les temps pour développer les compétences**

Tête de liste: **Agefos-PME Rhône-Alpes**

Autres membres du PDD: **ANACT, CIF/CIDF, ProZIRST, CRTH**

---

### **Résumé du projet**

Le projet a pour ambition de mettre en œuvre, au plan de l'entreprise, du collectif d'entreprises et du territoire, des moyens susceptibles de favoriser l'articulation des temps de vie des salarié-es.

### **Motifs à l'origine du projet**

- Pourquoi l'articulation des temps de vie? Parce que les femmes rencontrent des difficultés à accéder aux postes à responsabilités, à se former, à trouver du travail, à accéder à des loisirs car c'est encore largement sur elles que pèse la charge de la famille. Elles manquent réellement de disponibilités.
- Le projet vise à apporter des solutions en termes:
  - D'équipement du territoire (transports, crèches, etc...).
  - De mise en place de solutions interentreprises (services aux salarié-es).
  - De prise en compte de la question de l'articulation des temps en matière de gestion de ressources humaines.

### **Solutions concrètes**

Les plans d'actions qui sont dessinés portent sur:

- La création de crèches inter-entreprises ou d'autres solutions de garde d'enfants.
- L'amélioration de l'offre de transports et la mise en place de moyens alternatifs à la voiture.
- La création de services inter-entreprises aux salarié-es, gérés par les salarié-es.
- L'intégration de la dimension articulation des temps dans les entretiens annuels.
- L'accès à l'emploi pour les femmes.
- Des outils de formation à destination des entreprises.

### **Valeur ajoutée des échanges transnationaux sur l'articulation des temps**

Nous nous sommes inspirés des travaux réalisés dans les autres pays, nous avons mutualisé nos outils. Nous avons aussi adapté certaines de leurs pratiques.

Nos partenaires sont intervenus dans le colloque que nous avons organisé en 2003. Ce colloque a permis de valider le fait que le temps est un réel enjeu pour les entreprises. Nous intervenons à notre tour dans celui qu'ils organisent en 2004. Un accord de coopération transnationale, signé entre les partenaires, prévoit notamment l'élaboration d'une charte Qualité des services aux salarié-es et d'un argumentaire à l'attention des entreprises.

### **Produits réalisés (ou prévus)**

- Outils: logiciels de co-voiturage et d'aide au choix du moyen de transport le plus pratique et le moins cher, livret d'accueil pour les nouveaux salarié-es, sessions de formation...
- Questionnaires permettant d'identifier les attentes et les pratiques des salarié-es en matière d'articulation des temps.
- Film et « micro-trottoir » qui recense de multiples témoignages dans les trois pays partenaires.
- Une méthodologie commune des diagnostics des territoires autour de la problématique de temps. À Lyon, ce travail a été complété par une carte chronotopique des rythmes de vie du quartier de Gerland.
- Les Actes du colloque « Le temps, levier de la performance », qui s'est déroulé le 9 décembre 2003 à Lyon, en format CD-ROM. Ces Actes comprennent:
  - Les tables rondes sur les territoires concernés (diagnostics, plan d'action envisagé, mobilisation des partenaires),
  - La présentation d'un film « Histoire du temps » en France, à Turin et à Murcia,
  - La présentation des projets des partenaires transnationaux.
  - Les résultats des ateliers: articulation des temps au service de la gestion des RH, temps de salarié-es et performance économique des entreprises dialogue social et sociétal pour un territoire attractif, les services aux salarié-es. – Climat économique et social du territoire.
  - Les tables rondes avec les partenaires sociaux, les élus représentant-es de l'État et les collectivités territoriales.
  - La synthèse et les perspectives par Hervé Serieux.

### **Impact du projet sur l'égalité des chances femmes-hommes**

Le projet a contribué à véhiculer et à faire entendre l'intérêt de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il a permis à des acteurs économiques et sociaux non habitués à travailler ensemble de se rencontrer et d'échanger à propos de cette problématique. Lors

du colloque de décembre 2003, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes a été largement abordée dans les tables rondes et les ateliers. Le projet a permis de mettre en place des solutions prenant en compte cette dimension d'égalité des genres.

---

N° du projet: **OBJECTIF 3 n° 02011 VN 02**

Titre du projet: **Manager les différences - RESPECT**

Tête de liste: **ADECAMB - Collège coopératif en Bretagne**

Autres membres du PDD: **CFDT (Confédération nationale) / Collège coopératif Rhône-Alpes (69) / CRESS Rhône-Alpes / APF Cap emploi littoral (Boulogne-sur-Mer - 62) / APEI Permanence du Jard (Epernay - 51) / Université de Namur (partenaire belge associé)**

---

### **Résumé du projet**

Mise en réseau de plusieurs niveaux d'acteurs en proximité de l'entreprise à partir de l'intégration des travailleurs handicapés (TH), visant à organiser des espaces de débat démocratique et à produire des outils de management et d'accès à l'emploi « durable ».

### **Motifs à l'origine du projet**

Trois niveaux d'approche de la question des temps

- **Les personnes handicapées** par des accidents de vie insistent sur une exigence paradoxale du parcours d'insertion, liée au temps du sujet: « Vingt ans pour se construire, dix secondes pour l'accident, six mois pour se reconstruire. »
- **Les professionnels chargés de projet d'insertion** font évoluer leur action, et inventent d'autres temps pour l'intégration, en dehors des parcours balisés par la commande publique. Ce sont des temps « masqués », le plus souvent invisibles au bilan des actions, et peu valorisés dans l'évaluation des résultats.
- **Les chefs d'entreprise et les collectifs de salarié-es** soulignent que la logique temporelle d'intégration de *salarié-es*, n'est pas la même que celle de l'insertion de *travailleurs handicapés*, ou du *maintien en emploi*.

D'où le choix de structurer le PDD en associant des partenaires représentant ces trois niveaux, dans un espace de débat autonome (celui du projet), inscrit dans un débat étatique (la conciliation des temps) et supra-étatique (principes de non-discrimination, de mainstreaming et d'empowerment).

Le choix du pilier « Égalité des chances » et du thème G est une opportunité pour sortir de l'entrée « public handicapés », pour aborder la question du genre, souvent ignorée quand on parle de « handicap », pour promouvoir également l'« effet-loupe » du handicap, et faire valoir que les problèmes soulevés par la situation de handicap sont révélateurs de questions plus générales et qui concernent l'ensemble des salarié-es sur les conditions de travail, comme sur la santé au travail.

### Solutions concrètes

• **La mobilisation des membres du PDD** : à partir du constat qu'une opération d'insertion réussie requiert la participation conjointe de la personne, des institutions et professionnels chargés d'insertion et de l'entreprise, le projet vise à produire en coopération avec ces trois niveaux d'acteurs.

• **Au sein du PDD, et dans le cadre de l'évaluation intégrée au projet**. Observation des différentes pratiques d'articulation de nouveaux temps professionnels pour les opérateurs du PDD : développer des pratiques innovantes et poursuivre l'activité habituelle comme facteur de motivation dans l'entreprise ou la structure.

• **Les expérimentations 2004** proposent aux participants des différents groupes de travail d'être attentifs à une approche par genre, et à l'utilisation d'une grille de lecture des temps de vie personnelle et professionnelle comme à leur articulation.

• **Sur l'axe de l'économie sociale et solidaire** : la CRESS et le CCRA mettent en place quatre groupes de recherche-action autour de quatre publics cibles : salarié-es en situation de handicap, directeurs de ressources humaines, élus du personnel et opérateurs d'insertion sur le secteur de l'économie sociale et solidaire. Pendant douze mois, ces quatre groupes croiseront leurs points de vue sur deux thématiques : celle des représentations du ou de la salarié-e handicapé-e et celle de l'économie sociale et solidaire.

• **Sur l'axe des Instance représentative du personnel** : dans le prolongement du « Rendez-vous du handicap » de mars 2003 à Bierville, une recherche est actuellement engagée sur deux axes, auprès des centres d'hygiène et de sécurité et des conditions de Travail. Une enquête par questionnaire auprès de 100 CHSCT et un chantier de recherche-action coopérative avec des élus CFDT impliqués dans le maintien dans l'emploi. Ces quatre ateliers animés par le CCB (ARAC), sont programmés au niveau national de mars à décembre 2004 et visent une publication de préconisations en 2005.

• **Sur l'axe des organisations représentant les personnes handicapées** le cadre de leur réflexion « Travailler autrement avec l'entreprise », l'expérimentation « Cap Emploi » a été intégrée à un accord d'entreprise pour l'insertion des TH, signée entre la grande entreprise ARC International et l'AGEFIPH. Elle porte sur le temps de l'orientation professionnelle dans le cadre d'un reclassement. Elle s'appuie sur le constat que cette période d'orientation bute souvent sur l'impossibilité à penser un nouvel exercice professionnel ou un nouveau métier. Cette action de découverte des métiers qui s'organise sur le temps de l'entreprise avec la participation des salarié-es (qui expliquent et présentent leur métier), des conseillers du Cap Emploi (qui découvrent le métier et ses ressorts) et de la personne handicapée.

• **Sur l'axe de l'évaluation et de la participation des usagers** : en collaboration avec le Département de santé publique de Rennes 1, une enquête auprès de 24 ouvriers de CAT a permis de produire une évaluation du dispositif « au vu des usagers » et de croiser les regards des directeurs et chargés de mission insertion sur les « formes multiples d'intégration à partir du CAT », et l'importance de rendre visibles les espaces-temps des parcours, comme d'identifier les différents temps de la participation des différents acteurs de l'insertion et des différents niveaux. Les résultats seront prochainement disponibles sur le site du projet (<http://www.uhb.fr/ccb/respect>).

• **Toujours sur le thème de la participation, une formation-action** est proposée aux professionnels diplômés du DUPITH. Elle est également ouverte à quelques personnes des dernières promotions DHEPS et DHEPE. Trois modules, de septembre à décembre 2004, permettront de dégager des indicateurs de participation des usagers, à partir d'approches législatives, méthodologiques, éthiques et déontologiques. Il s'agit d'articuler théorie et pratique de terrain sur ce thème, avec des personnes ayant déjà un cursus de recherche-action.

### Valeur ajoutée des échanges transnationaux sur l'articulation des temps

**Sur l'Axe 3 : expertise des partenaires de l'Université de Namur, sur les représentations du travailleur handicapé en entreprise.**

Les partenaires de cet axe, APF-CAP EMPLOI LITTORAL (placement des femmes et des hommes handicapés en milieu ordinaire de travail) et APEI-Permanence du Jard (plate-forme de sortie du milieu protégé), mettent en place des « Focus Groupes ». Il s'agit d'une démarche participative qui associe des chefs d'entreprise, sur un temps court, en soirée, sur le thème des représentations sur l'intégration des femmes et des hommes handicapés. Ces séances de travail débouchent sur la mise en place d'actions élaborées conjointement avec les professionnels chargés d'insertion et les chefs d'entreprise (une charte pour l'intégration des hommes et des femmes en situation de handicap, la création d'un club entreprise sur le même thème). Les résultats de ces Focus Groupes, ainsi que la démarche méthodologique, seront diffusés en ligne sur le site du projet : [www.uhb.fr/ccb/respect](http://www.uhb.fr/ccb/respect).

### Produits réalisés (ou prévus)

Les actions du projet sont centrées sur la structuration d'espaces permettant à différents niveaux d'acteurs de produire ensemble, pour favoriser l'intégration des femmes et des hommes en situation de handicap, et faciliter l'articulation

des différentes périodes de la vie personnelle et professionnelle d'un ou une salarié-e (entreprise, femmes et hommes en situation de handicap, professionnels et institutionnels et commanditaire). L'objectif principal est de dégager des temps d'échange de pratiques, de mutualisation d'expériences et de formalisation de propositions élaborées conjointement.

Les actions de diffusion et de démultiplication permettront de développer des ressources audiovisuelles, multimédia pour l'information et la formation à distance (présentation de la démarche méthodologique, et de repères pour la « participation des usagers »).

### **Impact du projet sur l'égalité des chances femmes-hommes**

Tous les partenaires et les personnes ayant participé aux actions du programme ont peu à peu intégré une grille de lecture des situations qui intègre la question de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, y compris pour les personnes en situation de handicap.

Une attention particulière a été portée lors de la constitution des groupes de travail pour équilibrer les participations. Un chemin est engagé qui devrait permettre de déterminer des critères d'amélioration à venir.

---

N° du projet: **Objectif 3**

Titre du projet: **Temps d'artisans**

Tête de liste: **Bernard Brunhes Consultants (ex-Quatal'yse)**

Autres membres du PDD: **Chambre de métiers d'Indre-et-Loire, Chambre de métiers du Nord, APCM, Osmose formation**

---

### **Résumé du projet**

Temps d'artisans a pour but de favoriser la conciliation des temps de vie des artisanes et conjointes d'artisans, d'accroître leurs compétences et par ricochet la performance économique des PME, par la mise en place d'une formation utilisant les méthodes de e-learning.

### **Motifs à l'origine du projet**

- Difficultés de gestion de la conciliation des temps de vie chez les artisanes et conjointes d'artisans.
- Faible reconnaissance professionnelle du travail fait par les conjointes d'artisans.
- Besoins en matière de compétences sur la gestion du temps et de fait la gestion de l'organisation dans la PME artisanale.
- Secteur où la pénétration des NTIC est faible.
- Entreprises implantées en zones rurales où l'accès à la formation est souvent consommateur de temps.
- Pas d'offre de formation en la matière au sein des chambres de métiers.
- Attentes fortes de la part des chambres de métiers sur le secteur du e-learning.

### **Solutions concrètes**

- Conception d'une formation destinée aux femmes travaillant en entreprises artisanales alliant les thèmes de la gestion du temps (temps personnel, temps professionnel) et l'organisation (organisation de son temps personnel et professionnel)
- Création d'une plate-forme e-learning permettant de faire une partie de la formation à distance
- « Boîte à outils » disponible sur la plate-forme contenant des solutions et des outils pour mieux organiser son travail mais aussi le travail au sein de la PME. Outils simples et très pragmatiques qui permettent de mettre rapidement en œuvre des solutions faisant gagner du temps

### **Valeur ajoutée des échanges transnationaux sur l'articulation des temps**

Nos partenaires transnationaux travaillent plutôt sur le thème de l'accès à l'emploi des femmes. En cela, nous avons eu un échange sur les conditions de création d'emploi dans le milieu rural, notamment sur les freins pour les femmes et les moyens de lever ces freins.

Dans la mesure où nous sommes sur une phase plus en aval que la leur, l'échange d'expériences a été riche sur tous les obstacles à lever dans la mise en place de solutions de création d'emploi.

Le transfert de la plate-forme à certains de nos partenaires est programmé pour l'année 2004.

### **Produits réalisés (ou prévus)**

- Diagnostic sur la conciliation des temps de vie et des besoins en la matière pour les femmes travaillant en PME artisanale
- Formation sur la conciliation des temps de vie et la gestion du temps privé et professionnel (ingénierie pédagogique, supports de formation)
- Plateforme e-learning intégrée à la formation, support d'une partie de la formation, comprenant une « boîte à outils » de solutions permettant de faire gagner du temps dans la gestion du quotidien (temps privé et professionnel)

### **Impact du projet sur l'égalité des chances femmes-hommes**

- Cette formation vise à renforcer le rôle et la reconnaissance du rôle de l'artisan ou de la conjointe d'artisan dans la PME artisanale. Ce projet est corroboré par la récente loi créant le statut juridique de la conjointe d'artisan (droit au chômage, etc.).
- Améliorer l'employabilité des femmes artisanes ou conjointes d'artisans en renforçant leurs compétences.
- Améliorer les capacités de management des femmes en PME artisanales et donc la possibilité d'accéder à d'autres types d'emploi.
- Renforcer l'attractivité des emplois en PME artisanale pour les femmes, favoriser indirectement la création d'entreprise.