

Mesdames, Messieurs,

Cette année, nous fêtons les 15 ans d'existence de *servicefamille* et les 10 ans des crèches d'entreprise ! Au cours des dernières années, nos projets et nos services ont évolué au fur et à mesure dans différentes directions, s'imbriquant à la manière d'un puzzle. Nous nous en réjouissons et remercions chaleureusement les entreprises partenaires, nos collaborateurs et collaboratrices et les membres de notre réseau. Ensemble, nous poursuivons notre recherche de solutions praticables pour mieux relever les défis de la conciliation entre les responsabilités familiales et professionnelles.



Un bref regard en arrière montre à quel point le monde du travail, la vie familiale et le mode de garde des enfants a changé depuis la création de notre organisation : si en 1995 la part de mères travaillant à temps partiel s'élevait à 44%, 15 ans plus tard, elle est de 61 %. Le modèle d'organisation des ménages de loin le plus répandu – l'homme travaillant à plein temps, la femme à temps partiel – a augmenté de 32% à 49% dans le même laps de temps. Tandis que la part des mères qui travaillent à plein temps continue de stagner, l'activité professionnelle à plein temps des pères a légèrement diminué. En même temps, dans les ménages comptant des enfants, le recours à des offres d'encadrement extrafamilial (y compris la garde des enfants par des membres de la famille et des connaissances) a passé de 29% à 39% en l'espace de 8 ans (2001-2009), et même de 44% à 54% dans les familles monoparentales.

Alors qu'au cours des dernières années la majorité de nos services se concentrait sur le secteur « childcare », cette newsletter est essentiellement consacrée au thème « eldercare » qui nous occupera à l'avenir. La possibilité de concilier vie professionnelle et soins prodigués à des proches âgés, malades ou handicapés revêt une importance croissante au vu des pronostics démographiques, des progrès de la médecine et du succès des nouvelles formes d'assistance ambulatoires. Cette nouvelle donne constitue un défi à relever dans la politique du personnel des entreprises.

Merci de bien vouloir transmettre cette newsletter aux milieux intéressés dans votre entreprise.

Votre thkt Saràl,
Theres Hofmann et Kathrin Toberer

Direction *servicefamille* et crèches d'entreprises

Coopération entre *servicfamille* et *seniorenuhause.ch* dans le domaine « *eldercare* » :

Services facilitant la conciliation entre profession et soins prodigués à des proches

Dans le domaine de la conciliation entre travail et famille, outre l'accueil des enfants, la question des services domestiques et des soins prodigués à des proches occupe une place croissante. C'est pourquoi *servicfamille* renforce ses compétences dans le domaine « *eldercare* » et engage une coopération avec seniorenuhause.ch, un prestataire de services spécialisé dans l'accompagnement des personnes âgées.

Vous trouverez de plus amples informations sur cette nouvelle offre (en allemand uniquement) dans le [communiqué de presse](#), dans [l'entretien](#) avec Philippe Guldin, directeur de *seniorenuhause.ch*, ainsi que dans la [documentation sur l'offre concrète](#).

Hearing sur le projet « *work & care Praxistools* » :

Des responsables RH souhaitent sensibiliser les entreprises à la question

Dans le cadre du projet « [work & care Praxistools](#) » de [Careum F+E](#), trois instruments destinés aux employeurs et aux employé-e-s vont être développés jusqu'à fin 2011 : un guide sous forme électronique à l'intention des responsables RH, un outil d'enquête sur l'évaluation des employé-e-s concerné-e-s ainsi qu'une brochure présentant des portraits pour mieux transmettre la thématique en entreprise.

Un hearing s'est tenu le 3 mars avec une quinzaine de représentantes et de représentants d'entreprises sélectionnées pour concrétiser le guide RH. Ce premier échange entre responsables RH a clairement montré le grand intérêt manifesté pour des offres dans le domaine en question. Les principaux aspects mentionnés sont les suivants : briser le tabou des soins aux proches dans le monde du travail, comprendre la situation des collaborateurs et collaboratrices impliqué-e-s, savoir qui est concerné parmi les employé-e-s, ainsi que palier au manque de compétences en la matière et à l'absence d'interlocuteur dans l'entreprise.

La difficulté dans cette question est d'autant plus grande que l'accompagnement des personnes âgées n'est en règle générale pas ou beaucoup moins planifiable que l'encadrement des enfants. Le besoin peut se manifester de manière impromptue et sa durée est imprévisible.

Les responsables RH en concluent qu'il s'agit en premier lieu de briser dans les entreprises le tabou des soins prodigués aux parents âgés. Une première enquête au sein de la Banque Coop montre que bien plus d'employé-e-s sont touché-e-s par la question que l'on ne pensait. L'administration municipale de Winterthour et Swisscom testent actuellement un instrument d'enquête plus sophistiqué dans le cadre du projet.

Le 24 novembre 2001, *servicfamille* organisera une manifestation à ce sujet en collaboration avec *Careum F+E*. Les résultats du projet « *work & care Praxistools* » y seront présentés.

Les outils sont développés par [Careum F+E](#) en collaboration avec les deux partenaires de la pratique, [servicfamille](#) et le [Bureau de l'égalité entre femmes et hommes](#) du canton de Bâle-Ville. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) soutient le projet dans

le cadre des aides financières découlant de la loi sur l'égalité.

« Eldercare » en Suisse :

Concilier une activité professionnelle et les soins à des proches

Le projet « work & care Praxistools » mentionné plus haut et auquel participe *servicefamille* avait été précédé du projet de recherche « work & care 1 ». Celui-ci avait fourni diverses observations et sujets de réflexion sur la question de la conciliation entre activité professionnelle et soins à des proches.

Les extrapolations effectuées dans le cadre de la recherche montrent qu'en Suisse, 160'000 personnes professionnellement actives (4%) vivent avec une personne qui a besoin de soins (2.1% des personnes actives) ou qu'elles offrent leur aide à une personne dépendante de soins et habitant dans un autre ménage (1.9% des personnes actives). Toutes les personnes qui ont renoncé à une activité professionnelle pour se consacrer aux soins ne figurent pas dans cette statistique (voir la [contribution de Bischofberger/Höglinger](#)).

Il n'existe pas de données sur le nombre total de personnes en Suisse qui assument des soins à des proches et sur le temps consacré à cette tâche. L'enquête réalisée auprès des collaborateurs et collaboratrices de la Banque Coop montre que 38% de l'effectif prend actuellement en charge des soins à des proches ou que cela a été le cas à un autre moment.

On ne peut certes pas généraliser ce chiffre, mais il tend cependant à signifier que les soins prodigués à des proches deviendront un sujet d'actualité pour de nombreux employé-e-s, et partant, pour leurs employeurs. Le potentiel des entreprises qui feront l'effort de proposer des solutions facilitant la conciliation de ces responsabilités avec une activité professionnelle en est d'autant plus important (par ex. assouplissement des modèles de temps de travail, conseils).

Exemples pratiques et concours :

Entreprises favorables à la famille

C'est précisément dans les entreprises qui souffrent d'ores et déjà d'un manque de personnel ou qui vont au devant d'une pénurie (secteur de la formation, des soins) qu'il est essentiel de se positionner en tant qu'entreprise attractive sur le marché de l'emploi. L'une des mesures possibles consiste à proposer des modèles de temps de travail souples et favorables à la famille, permettant aux collaborateurs et aux collaboratrices de rester dans le métier après la naissance d'un enfant ou quand un proche, parent ou partenaire, nécessite des soins. Lorsque de tels modèles sont mis en pratique avec intelligence, les entreprises en profitent autant que les employé-e-s.

Best Practice / bonnes pratiques

Dans ce contexte, le Ministère fédéral allemand de la famille, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse a publié un nouveau [guide](#) en lien avec l'initiative en faveur d'horaires de travail favorables aux familles. A l'aide d'exemples concrets y sont présentées les nombreuses modalités d'aménagement du temps de travail envisageables pour les entreprises.

[berufundfamilie](#) propose également des exemples de bonnes pratiques qui expliquent comment réaliser des mesures concrètes en faveur de la conciliation entre profession et famille. Les

mesures ne se limitent pas aux questions d'horaire : elles s'étendent à l'organisation et au lieu de travail, à la compétence de gestion et au développement du personnel, au soutien financier et social ainsi qu'à la politique d'information et de communication.

Prix 2011 décerné à l'entreprise la plus favorable à la famille dans le canton de Zurich
[Le bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes](#) ainsi que la [promotion économique](#) du canton de Zurich sont actuellement à la recherche de l'entreprise la plus favorable à la famille: les entreprises du secteur privé et public qui s'engagent en faveur de la conciliation entre profession et famille sont invitées à concourir jusqu'à mi-avril (voir [communiqué de presse](#)).

De l'autre côté de la frontière :

Temps consacré aux soins familiaux en Allemagne

L'évolution démographique met de plus en plus en évidence la nécessité de concilier profession et soins prodigués à des proches. Pour les entreprises, il est essentiel que les solutions proposées soient adaptées à leurs besoins spécifiques – par exemple sur la question de l'assouplissement des modèles de temps de travail.

En conséquence, l'économie s'est opposée à la proposition de la ministre fédérale pour la famille qui prévoyait d'inscrire dans la loi le droit à un temps consacré au soins à la famille (voir [communiqué de presse](#)). Ce modèle prévoyait un droit garanti pour les employé-e-s à réduire leur temps de travail à 50% sur une durée de deux ans au maximum (avec un salaire de 75%) afin de prendre soin de proches âgés ou malades. Le salaire avancé aurait été remboursé à la reprise par un temps de travail complet assorti d'un salaire réduit.

Les milieux économiques ont exprimés de vives critiques sur le modèle proposé : la Chambre de commerce et d'industrie craignait ainsi un renforcement de la bureaucratie et une restriction de l'initiative individuelle des entreprises (voir le site [DIHK](#)).

Ces critiques ont eu pour effet que la coalition des partis CDU/CSU et FDP a décidé en février 2011 de rejeter l'idée d'ancrer ce droit dans la loi et de miser sur les actions volontaires des entreprises. A sa place, une loi d'encouragement devra favoriser la mise en pratique du modèle en question.

Vous trouverez de plus amples informations sur nos sites:

www.familienservice.ch

www.arbeitgeberkrippen.ch