



CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE — VIE FAMILIALE : UNE AFFAIRE DE FEMMES ?

Dans 83% des ménages, la femme est responsable des tâches éducatives et domestiques alors même que 70% des femmes exercent une activité lucrative.

Aux statistiques, implacables, nous avons opposé le parcours de vie "atypique" de deux couples. L'un a décidé de partager équitablement famille et travail. L'autre a pris l'option d'inverser les rôles traditionnellement dévolus à l'homme et à la femme. Si les épouses ont parfois suscité des envies, les époux, eux, sourient au souvenir de leurs virées avec la poussette.

Ces expériences de vie ne doivent toutefois pas occulter les obstacles qui subsistent pour celles et ceux qui veulent sortir des ornières. Surtout après la naissance d'un enfant. Au niveau de qualification et, donc, de rémunération souvent inférieur de la femme, il faut ajouter la différence de salaire pour un travail équivalent: les femmes continuent de gagner en moyenne 20% de moins que les hommes dans le privé et 10% de moins dans le secteur public. A la difficulté pour les hommes – parfois, la non volonté – de réduire leur taux de travail, il faut opposer l'impossibilité financière pour de nombreux couples de travailler à temps partiel. Sans compter la force des habitudes et le poids des mentalités.

En ce 8 mars, Journée internationale des femmes, faut-il en déduire que concilier vie professionnelle et vie familiale est forcément leur affaire? Le gouvernement neuchâtelois a répondu par la négative. Hier, à l'occasion d'une conférence de presse, M. Jean Studer a fait savoir que le Conseil d'Etat avait accepté de mettre en œuvre une véritable politique familiale et d'égalité au sein de l'administration. En d'autres termes, il a pris notamment pris l'option

- d'offrir aux femmes et hommes de travailler à temps partiel, même dans les postes à responsabilités
- d'augmenter le nombre de femmes dans les fonctions supérieures
- de favoriser des horaires de travail tenant mieux compte des réalités actuelles des familles.

L'Office de la politique familiale et de l'égalité est ainsi responsable de proposer et de promouvoir des mesures ad hoc, en collaboration avec le Service des ressources humaines (voir p. 4).

Ardue, la tâche n'en est pas moins passionnante.

Sandra Spagnol
Déléguée à la politique familiale et à l'égalité

SOMMAIRE

Éditorial	p. 1
Parcours de vie atypiques	p. 2 - 3
Les exemples du CSEM et de l'OFS	p. 4 - 5
Le travail à temps partiel	p. 5
Actualité	p. 6

ACTES DU COLLOQUE WEF

Les actes du colloque "Les femmes, une ressource précieuse pour l'économie?" viennent d'être publiés. La version "papier" peut être commandée (prix: 10 fr.) à l'OPFE (032 889 61 20 ou opfe@ne.ch). Une version électronique est par ailleurs disponible sur le site web www.ne.ch/opfe. Ce colloque, co-organisé par l'OPFE, faisait suite à la publication de l'étude comparative du World economic forum (WEF) sur l'égalité entre hommes et femmes. Informations complémentaires: www.ne.ch/egalite (thème: statistiques).

A la naissance de leur fils, Joséphine et Laurent Helfer ont décidé qu'ils ne délégueraient pas l'éducation du petit Aurélien. Il est devenu père au foyer. Elle a gravi les échelons professionnels et est aujourd'hui cheffe de produits industriels au sein du groupe Richemont. Cette organisation familiale n'était toutefois qu'une étape dans la vie de ce couple du Val-de-Travers.



Père au foyer, c'est plutôt rare?

Lui: A la naissance d'Aurélien, j'avais décidé de prendre un congé paternité, ce qui avait fait dire à mon employeur que, le cas échéant, je n'aurais plus de travail à mon retour. J'ai choisi le congé paternité.

Elle: Je travaillais en tant qu'indépendante pour une société qui, au terme de mon congé maternité, m'a fait savoir qu'elle était intéressée à m'engager, mais pour un poste à plein temps...

Les deux:... nous souhaitions nous occuper nous-mêmes d'Aurélien, c'était financièrement possible, la décision s'est donc naturellement imposée.

Joséphine Helfer, comment avez-vous vécu cette organisation familiale?

Elle: En tant que mère, j'ai dû apprendre à lâcher prise quant au quotidien d'Aurélien et donc à faire confiance à Laurent. Cela étant, je me suis toujours efforcée d'être présente aux moments cruciaux pour Aurélien, comme le premier jour d'école ou son anniversaire. Ce que chaque père devrait d'ailleurs faire aussi...

Et professionnellement?

Elle: J'avais établi un certain nombre de règles. Ainsi mes collègues savaient que j'étais invariablement disponible lorsque Laurent appelait. Par contre, je n'intervenais pas dans sa journée pour savoir s'il avait fait ceci ou pour lui rappeler de faire cela.

Laurent Helfer, avez-vous parfois rencontré des difficultés comme père au foyer?

Lui: Je me suis forcément un peu coupé du monde. Je n'étais par exemple pas intégré dans un réseau social, comme le sont généralement les mères. Je me souviens dès lors avoir fréquenté des lieux d'intégration comme La Courte Echelle pour permettre à Aurélien d'être avec d'autres enfants.

Votre organisation familiale a-t-elle fait réagir?

Elle: La seule personne à ne m'avoir jamais posé de questions, c'est ma mère, pourtant très traditionaliste. Sinon, je ne sais combien de fois j'ai entendu: "Dis, Laurent, il ne pourrait pas se trouver quelque chose à faire?"

Lui: D'anciens voisins ont un jour demandé à Joséphine ce que je faisais avant, quand je travaillais.

Est-ce que, à force, ces remarques ont suscité des doutes chez vous?

Elle: Ça a plutôt suscité des "guerres de territoires". Même s'il était évident pour nous que je n'étais pas le père, pas davantage que Laurent n'était la mère d'Aurélien.

Lui: Je me fichais de ce que pensaient les autres. Mais entre nous, il était important de beaucoup parler et, au besoin, de recadrer les rôles réciproques.

Laurent Helfer, vous avez progressivement repris une activité professionnelle. Vous occupez aujourd'hui la fonction d'adjoint, à 70%, à la direction de la Fondation des fédérations d'aide et de soins à domicile. S'agit-il d'un revirement?

Lui: Il a toujours été évident que je reprendrais une activité professionnelle lorsque Aurélien serait plus autonome, et il a aujourd'hui 8 ans, parce que je veux aussi m'épanouir sur ce plan.

Les deux: Mais notre objectif reste de travailler chacun à 80%!

Carrière professionnelle sacrifiée? Revenu réduit et, par conséquent, train de vie diminué d'autant? Yolande Zwyzart et Daniel Perdrizat ont beau chercher. On a beau les y aider. Ils ne trouvent pas une seule raison qui les ferait regretter d'avoir travaillé à mi-temps pour s'occuper équitablement de leurs enfants. De cette époque – leur fille Marion a aujourd'hui 23 ans, leur fils Valentin, 21 –, l'enseignante et l'avocat ne gardent que de bons souvenirs. Et quelques clichés bien ancrés. Ainsi ce client qui, avisant la guimbarde de Daniel Perdrizat, lui avait glissé: "Ah, je vois qu'on a laissé la belle voiture à Madame"...



Yolande Zwyzart et Daniel Perdrizat pratiquiez-vous un vrai partage des tâches familiales et domestiques?

Les deux: Oui, s'agissant des enfants. Pour ce qui est des tâches domestiques, nous en sommes rapidement arrivés à des "spécialisations". L'un ayant davantage de dispositions pour le ménage, l'autre, pour la lessive et le repassage!

Avez-vous eu parfois l'impression d'être pénalisés sur le plan professionnel, parce que travaillant à temps partiel?

Les deux: Parfois, oui.

Elle: A l'Uni déjà, on t'a proposé de faire une thèse, et tu as refusé parce que tu as dit vouloir t'occuper de tes enfants.

Lui: Mais je n'ai jamais souffert de mon choix. Je n'ai d'ailleurs pas l'impression d'avoir sacrifié quoi que ce soit. Même si je me rappelle avoir postulé à de réitérées reprises pour des postes d'avocat à mi-temps, mais n'avoir jamais été pris. D'où ma décision, ensuite, de devenir avocat indépendant.

Qu'en avez-vous retiré, l'un et l'autre, sur le plan personnel?

Lui: Un immense enrichissement. S'occuper de ses enfants est quelque chose de très gratifiant. Le regard des femmes aussi était très gratifiant parce que j'étais le seul homme avec une poussette sur les Jeunes-Rives.

Elle: Cette réaction des autres femmes m'agaçait: tu passais pour un héros alors que je faisais exactement la même chose!

Pensez-vous que d'avoir eu une mère et un père très présents ait pu représenter une force pour vos enfants? Vous l'ont-ils parfois dit?

Les deux: Ils ne l'ont jamais vraiment exprimé. Pour eux, la présence équitable du père et de la mère relevait d'une organisation familiale normale. Mais je pense que les enfants étaient très contents de faire aussi des choses avec leur papa.

Elle: Récemment, notre fille a eu une réaction assez forte. Il faut dire que depuis l'entrée de Daniel au Conseil communal de Neuchâtel, il y a eu, forcément, un très grand changement dans notre vie.

Que diriez-vous à un jeune couple qui voudrait partager les responsabilités familiales et professionnelles?

Lui: A un homme, je dirais que s'il ne le fait pas, il va passer à côté de quelque chose de fantastique. Je n'aurais par exemple jamais accepté un poste à l'exécutif de Neuchâtel quand mes enfants étaient petits.

Elle: Je crois que beaucoup de femmes rêvent de ça. J'ai le souvenir que nombre de mes collègues m'enviaient.

DE LA PAROLE AUX ACTES!

La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale a été le thème central de la **conférence de presse** qui s'est tenue le 7 mars sous la présidence de **M. Jean Studer**. Le chef du Département de la justice, de la sécurité et des finances a affirmé la volonté du Conseil d'Etat de mettre en œuvre une véritable politique familiale et d'égalité au sein de l'administration cantonale.

Il est en effet convaincu qu'un service public de qualité passe aussi par des conditions de travail attractives pour ses collaborateur-trice-s. L'OPFE sera chargé de proposer et de promouvoir des mesures ad hoc, puis d'en évaluer l'efficacité.

Les documents de cette conférence de presse sont disponibles sous: www.ne.ch/opfe

A l'heure où le Conseil d'Etat veut promouvoir une véritable politique familiale et d'égalité au sein de l'administration cantonale, il nous a paru intéressant de présenter la politique en la matière soutenue par deux entités modèles sises à Neuchâtel, le CSEM et l'OFS. Ces deux entreprises - l'une privée, l'autre publique - en tirent un bilan globalement très positif.

LE CENTRE SUISSE D'ELECTRONIQUE ET DE MICROTECHNIQUE

Depuis plusieurs années, le CSEM a développé une politique familiale innovatrice qui permet à ses collaborateurs d'harmoniser et d'équilibrer vie professionnelle et vie privée. Diverses mesures concrètes en matière de ressources humaines ont ainsi été mises en oeuvre:

- **Temps partiel:** Les demandes de travail à temps partiel sont bien acceptées, qu'elles viennent d'hommes ou de femmes: 14% des ingénieurs hommes, dont de nombreux cadres, en profitent.
- **Télétravail:** Des premiers essais pilotes de télétravail ont été réalisés. L'expérience a donné entière satisfaction, que ce soit pour l'entreprise ou les collaborateurs.
- **Congés payés pour responsabilités familiales:** Chaque employé-e peut s'absenter jusqu'à 3 jours pour cause de maladie d'un enfant ou d'un-e conjoint-e, sans aucun contrôle de l'employeur. Cette prestation est basée sur la confiance et le bon sens. Aucun abus n'a été constaté à ce jour.
- **Jobsharing:** Le poste d'assistant-e de la directrice des ressources humaines a notamment été aménagé de manière à ce que deux personnes l'occupent à temps partiel.
- **Crèche "Les Tournesols":** Le CSEM a ouvert en janvier 2003 une crèche pour son personnel. Elle compte actuellement 25 places.

La ferme volonté de la direction de répondre favorablement aux besoins personnels de ses collaborateurs a permis cette approche novatrice, qui est appréciée tant par l'entreprise que par ses bénéficiaires: le taux d'absentéisme et de rotation a fortement baissé, alors que les employés profitent au quotidien des avantages d'une telle politique.

L'ouverture de la seule crèche d'entreprise du canton de Neuchâtel a par ailleurs valu au CSEM d'obtenir en 2005 le Prix suisse de l'éthique, lequel a récompensé la volonté du CSEM d'assumer sa responsabilité sociale.

Enfin, le CSEM fera prochainement partie du comité de pilotage du projet "equal-salary", qui vise à mettre sur pied une certification de l'égalité salariale entre femmes et hommes pour les entreprises. Une telle certification conduira à une plus grande motivation des employés, réduira les sources de conflits et permettra d'attirer les meilleures candidatures féminines. Tout un programme...

Mme Anne-Marie Van Rampaey,
Vice-présidente et directrice des ressources humaines du CSEM

L'OFFICE FEDERAL DE LA STATISTIQUE

La Confédération a inscrit dans la loi sur son personnel (LPers) son souci de proposer des conditions de travail permettant à ses employés d'exercer ses responsabilités familiales et d'assumer ses engagements sociaux. A l'OFS, cela se traduit par une série de mesures concrètes, telles que:

- **Horaire libre:** Depuis quelques années, les collaborateurs disposent d'une grande souplesse: ils et elles peuvent venir travailler librement entre 6h et 20h, pour autant que la permanence de leur service soit assurée.
- **Annualisation:** L'employé-e peut demander que son temps de travail soit réparti sur douze

mois, afin d'organiser son année en fonction de ses besoins privés ou des vacances scolaires.

- **Temps partiel:** Si 81% des hommes travaillent à temps complet à l'OFS, seule une collaboratrice sur trois fait de même. La proportion du personnel de l'OFS pratiquant le temps partiel est supérieure à la moyenne suisse.
- **Jobsharing:** Tentée à différents niveaux (postes administratifs, personnel scientifique et direction), l'expérience du partage de poste s'avère particulièrement enrichissante, tant pour les personnes concernées que pour leurs collègues. Si le jobsharing nécessite une certaine coordination, il est aussi gage d'idées, de disponibilité et de diversité accrues, dès lors que deux personnes réfléchissent au lieu d'une seule.

- **Télétravail:** Certain-e-s employé-e-s travaillent régulièrement à domicile. Pour le moment, il s'agit d'une expérience pilote. Cette offre semble toutefois particulièrement appréciée des parents et des personnes habitant loin de Neuchâtel.
- **Garde des enfants:** L'OFS réserve 6 places pour les enfants de son personnel aux Tournesols, la garderie du CSEM. Il a de plus prévu un petit budget "baby-sitting" pour les cas où une séance a lieu un jour où l'employé-e s'occupe habituellement de ses enfants.
- **Pour les parents:** Le restaurant de l'OFS propose un menu enfant et l'infirmierie a été adaptée pour accueillir les femmes enceintes ou qui allaitent.

L'augmentation sensible du nombre de femmes aux postes de cadre s'inscrit certes dans le long terme. Toutefois, le virage est pris. Ces mesures simplifient la vie des familles et permettent de motiver et de fidéliser le personnel. De plus, elles rendent visible la réalité de la conciliation travail-famille. Et accompagnent aussi le travail du groupe égalita, qui, à l'interne de l'OFS, assure la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes, notamment par des forums, expositions, formations ou entretiens individuels.

Mme Stéphanie Apothéloz,
Déléguée à l'égalité de l'OFS

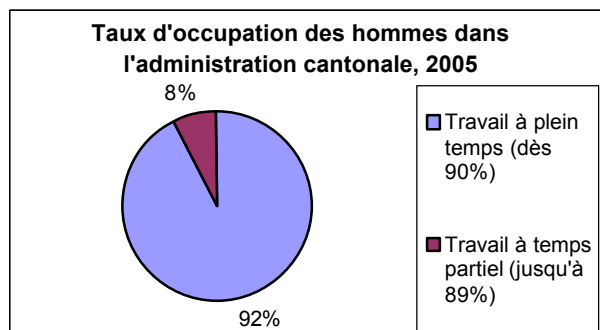
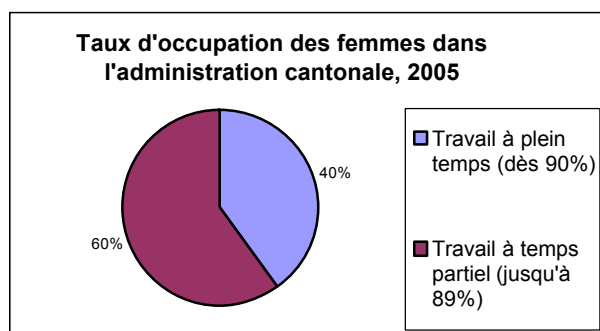
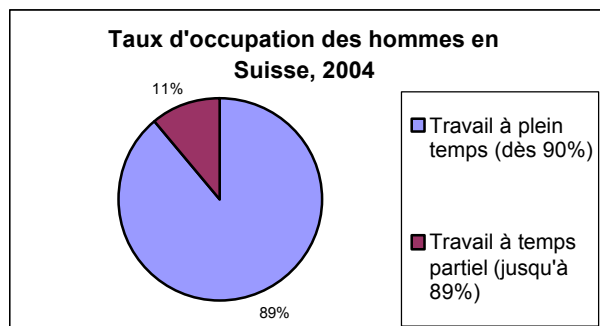
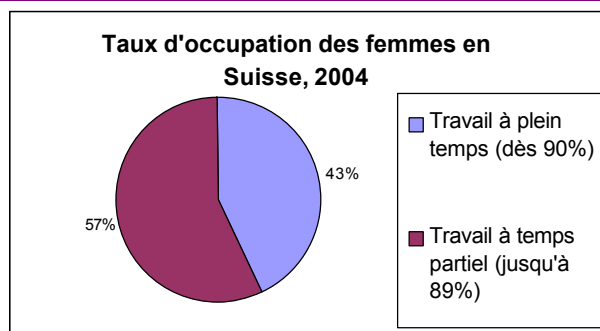
LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

L'importance du travail à temps partiel s'est accrue en Suisse ces trente dernières années: à l'heure actuelle, près d'une personne active sur trois occupe un poste à temps partiel, contre seulement une sur dix en 1970. Deux facteurs principaux expliquent cette évolution: d'une part, les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché de l'emploi et d'autre part, le secteur des services, où le temps partiel est très courant, a gagné en importance par rapport à l'industrie.

En Suisse, le travail à temps partiel n'est pas réparti équitablement selon le sexe: plus de la moitié des femmes (56%) y ont recours alors que ce n'est le cas que pour 11% des hommes. Au sein de l'administration cantonale neuchâteloise, l'écart entre les femmes et les hommes est encore plus grand, comme le montrent les graphiques publiés ci-contre.

Le travail à temps partiel peut présenter un certain nombre d'aspects négatifs pour les personnes qui le pratiquent: précarité liée à un salaire peu élevé, couverture sociale insuffisante (pas d'affiliation auprès d'une caisse de pensions), obstacle à une formation continue et à la réalisation d'une carrière. Vu sous un angle positif, le travail à temps partiel peut également permettre, tant aux femmes qu'aux hommes, d'assumer d'autres activités, comme par exemple s'occuper des enfants.

Comme le prouvent les exemples du CSEM et de l'OFS (cf. articles de Mmes Van Rampaey et Apothéloz), les entreprises qui font la promotion du temps partiel relèvent ses multiples avantages, pour l'employeur comme pour les employé-e-s. Il permet notamment d'accroître l'efficacité, la créativité, la fidélité et la motivation.



BREVES

Suppression des allocations de maternité cantonales

– Dans le cadre des mesures d'économies liées au budget 2006, le Grand Conseil a décidé de renoncer aux allocations de maternité cantonales. La mesure est entrée en vigueur le 1er janvier 2006. Ces allocations étaient versées sur une période de 12 mois si le revenu mensuel d'une femme seule était inférieur à 2500 fr. et à 3500 fr. pour un couple. En 2005, quelques 200 femmes avaient bénéficié de ce soutien. Les personnes se trouvant dans une situation financière délicate suite à la naissance de leur enfant doivent désormais s'adresser au service social de leur commune de domicile.

Table ronde du BPW

– A l'occasion de la Journée internationale des femmes, le Business & Professional Women Neuchâtel (BPW) organise une table ronde intitulée "Entreprises performantes: les recettes du succès de l'intégration des femmes dans le management!". Elle se tiendra le **mercredi 8 mars 2006** à l'Hôtel du Peyrou (18h45). Les personnes intéressées à suivre les débats, auxquels participera notamment l'OPFE, peuvent s'inscrire à l'adresse suivante: christine.breitenstein@sidos.unine.ch

Départ en retraite de la première femme cheffe de service de l'administration cantonale neuchâteloise

– Nommée à la tête du Service du commerce et des patentes en 1996, Mme Anne-Marie Genin fut la première femme cheffe de service de l'administration cantonale. Après 26 années passées au service de l'Etat, elle a fait valoir son droit à la retraite anticipée en décembre dernier.

EXPOSITION NOS CHERS PETITS: JOIE ET EXASPERATION

L'exposition "Nos chers petits: joie et exaspération", dont l'OPFE comptait parmi les partenaires, s'est tenue du 27 janvier au 12 février dernier au Péristyle de l'Hôtel de Ville de Neuchâtel. Les visiteurs et visiteuses étaient invité-e-s à réfléchir à l'ambivalence des sentiments que rencontrent les parents dans leur relation avec leurs enfants. Selon les périodes, les couples naviguent en effet entre joie et exaspération, entre bonheur intense et gros soucis.

L'exposition mettait notamment en lumière les multiples aspects de la condition de parents et les enjeux qui entourent la petite enfance. Elle rappelait par exemple que l'essentiel des tâches domestiques reste l'apanage des femmes et que les possibilités d'accueil extra-familial des enfants demeurent encore largement insuffisantes. Selon une étude du Fonds national suisse, il manque en effet au moins 50'000 places d'accueil pour la petite enfance dans notre pays.

Table ronde

Ce dernier thème a d'ailleurs fait l'objet d'une table ronde, organisée le 8 février dernier dans le cadre de l'exposition. Les différent-e-s intervenant-e-s, dont l'OPFE, ont débattu des moyens permettant de mieux répondre aux besoins des parents en matière de crèches. Ils et elles ont unanimement reconnu que ces besoins étaient loin d'être satisfaits et que l'offre ne correspondait manifestement pas encore à la demande.

Crèches rentables

Pourtant, les crèches sont rentables! Pour 1 franc investi, les crèches rapportent environ 3 francs à la collectivité, comme l'a montré une étude mandatée par la conférence latine des délégué-e-s à l'égalité (www.ne.ch/egalite, thème: structures d'accueil). La pénurie de crèches conduit de nombreuses femmes à ne pas utiliser pleinement leur potentiel sur le marché du travail. Ce qui constitue une perte énorme pour les femmes bien sûr mais aussi, plus largement, pour l'économie et la société tout entière.



La petite enfance: entre joie et exaspération...

Photographe: Ursula Markus,
© ethno-expo