

Comment introduire en Suisse une certification pour les entreprises favorables à la famille ?

Le postulat de Jacqueline Fehr «Certification pour les entreprises favorables à la famille»¹ invite le Conseil fédéral à indiquer, dans un rapport, les possibilités d'instaurer une certification des entreprises dont la culture d'entreprise favorise la famille. L'OFAS a demandé à la communauté de travail INFRAS/ritasoland de réaliser dans ce but une étude approfondie.



Susanne Stern

Communauté de travail INFRAS/ritasoland, Zurich
susanne.stern@infras.ch



Rita Soland

Communauté de travail INFRAS/ritasoland, Zurich
ritasoland@bluewin.ch

Problème et objectif de l'étude

L'objectif de ce travail est de présenter des propositions concrètes et d'application aisée en vue d'une certification de ce type. Il s'agit au premier chef de répondre aux questions suivantes :

- Quels sont, du point de vue de l'entreprise et de l'économie, les coûts et l'utilité d'une certification des entreprises favorables à la famille ?
- Comment cette certification doit-elle se présenter pour susciter l'intérêt des entreprises suisses et avoir un impact important ?

L'intérêt économique de structures d'entreprise favorables à la famille – et partant d'une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle – est jugé important, mais il n'est considéré que sommairement

dans le cadre de cette étude. Nous nous sommes plutôt posé la question de savoir quel serait l'effet incitatif d'une certification ou d'un «label famille» sur les entreprises et si une telle certification pouvait les inciter à créer davantage de structures favorisant la famille.

Expériences faites à l'étranger : le European Work and Family Audit®

Le cahier des charges de la présente étude prévoyait non seulement de répondre au postulat, mais aussi d'analyser les expériences faites à l'étranger au moyen du «European Work and Family Audit®».

Au niveau du contenu, l'audit européen comprend une liste de critères décrivant les divers champs d'action d'une politique d'entreprise et du personnel consciente des pro-

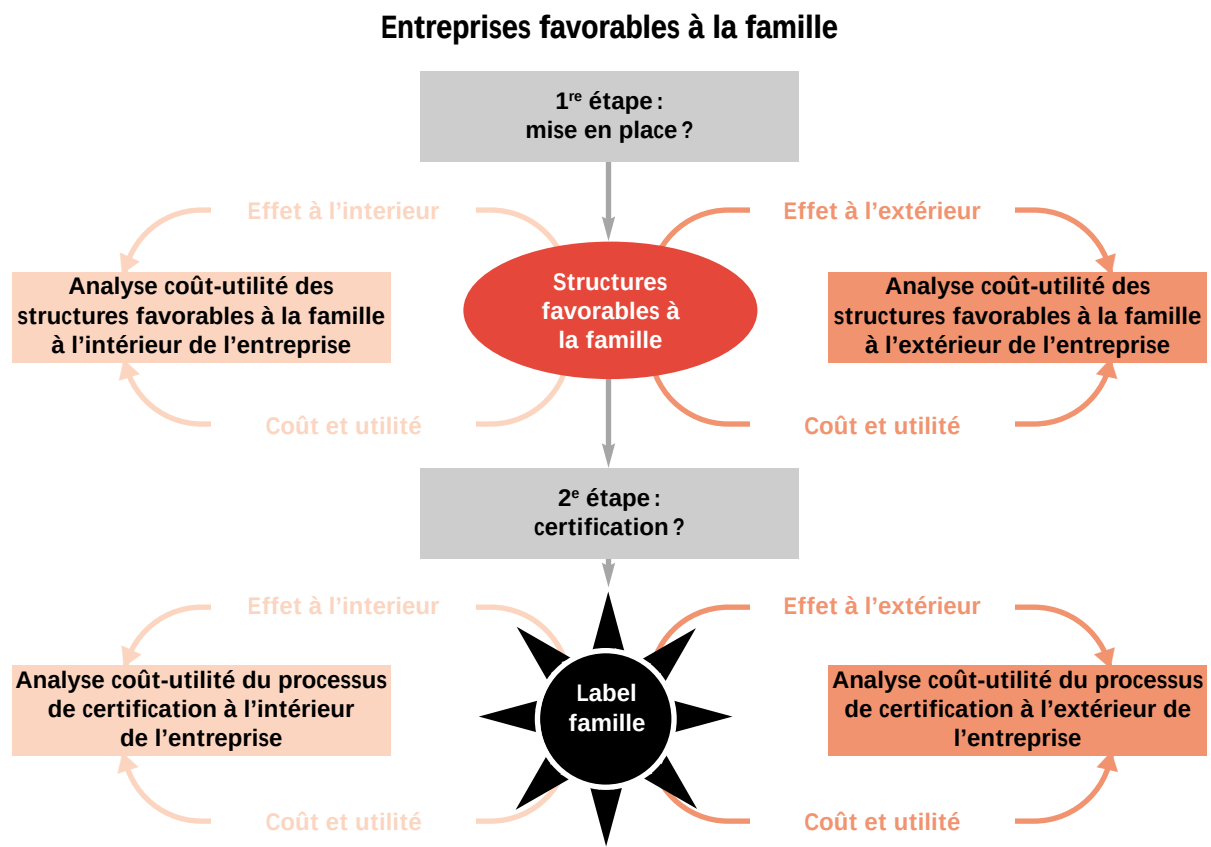
blèmes des familles. Cette liste peut être adaptée aux situations nationales. Les entreprises souhaitant obtenir la certification formulent pour chaque champ d'action les objectifs de politique familiale qu'elles entendent concrétiser d'ici le prochain audit, qui aura lieu trois ans plus tard. Ainsi, l'audit ne prescrit pas de normes minimales concrètes, mais s'appuie sur les objectifs définis par les entreprises elles-mêmes. L'élément essentiel de l'audit est constitué par le processus de définition des objectifs, qui est suivi dans l'entreprise par un auditeur ou une auditrice externe.

Coûts et utilité de la certification

Une certification ou un label peut déployer ses effets à différents niveaux. Dans le cadre de cette étude, nous avons examiné quels étaient les éléments qui pouvaient inciter les entreprises à viser une «certification famille». Nous avons chaque fois distingué entre utilité interne (au sein de l'entreprise) et utilité externe (sur le marché et dans la société).

- A l'interne, la principale utilité de la certification réside dans le processus lui-même. Pour l'entreprise, la certification est l'occasion de recevoir un soutien extérieur sous forme de documents écrits ou encore d'auditeurs ou d'auditrices présents sur place. Le processus de certification lui-même peut produire chez les collaborateurs et les collaboratrices un sentiment d'estime et, par la référence sûre que constitue l'audit externe, renforcer leur confiance dans l'entreprise.
- Vis-à-vis de l'extérieur, c'est l'effet relations publiques du label

¹ N° 00.3450, accepté par le Conseil national le 15.12.2000 (teneur dans CHSS 2000, p. 348).



qui est prépondérant. L'incitation pour les entreprises à s'engager dans un processus ardu et coûteux tient au fait qu'elles pourront ensuite utiliser un label dont elles attendent des avantages par rapport à leurs concurrents sur un marché (de l'emploi) âprement disputé, en rendant visible leur philosophie d'entreprise. Dans le cas de la «certification famille», un peu comme pour le système de management environnemental ISO-14001, la relation avec les produits ou le marché est cependant beaucoup plus abstraite et indirecte que pour d'autres certifications (ISO-9001, Eduqua, bourgeois Bio) et très étroitement liée à des valeurs sociales. L'utilité du label dépend donc fortement de l'importance que la société attache au besoin de concilier vie familiale et vie professionnelle.

Sur le plan comptable, il convient de considérer les coûts, pour l'en-

treprise, de la procédure d'audit et de l'exploitation commerciale du label. Ces coûts pourraient être partiellement supportés par l'Etat, si ce dernier accorde un soutien financier aux entreprises ayant obtenu la certification. L'on peut aussi imaginer que l'Etat cofinance l'organisme responsable de l'audit ou introduise d'autres incitations financières, comme des réductions d'impôts ou l'attribution de mandats publics aux entreprises ayant obtenu la certification.

Forme de la certification : quatre modèles

Au fil de l'étude, la question s'est posée de savoir quelle forme devait prendre la certification pour être aussi intéressante que possible pour les entreprises, pour l'économie et pour la société. Dans cette perspective, quatre modèles de certification ont été définis et discutés dans le cadre d'un workshop avec différents

milieux intéressés. Il s'agit des modèles suivants :

1. Intégration dans le système existant (norme ISO) : ce modèle ne prévoit pas le développement d'un «label famille» autonome, mais l'intégration des éléments favorables à la famille dans les systèmes d'assurance qualité existants, dans notre cas la norme ISO.
2. European Work and Family Audit® sous licence : ce modèle prévoit de reprendre sous licence le European Work and Family Audit® en suivant les directives européennes.
3. Swiss Family Audit I (analogue à l'audit européen) : un audit suisse est élaboré, qui s'inspire de l'audit européen, mais en modifie légèrement le contenu et la procédure, et qui n'est pas soumis au bureau de coordination européen.
4. Swiss Family Audit II (analogue à Eduqua) : l'on peut également

imaginer la mise au point d'un modèle de certification entièrement différent de l'audit européen, inspiré d'autres labels qui ont fait leurs preuves en Suisse, comme le label Eduqua pour les institutions de formation. Un tel modèle nécessiterait d'importantes adaptations, surtout au niveau de la procédure (processus d'audit au sein de l'entreprise remplacé par une déclaration écrite de cette dernière, afin de réduire ses coûts).

Conclusions

Il n'est pas possible d'évaluer définitivement, dans le cadre de cette étude et sur la base de données économiques quantitatives, dans quelle mesure une «certification famille» peut contribuer au développement des mesures permettant de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. L'utilité sociale ou économique d'un «label famille» tient avant tout au rôle de modèle ou à l'effet boule de neige qu'il peut avoir, incitant toujours plus d'entreprises à mettre sur pied des structures favorables à la famille. Le label

peut ainsi contribuer à l'établissement d'un nouveau critère de valeur.

Les analyses approfondies du European Work and Family Audit® ont montré qu'il s'agit là d'une procédure d'une grande utilité pour les entreprises qui y ont participé et, suite aux processus qui ont pris place à l'intérieur des entreprises, pour leur personnel. L'importance du label (en tant que signe extérieur de qualité) n'était pas prioritaire au départ pour les entreprises, mais elle a crû au fil des ans dans les pays impliqués (l'Allemagne et l'Autriche) et elle peut donc contribuer à la sensibilisation au thème qui nous occupe.

Les experts et les acteurs clés qui ont pris part au workshop ne souhaitent cependant pas s'engager dans la mise sur pied d'une «certification famille», mais ils proposent de constituer un organisme national largement représentatif qui approfondisse le sujet et qui par exemple réalise en Suisse un projet pilote avec le European Work and Family Audit®. L'un des principaux résultats du workshop est que la Con-

fédération ne devrait pas partager directement la responsabilité du projet, mais pourrait accorder un encouragement financier. Pour justifier le fait que la Confédération se limite à jouer un rôle secondaire, on a notamment souligné qu'il doit s'agir pour les entreprises d'un audit «volontaire», sans incitation des pouvoirs publics.

Pour ce qui est du choix du modèle à mettre en œuvre, nous recommandons en premier lieu d'examiner plus avant l'introduction du European Work and Family Audit®. L'audit européen est à notre sens un instrument valable, qui pourrait être transposé dans un délai utile dans le contexte helvétique. La mise sur pied d'une «solution suisse» (modèles 3 et 4) ne devrait entrer en ligne de compte que si l'audit européen semblait devoir se heurter à des résistances au niveau politique. Quant à l'intégration dans la norme ISO-9001, elle n'est à notre avis pas à recommander, car elle ne se prête guère à la prise en compte des valeurs sociales.