

LES SERVICES DITS DE PROXIMITÉ imbriquent étroitement les prestations dédiées aux entreprises, comme un service de comptabilité ou une centrale d'achats, et celles ciblant directement les intérêts des salariés, tels la crèche, la cantine, les transports collectifs transversaux.

Services et crèches d'entreprises

Une nouvelle relation au travail



Cette branche émergente suscite depuis quelque temps une réflexion nationale et la démarche actuelle* s'appuie sur la nécessité de favoriser la création d'emplois en générant une structure de services autour des entreprises.

Un exemple particulièrement éloquent est la création de crèches d'entreprises. La CCI de Strasbourg et du Bas-Rhin a établi un plan d'action pour répondre judicieusement à cette demande gouvernementale. Une étude sectorielle destinée à répertorier l'existant dans les territoires est en cours

ciers nécessaires à la mise en place de ces structures. Les enjeux sont fondamentaux : force est de constater que la société moderne ne permet guère de concilier aisément la vie professionnelle et la vie familiale. Et les répercussions de ce déséquilibre ne sont pas des moindres.

Un argument de poids pour les RH

Au-delà des pertes de temps des salariés qui jonglent avec les horaires rigides des structures d'accueil traditionnelles, on constate un stress flagrant qui nuit à une implication profitable

buant le label d'«entreprise citoyenne» qui favorise l'insertion professionnelle.

Des aides financières substantielles

Côté financier, une succession de mesures avantageuses accompagnent les entreprises : le «crédit impôt famille» prend en charge jusqu'à 60 % des dépenses concernant la création et le fonctionnement des crèches, les Caisses d'allocations familiales, le Conseil général et les collectivités territoriales soutiennent massivement ce genre de projets et les avantages fiscaux attribués permettent

80%

c'est le taux d'activité des femmes ayant un enfant de moins de 3 ans

Taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans en 1960 : 40%

Taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans en 2000 : 80%

Source : Centre de ressources sur la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise «RSEnews.com»



«Début 2003, plus de 300 000 enfants de moins de trois ans n'étaient pas pris en charge par une structure de garde officielle, occasionnant des non-retours de congé maternité et des absences ou retards répétés»

d'élaboration : quelles structures existent, quelles sont les attentes des entreprises et de leurs salariés, quelle est la volonté politique et que préconisent les collectivités ? Un comité de pilotage a été créé, destiné à accompagner les entreprises dans leur réflexion sur le redéploiement de l'existant ou la création de nouveaux pôles de services. Il regroupe experts et partenaires dont la mission est de valider les méthodes et de mobiliser les moyens techniques et finan-

ciers nécessaires à la mise en place de ces structures. Les enjeux sont fondamentaux : force est de constater que la société moderne ne permet guère de concilier aisément la vie professionnelle et la vie familiale. Et les répercussions de ce déséquilibre ne sont pas des moindres.

une défiscalisation de 60 % des dépenses engagées (voir ci-contre).

Un apport pour le développement du territoire

La création de crèches ne concerne pas seulement les entreprises, un enjeu de taille se dissimule derrière cette thématique : l'aménagement du territoire. Cet aspect est capital pour les collectivités locales, qui ne peuvent pas toujours maintenir seules des structures d'accueil, et pour les

ZAC, qui accroissent leur attractivité en proposant toute une panoplie de services autour des entreprises. En découlent plusieurs cas de figure pour la réalisation d'une structure d'accueil infantile : la crèche mono-entreprise, inter-entreprises ou bien encore partenariale alliant PME locales et communes. Au-delà du partage des frais, qui est en lui-même un argument de poids, les deux dernières solutions pérennisent la crèche grâce à l'éventail plus large d'utilisateurs potentiels. Enfin, il est important de souligner que ces structures sont des entreprises autonomes à part entière devant respecter les mêmes réglementations qu'une crèche traditionnelle. Pourquoi donc ne pas réfléchir à la question ?

* loi de programmation de Cohésion sociale, promulguée en janvier 2005

[CONTACT CCI]
Josée Cailler, 03 88 75 25 14

Créer une crèche d'entreprise

► Bon à savoir

- La crèche accueille les enfants de trois mois à quatre ans. L'accueil peut être à temps plein, partiel ou occasionnel.
- La structure peut être créée au sein de l'entreprise, d'un groupement d'entreprises ou en partenariat avec des structures associatives ou publiques existantes ou à créer.

► Financement 2005 les organismes consultables

Les CAF (Caisses d'allocations familiales) proposent trois aides financières possibles :

- L'aide à l'investissement, entre 6 000 et 12 000 € par place créée, dans la limite de 80 % du montant de la dépense. Barème maximal possible pour les groupements d'entreprises
- Les subventions d'exploitation, attribuées selon certains critères, elles couvrent une partie des charges de fonctionnement
- Le contrat «Enfance Entreprise» complète les subventions d'exploitation et permet de couvrir au minimum 50% des dépenses de fonctionnement liées à la création de nouvelles places.

Le Conseil général et les collectivités territoriales

- Financement des subventions à l'investissement possible à hauteur de 80 %.

Avantages fiscaux

- Après déduction de toutes les restitutions possibles, on obtient pour 2006 une défiscalisation possible de 58,3 % des dépenses engagées (charges de la crèche).

► Réflexions techniques

- Avoir une véritable connaissance du terrain. Secteur prometteur mais démarches complexes et exigeantes en matière de respect des normes.
- Le développement d'accueil de jeunes enfants doit être impérativement accompagné par des professionnels. La gestion, quant à elle, peut être confiée à une association «prestataire de services» déjà active dans le domaine. Cette prestation peut avoir la forme d'une crèche «clé en main» avec toutes les étapes de l'idée à la réalisation, puis à l'exploitation.
- Les prestations de cantine d'entreprise, de transport du personnel peuvent être pensées sur le même schéma.

► **témoignage.** Jean-Marc Dietrich, référent entreprises de la Caisse d'allocations familiales du Bas-Rhin

Crèche d'entreprises : une prise de conscience réelle

« **L**orsqu'une entreprise envisage de créer une crèche, elle le fait dans un but bien précis : offrir un service à ses salariés pour attirer du personnel en le libérant dans sa vie quotidienne. Cette réflexion est fondée. Les salariés ne trouvent pas de places d'accueil sur leur lieu de travail, car les crèches financées par les collectivités sont souvent réservées aux résidents. C'est après avoir constaté cet état de fait que le gouvernement a mis en place le "Contrat



/ JEAN-MARC DIETRICH /

Enfance Entreprise", en phase expérimentale jusqu'à fin 2006. Techniquement parlant, il s'agit tout simplement d'un contrat passé entre la CAF et l'entreprise qui supporte un tel projet. L'entreprise bénéficie de remboursements substantiels de l'ordre de la moitié des frais investis pour le fonctionnement de places de crèche. Pour les PME/TPE, insuffler dans la réflexion la possibilité de se regrouper avec des entreprises avoisinantes est judicieux. Les risques seront partagés et la

charge sera lissée par la même occasion. Quant à la forme du projet, beaucoup d'entreprises ne le portent pas elles-mêmes mais font plutôt appel à un prestataire de services dont la raison sociale est la gestion de crèche ou à une association engagée dans ce domaine. Il existe plusieurs entreprises spécialisées en France qui proposent un service complet, de l'analyse des besoins en amont à l'exploitation de la structure en aval en passant par la construction, l'embauche et la gestion du personnel. Elles se proposent en général de concrétiser un projet en une année environ,

ce qui est très rapide» Et Jean-Marc Dietrich d'ajouter «Dans le Bas-Rhin, nous avons actuellement trois projets en phase d'élaboration. Nous constatons une vraie tendance dans la réflexion des entrepreneurs. Bien entendu, le problème des dépenses est encore souvent invoqué, mais les multiples aides sous forme de crédits d'impôt ou de contrat "Enfance Entreprise" sont des arguments de poids et font de ces projets des programmes tout à fait concevables.» /

[CONTACT]
Jean-Marc Dietrich,
0 820 25 67 10

/ suite p.18 /

↳ témoignage. Hervé Bitz, dirigeant de HB Conseils
Le bien-être du salarié passe par l'être bien dans l'entreprise

« Nous nous trouvons à l'orée d'une révolution de mentalité du management » lance Hervé Bitz qui est consultant pour TPE/PME depuis plus de quinze ans. « Il est primordial de partir du principe que les ressources humaines sont la richesse des entreprises. Il ne s'agit en aucune manière de faire de l'assistance ou de s'immiscer dans la vie privée d'un collaborateur, mais de faire fructifier les êtres humains dans ce qu'ils savent

faire de mieux en leur procurant un cadre propice à cet épanouissement. On remarque à ce niveau l'imbrication des services que l'on peut apporter au chef d'entreprise (comptabilité, achats des fournitures, gestion des devis, etc.) et ceux qui sont plutôt destinés aux salariés (crèche, restaurant, repassage, guichet bancaire et même coiffeur ou garagiste). Dans tous les cas, il s'agit d'améliorer les conditions autour du travail des hommes. Or, dans les petites et

moyennes entreprises, il est fréquent qu'aussi bien les dirigeants que le personnel soient obligés de s'adonner à des tâches annexes et néanmoins très importantes pour le bon fonctionnement de la structure entrepreneuriale. Ce travail souvent "forcé" risque d'être bâclé et de porter préjudice au bon déroulement du reste. Pourquoi ne pas engager de réflexion sur l'externalisation de ces tâches et pourquoi ne pas s'associer géographiquement aux PME

avoisinentes pour mutualiser tous ces travaux certes primordiaux mais finalement externes au cœur du métier de chaque entreprise ? La création de services n'est donc pas un coût supplémentaire mais permet bien au contraire de préserver des ressources financières et d'utiliser des ressources humaines à bon escient. » /

[CONTACT]
 hbconseils@wanadoo.fr



/ HERVÉ BITZ /

*** la CCI à votre service**

Notre service CCI « Développement Emploi et Compétences » vous propose :

- Information sur l'évolution de la législation sociale
- Interface avec les structures nationales, régionales et départementales pour toutes les questions relatives à l'emploi
- Accompagnement dans la gestion quotidienne du personnel
- Soutien dans les questions de recrutement
- Réorientation vers les organismes de contributions sociales adéquats

Un service RH au service des entreprises du Bas-Rhin.

[CONTACT CCI]
 Josée Cailler, 03 88 75 25 14

↳ témoignage. Justin Vogel, maire de Truchtersheim et président de la communauté des communes du Kochersberg
Prévoir l'avenir, c'est l'inventer

« Les services aux entreprises sont un aspect essentiel pour le développement



/ JUSTIN VOGEL /

des zones d'activité de demain. Dans le Kochersberg, nous sommes partis du principe que la compétence éco-

nomique est indispensable au sein de notre communauté. Or, les entreprises implantées dans nos villages arrivent bientôt à la limite de leur possibilité d'extension. Ne rien entreprendre reviendrait à les étouffer et donc à les faire partir avec toutes les conséquences que cela entraîne. Dès 2001, nous avons eu la vision d'une zone totalement différente des modèles existants et dont le concept novateur se fonderait sur la notion de services autour des entreprises. Notre idée est de créer une « zone de vie » sans bouleverser le flux de la commu-

nauté tout en jouant la carte d'intégration des entreprises... Un vrai travail d'équilibriste : convaincre les maires, faire une étude de marché pour recenser les besoins des entreprises, inventorier les services pouvant servir à la zone d'activité et à la population afin de définir les dénominateurs communs et trouver un terrain foncier propice à l'installation de la ZA. Ce pari était gagnant. Nous avons maintenant un terrain de 15 ha et plus d'entreprises candidates que de places à céder ! Nous comptons être très rigoureux dans notre sélection des

entreprises qui s'installeront sur la zone. Nos exigences se situent non seulement au niveau des services mais également au niveau environnemental et architectural. Avec la création de services, nous espérons amplifier notre force économique, créer des emplois et attirer les salariés dans notre communauté. Bref, d'une pierre trois coups. La tournure que prend le projet, auquel adhèrent aussi la CCI de Strasbourg et du Bas-Rhin et Lingenheld Environnement, confirme le bien-fondé de l'orientation prise il y a déjà quatre ans. » /

Les crèches d'entreprises en Allemagne

Un pas de géant à faire dans les mentalités

La question de la création de structures d'accueil pour enfants au sein des entreprises est un thème qui commence à émerger chez nos voisins d'Outre-Rhin. Cependant, il est abordé comme un problème de société restant étroitement lié à la condition féminine sans que soient pris en compte les aspects économiques et sociaux qui en dépendent.

Le premier obstacle à franchir est un changement en profondeur des mentalités. Pourtant, la situation presse : les prévisions démographiques ne sont guère encourageantes et si, aujourd'hui, la population en âge d'être active atteint les 55 millions de personnes, elle ne s'élèvera plus qu'à 39 millions en 2050. Or les mesures qui pourraient jouer en faveur d'une augmentation de la natalité n'existent pas encore, loin de là. Les possibilités de garde sont très contraignantes. 40 % des femmes de formation universitaire n'ont pas osé franchir le pas n'ont pas pu reprendre leur travail ensuite. Les entreprises sont de plus en plus conscientes que de nombreuses compétences sont ainsi perdues et qu'une action à ce niveau serait primordiale.

Changement indispensable des mentalités

On se retrouve confronté à une opinion profondément ancrée dans la société allemande, qui freine toute tentative d'aborder le sujet sous un autre angle. Et les nombreuses études réalisées ces dernières années sous l'égide du ministère de la Famille de rester à

l'état théorique. De plus, le nouveau gouvernement semble peu enclin à s'engager dans une autre voie et persiste à situer le problème uniquement dans le cadre du développement familial qui est considéré ici comme une « affaire privée ». En revanche, les entreprises reconnaissent de plus en plus souvent l'intérêt de ce genre de créations. Le journal régional Mittelbadische Presse rappelait récemment qu'adopter le principe des services familiaux dans les entreprises représentait un plus considérable pour les DRH et n'était en aucun cas une question de « romantisme social ». Un pragmatisme qu'adopteraient bien les entreprises qui ne reçoivent aucun soutien financier de la part de l'état et qui louchent bien souvent en direction du modèle français.

Actions engagées

Nos voisins sont donc en pleine phase préliminaire. La DIHK (Deutsche Industrie-und Handelskammer) et le ministère de la Famille viennent de rédiger un petit guide à l'encontre des PME encourageant les plus grosses entreprises à créer des structures d'accueil mais sans pouvoir les soutenir dans un tel projet par manque de prise de position en haut lieu.

Encouragement du gouvernement mais sans aide financière

Simultanément, la IHK-Südlicher Oberrhein et les acteurs économiques de la région ont organisé des conférences ouvertes à toutes les entreprises afin de développer une réflexion réelle autour du sujet et du bien-fondé d'une politique entrepreneuriale conciliant vie professionnelle et vie privée. Il s'agit là d'un travail de sensibilisation à petite échelle qui a eu un succès considérable auprès des participants.

Malheureusement, le soutien politique, lui, reste très en deçà des

espérances. Les rares projets comme celui d'Orsay à Willstätt qui a sa propre halte-garderie depuis mai 2005, n'ont reçu aucun soutien financier alors que les dirigeants soulignent l'importance de ces services pour favoriser la gestion des ressources humaines, l'épanouissement du salarié sur son lieu de travail et *a posteriori* sa rentabilité. Est-ce un hasard, si les entreprises prospères et récompensées comme les meilleures en matière de gestion du personnel sont justement celles qui ont osé faire le pas en dépit de l'opposition latente de la société ? /

[CONTACT]

IHK Südlicher Oberrhein,
Susanne Oser, 00 49 7821 2 70 36 70

/ fin du dossier /

LE POINT ÉCO
www.strasbourg.cci.fr MAGAZINE DE LA CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE STRASBOURG ET D'U.D.

ciblez juste ! **Huit fois par an,**
Thématiques des dossiers téléchargeables sur le site
www.strasbourg.cci.fr

performance **MEDIA**
Chantal Harter Dautheville
Tél. 03 88 78 47 73
contact@performance-media.fr