utilisés dans le domaine économique et administratif comme des facteurs décisionnels dans le choix d'un collaborateur. Même si ce dernier point relève certainement plus du vœu pieux que de la réalité, un pas important en direction de sa concrétisation consisterait cependant à intégrer dans la conscience collective les constatations que nous venons d'exposer.³⁴

Il s'agit là d'une tâche concernant les organisations non gouvernementales et dont l'objectif est de provoquer une modification de conscience qui devrait permettre une perception réaliste des prestations et des besoins qui sont ceux des familles.

(4) Revendication : une orientation familiale du monde du travail

L'importance d'un travail de lobbying efficace dans le monde du travail et apte à favoriser les conditions de „best-practice“ favorables à la famille qui existent déjà sur le lieu de travail est dans la plupart des pays européens sous-estimée. Il existe à ce niveau dans les états d'une grande partie de l'Europe de l'Ouest et du Sud une forte nécessité d'action.

Le chef du département des ressources humaines d'une entreprise de 600 effectifs explique, en se basant sur l'exemple de sa propre entreprise, que l'implication conséquente des données familiales dans l'organisation de l'entreprise génère une situation de „double-winner“. « Loin d'être à ranger dans la colonne des pertes de notre très prospère entreprise, une politique de direction centrée sur la famille permet au contraire à l'entreprise de réaliser des profits car notre orientation familiale a sur la productivité des effets incroyablement positifs. »³⁵

Il serait judicieux de rassembler des modèles de ce type provenant des différentes nations afin de mettre ces modèles à disposition d'un autre cercle – avec l'aide, par ex., d'un réseau international. Les connaissances réunies par l'intermédiaire d'un tel réseau pourraient alors servir de base incontournable d'argumentation pour la défense des intérêts des familles ; et Il serait judicieux de rassembler des modèles de ce type provenant des différentes nations afin de mettre ces modèles à disposition d'un autre cercle – avec l'aide, par ex., d'un réseau international. Les connaissances réunies par l'intermédiaire d'un tel réseau pourraient alors servir de base incontournable d'argumentation pour la défense des intérêts des familles ; et ce, tant sur le plan public qu'auprès des associations patronales et salariales. Le projet réalisé peut également avoir des effets moteurs dans ce domaine.

Thème ciblé : transmission des compétences en matière de questions familiales dans les écoles et les universités

Ce thème qui, dans le cadre d'une défense des intérêts des familles, devrait être introduit dans la conscience collective, a été évoqué dans le cadre du projet mais n'a pas fait l'objet d'un examen approfondi.

*Dans la perspective d'une prévention aussi précoce que possible de l'exclusion sociale, il est urgent de procéder à une relecture critique des contenus pédagogiques de l'enseignement scolaire et universitaire en matière de transmission des compétences dans le domaine du quotidien.*³⁶

Il convient dans cette démarche de tenir essentiellement compte des bases de la psychologie, par exemple dans les domaines de la communication entre les personnes et dans la compréhension de

³⁴Wolfgang Erler: « Aufwertung von Familienarbeit durch den Transfer von Familienkompetenzen in die Arbeitswelt – Ergebnisse aus einem Drei-Länder-Forschungsprojekt », exposé tenu lors du séminaire de Potsdam du 19.10.2000

³⁵Thomas Saile: « Double-Winner » - Situation durch familienorientierte Unternehmensführung » exposé d'incitation tenu lors du séminaire de Potsdam du 19.10.2000
Eliane Tenten: « Das neue Netzwerk WorkLife Alliance Balance » exposé tenu lors du séminaire de Potsdam du 19.10.2000

³⁶Robert Soisson: « Aider les familles à développer leurs compétences » exposé tenu lors du séminaire de Lisbonne du 21.06.2000