

Vie familiale, vie professionnelle, le grand écart



Crèche d'entreprise à Issy-les-Moulineaux. PHOTO JEAN-MICHEL SICOT

Une enquête dessine des pistes pour améliorer les conditions des parents salariés.

ANALYSE

Partir en rasant les murs, à 18 heures, pour aller à la garderie, s'excuser l'air désolé quand son enfant est malade, se prendre la tête pour caser les petits pour les vacances, regarder sa montre quand les réunions s'éternisent... les femmes et de plus en plus d'hommes jonglent quotidiennement entre vie familiale et vie professionnelle. C'est devenu un sujet de «*préoccupation*» crucial pour la majorité des Français (à 97%), selon les résultats de l'Observatoire de la parentalité en entreprise révélés hier (1). L'enquête, menée auprès de 1005 salariés ayant au moins un enfant révèle que 72% d'entre eux considèrent que leur entreprise «*ne fait pas beaucoup de choses*» pour les «*aider en tant que salarié-parent*». Les résultats ne font pas qu'égrener les raisons de cette insatisfaction, ils esquissent des pistes pour faire mieux.

Ce qui cloche

33% des salariés considèrent que leurs horaires et leur

rythme professionnel, «*inadaptés*», ne correspondent pas à ceux des enfants. 23% souffrent de ne pas avoir assez de temps «*pour profiter de la vie de famille*». Pour 21% des cas, le stress lié au travail rejaillit sur leur foyer. Enfin, 14% considèrent que leur employeur n'est «*pas à l'écoute*» à ce sujet. Les salariés regrettent aussi de ne pas pouvoir bénéficier de mutuelles «*avantageuses pour les familles*». 82% des sondés n'ont pas de crèches d'entreprise. 51% considèrent que la gestion des ressources humaines pourrait être «*moins discriminante*» pour les parents.

Ce qui peut être amélioré

Quelques mesures sont plébiscitées. Il s'agit surtout d'aides financières. 30% souhaitent une aide au financement de la scolarité. Cela pourrait passer par un aide au soutien scolaire, ou par la participation aux frais d'inscription à l'université. 27% voudraient une meilleure mutuelle. 24% aimeraient une participation aux frais de garde permanente ou ponctuelle (système d'urgence de baby-sitting, colonies de vacances). Enfin, 18% aimeraient aussi l'instauration de règles simples du type «*éviter les réunions tôt le matin, ou tard le soir*». On en est loin.

CHARLOTTE ROTMAN

(1) Sondage Viavoice, réalisé en partenariat avec l'Union nationale des associations familiales du 26 au 29 janvier.

Une exigence européenne d'ici à 2012

Comment faire mieux? Les modes de garde et leur influence sur l'activité, la flexibilité des horaires de travail, les congés parentaux (pour les mères et les pères)... **la Commission européenne a demandé aux pays membres de se pencher sur leurs bonnes et mauvaises pratiques. A partir de 2010 et jusqu'à 2012, tous les pays européens devront participer à une enquête officielle sur la conciliation entre vie familiale et professionnelle.**

Les entreprises s'essaient à la parentalité

Opposées aux horaires à rallonge, certaines sociétés mettent timidement en place des mesures.

Dans une société informatique, un groupe de cadres dessinent des cercles : la sphère professionnelle, la sphère personnelle, sociale, familiale et celle du passé. Colorient en vert les zones compatibles, en rouge celles qui ne le sont pas. «L'idée, c'est de travailler sur les sphères de vie pour les rendre cohérentes : c'est le time management», explique Jean-Louis Muller, coach à la Cegos, un groupe de formation professionnelle. «J'explique aux salariés qu'ils n'ont pas à séparer leur vie au travail et leur vie privée : "Pensez à votre vie comme un tout."»

Concret. Dans le discours «coach», l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle est devenu une sorte de mantra, comme la non-discrimination ou la sensibilisation au stress. A défaut d'être un principe toujours très concret dans l'entreprise. Soixante-dix d'entre elles (représentant un million de salariés) ont pourtant signé la Charte de la parentalité, qui doit «créer un environnement favorable aux salariés parents dans l'entreprise». A l'université Dauphine, une chaire Management et

diversité ouvrira cet automne. «Un module sera consacré à l'équilibre vie professionnelle-vie privée, rapporte Stéphanie Dameron, co-responsable scientifique de la chaire. Comment les managers peuvent-ils gérer les congés parentaux ou l'intimité de leurs collaborateurs dans l'open space ? Comment éviter l'empatement du travail sur la vie privée avec les nouvelles technologies (mails, ordinateurs portables, BlackBerry...) qui ont rendu la frontière poreuse?»

Dans les négociations entre patronat et syndicats, dans les discours gouvernementaux sur le stress ou sur la parité entre hommes et femmes, on parle de ce périlleux équilibre. Mais dans les entreprises, la disponibilité à rallonge est encore considérée chez les cadres comme la meilleure preuve de l'engagement dans son travail. Pour les autres, le temps partiel est souvent la seule manière de pouvoir travailler et élever ses enfants. Même les entreprises conscientes d'une nécessaire parité en restent souvent à instaurer des mesures «pour les femmes» qui les amèneraient à faire jeu égal avec leurs confrères dans un monde masculin. Plutôt que réflé-

chir globalement sur la parentalité—pères séparés ou désirant passer du temps avec leurs enfants compris. Mais la pression de ces derniers comme les 35 heures ont modifié les mentalités.

Créneaux. A General Electric (10 000 salariés en France) «on est dans la performance, le résultat, plutôt que la présence», explique Alexandre-Pierre Méry, DRH France. L'entreprise a interdit les réunions après 18h30, défini des créneaux horaires pour les conférences call avec les Etats-Unis ou l'Asie. Puis mis en place des conciergeries d'entreprise : «Repassez, baby-sitting...» L'amplitude des horaires d'arrivée (de 7h30 à 9h30) ou de départ (17h30 à 19h30) a été assouplie. «Nous travaillons sur une formalisation du travail à domicile, ainsi qu'à une extension de la prise en charge du congé paternité au-delà du plafond légal.» L'entreprise communique sur son plan «parentalité» depuis un an. «Pour attirer des jeunes talents et motiver nos salariés» Reste à voir si la crise ne laissera pas les projets des entreprises au stade de crayonnages.

↳SONYA FAURE