

Ces cadres qui refusent de sacrifier leur vie de famille

FAMILLE

Les jeunes managers veulent de moins en moins délaissier la vie de leur bébé pour leur carrière. Ils poussent les entreprises à s'adapter.

ILS ONT entre 30 et 40 ans, gagnent 72 000 euros par an au minimum, sont considérés comme des « hauts potentiels » et ne rateraient pour rien au monde le biberon de leur petit dernier ou le spectacle de danse de leur fillette. Une génération de papas désireux de mieux concilier vie de famille et vie professionnelle est en train d'émerger et tente, tant bien que mal, d'imposer de nouvelles pratiques aux entreprises qui les emploient.

52 % des jeunes cadres supérieurs considèrent en effet qu'ils ne disposent pas d'assez de temps pour s'occuper de leurs enfants, selon une étude du cabinet de conseil **Équilibres** qui a ausculté les désirs et les pratiques de 400 managers. Si l'écrasante majorité d'entre eux travaillent plus de 55 heures par

semaine – voire 60 heures –, les plus volontaires arrivent à imposer un rythme différent.

C'est le cas de Vincent, 35 ans, responsable du contrôle de gestion sociale chez Suez. Père de deux jeunes enfants de 2 ans et 5 ans, il estime passer autant de temps à s'occuper d'eux que son épouse, également cadre. « *Nous avons fait en sorte que ni l'un ni l'autre ne soit pénalisé. Je récupère les enfants vers 18 heures deux fois par semaine et m'occupe un peu plus d'eux le week-end pour permettre à ma femme de souffler* », indique-t-il. S'estime-t-il pénalisé de devoir quitter son bureau parfois peu après 17 heures ? « *Je compense en prenant une pause déjeuner très courte, à l'anglaise. Si besoin est, je travaille à distance. À mon embauche, j'ai prévu que je ne ferai pas une croix sur mes enfants. Ma carrière n'en a pas souffert. Le profil de mon poste et ma rémunération ont évolué dans la moyenne de ce qui est pratiqué au siège.* » Les pères comme Vincent sont cependant loin d'être légion.

Qualifiés d'« *égalitaires* » par les auteurs de l'étude, Karine Armani et Claire Beffa, ils représentent 33 % des cadres interrogés. Quant aux pères « *pourvoyeurs de revenu* », plus traditionnels, peu impliqués dans les tâches parentales, ils représentent seulement 15 % des sondés. « *Une espèce en voie de disparition* », juge Claire Beffa.

« Équilibristes »

Écartelés entre leur désir d'être père à 100 % et leurs obligations, les « *équilibristes* » forment le gros des troupes. Ils bricolent au jour le jour, gèrent l'urgence, travaillent plus tard le soir ou plus tôt le matin pour libérer un peu de temps. « *La plupart se heurtent à l'incompréhension de leurs aînés, qui vivent depuis trente ans dans un modèle de couple traditionnel et passent peu de temps avec leurs enfants* », explique Karine Armani. « *Le refus de participer à des réunions tardives est toléré pour les femmes, incompréhensible pour les hommes* », dénonce un père. Quant aux temps partiels et congés paren-

taux, ils sont en règle générale considérés comme tabous. Seul le congé paternité commence à s'imposer. Près de la moitié des cadres déclarent l'avoir. Pour les jeunes papas, il s'agit donc d'adapter les règles sans pour autant les bouleverser. Retarder son arrivée au bureau, c'est la solution adoptée par Paul, 32 ans, consultant chez Bain & Company. Père d'un bébé de 6 mois, il ne prend plus aucun rendez-vous avant 9 heures. Le début de sa matinée est consacré à son fils, avant de passer le relais à une nounou. Sa femme, cadre chez Alstom, s'occupe du bébé en fin de journée.

François, un autre consultant, également « *papa du matin* », souhaitait avant tout préserver sa femme, ancienne de l'ESCP, comme lui : « *Je voulais qu'elle s'épanouisse dans sa carrière* », confie-t-il. Elle compte aujourd'hui arrêter de travailler mais François, lui, ne changera pas ses habitudes : « *Il n'est plus question de laisser mon travail empiéter sur le temps passé avec mes enfants.* »

AGNÈS LECLAIR



Cette génération de pères, désireux de mieux concilier vie de famille et vie professionnelle, tente d'imposer de nouvelles pratiques aux entreprises qui les emploient. *Barton/Corbis*

Les grandes entreprises commencent à s'adapter

Les sociétés prennent conscience de ces attentes. Une charte de la parentalité sera bientôt signée par Xavier Bertrand.

CONCILIER paternité et vie professionnelle ? « *Nous commençons tout juste à comprendre les nouvelles attentes de ces pères, nous en sommes au démarrage. Le temps partiel ne concerne que très peu de cadres et les congés paternité ne sont pas complètement rentrés dans les mœurs* », indique sans langue de bois Anne Bellancourt, directrice qualité et environnement chez Coca-Cola France. La culture du « présentéisme », des journées interminables, des réunions sans fin et des vacances à rallonge, est critiquée par nombre de jeunes cadres qui rêvent d'avoir l'emploi du temps de leurs voisins nordiques ou anglo-saxons. Certains jeunes parents préféreraient ainsi rentrer chez eux vers 17 heures quitte à limiter leurs vacances à deux ou trois semaines par an.

La non-discrimination

Mais alors que les grands groupes en sont encore à réfléchir à la place des femmes en entreprise, le sujet de la vie familiale des pères cadres les prend de vitesse. Les deux revendications sont évidemment liées. D'ailleurs les Anglo-Saxons ne

s'y trompent pas. Ils établissent depuis des années des classements des sociétés « family friendly » très prisés par les jeunes cadres. « *Les attentes des femmes et des hommes d'une trentaine d'années commencent à se ressembler* », note Anne Bellancourt à l'initiative d'un plan sur le sujet. « *Nous avons lancé en fin 2006 un site intranet pour fournir aux mamans des informations juridiques pratiques et il est finalement aussi très utilisé par les pères* », explique Élisabeth Richard, de la direction des communications de Suez. « *Les mentalités changent. Au siège, près de 80 % des pères prennent désormais leur congé paternité* », rajoute-t-elle. Chez PSA Peugeot Citroën, 600 cadres auraient décidé en 2007 d'accompagner les premiers jours de leur nourrisson. Conscient de cette évolution, Diego Gaspari, responsable des relations sociales à l'international du groupe, insiste sur les possibilités d'accompagnement de carrière et de formation pour tous les cadres qui veulent souffler, hommes ou femmes. Afin d'encadrer ces frémissements, les auteurs de l'étude d'Equilibres ont planché sur une charte de la parentalité. Elle sera parainée par Xavier Bertrand et présentée fin mars par le ministre du Travail et les premières entreprises signataires. Ses idées fortes ? La non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés parents et l'évolution des stéréotypes.

A. L.