

vie **privée** famille**BOULOT ET BÉBÉ  
LES PÈRES AUSSI GALÈRENT**

Concilier enfants et carrière ne pose pas problème seulement aux femmes. Une étude (1) menée par Karine Armani et Claire Beffa (2) montre que les entreprises rechignent à tenir compte des obligations familiales des pères. Explications.

**UN BAROMÈTRE  
« FAMILY  
FRIENDLY »  
POUR LES  
ENTREPRISES**

Les pères et les DRH le disent : à l'avenir, les entreprises qui se soucieront de respecter l'équilibre entre vie privée et temps de travail seront plus attractives et plus performantes. Pour encourager celles qui ont compris ce principe « gagnant-gagnant », Equilibres lance un baromètre annuel des grandes et moyennes entreprises pour mesurer chaque année leurs avancées sur les actions concrètes, au-delà des obligations légales, en faveur des salariés-parents. Les premiers résultats seront annoncés au mois de juin.

■ [www.equilibres.eu](http://www.equilibres.eu)

**Cette enquête est une première ?**

Oui, car la conciliation entre vies professionnelle et personnelle est plutôt perçue comme une problématique féminine. Les pères que nous avons interrogés étaient heureux, voire soulagés, de pouvoir s'exprimer sur le sujet !

**Vous constatez un véritable changement de mentalité chez les pères de 30-40 ans ?**

Oui. Nos résultats soulignent à quel point ils sont avides d'échanges au quotidien avec leurs enfants. 52 % d'entre eux considèrent qu'ils ne disposent pas d'assez de temps pour s'occuper d'eux et 20 % seraient prêts à changer d'entreprise pour mieux concilier les différents temps de vie. Un pourcentage révélateur d'une mutation culturelle.

**Quelle typologie des pères avez-vous identifiée ?**

Les « pourvoyeurs de revenus », pour lesquels le travail a une importance existentielle et justifie des sacrifices personnels, ne représentent que 15 % de notre échantillon. 52 % sont des « équilibristes », ils naviguent à vue pour concilier vies familiale et professionnelle. Enfin, 33 % sont « égalitaires » dans leur couple et font de leur investissement dans les tâches domestiques et parentales une priorité absolue.

**Quels sont les blocages en entreprise ?**

Les congés parentaux, temps partiels et « respirations » professionnelles sont encore

**QUI FAIT DES COMPROMIS PROFESSIONNELS ?**

LES FEMMES À 41 %,  
LES HOMMES À 4 %, NI L'UN NI L'AUTRE À 35 %, LES DEUX À 20 %.  
POUR 48 % DES PÈRES INTERROGÉS,  
CHACUN DOIT S'OCCUPER  
DES ENFANTS EN FONCTION  
DE SA CHARGE DE TRAVAIL ET DE  
SON EMPLOI DU TEMPS.

considérés comme tabous. 40 % des pères interrogés disent ne pas avoir pris de congé paternité parce qu'on leur a fait comprendre que « à leur niveau, ça ne se faisait pas » ! Beaucoup expriment leurs difficultés à faire accepter une adaptation de leur travail aux nouvelles responsabilités familiales. Face à l'inertie des entreprises, ils « s'arrangent ». Mais, dans leur majorité, ils attendent un renouveau des pratiques managériales, voire aspirent à une véritable révolution socioculturelle.

**Certaines entreprises commencent-elles à s'adapter ?**

Oui. Chez Bain & Company, par exemple, les pères touchent 100 % de leur salaire pendant

le congé paternité et peuvent faire une pause de quatre mois tous les trois ans. Peugeot leur accorde des jours « enfants malades ». Coca-Cola fait coïncider les dates des mutations avec la rentrée scolaire. Et, au sein de Suez, nous avons rencontré un cadre en garde alternée qui fait des journées plus courtes la semaine où il a ses enfants, et qui compense la semaine suivante.

**Vous parlez de « rupture générationnelle » entre les trentenaires et les plus de 45 ans ?**

Oui, avec un écart de dix ans, soit à peine une demi-génération, on constate une vraie différence de comportement face au travail. Passer du temps avec les enfants, les accompagner à l'école ou dîner avec eux est moins une problématique dans la vie des managers plus âgés, qui ont du mal à comprendre les soucis d'organisation des jeunes couples.

INTERVIEW DE LAURE LETER

(1) Réalisée dans le cadre du projet européen Qualitemps, dont le but est de favoriser l'égalité professionnelle.

(2) Fondatrices de la société [Equilibres](http://Equilibres)