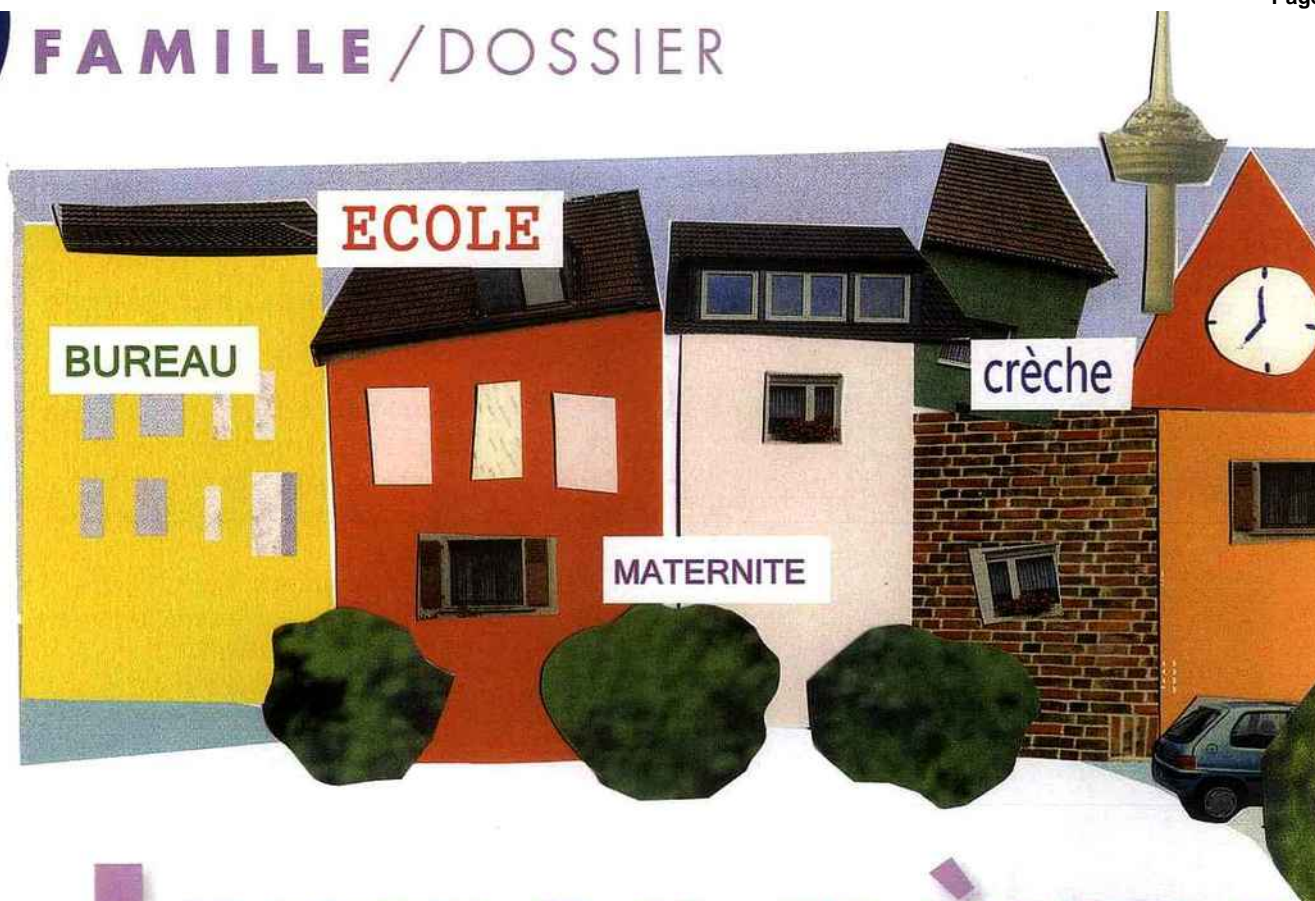


FAMILLE / DOSSIER



Jeunes pères

Comment concilier travail et

Adieu la figure du père pour qui seul comptait le travail. Aujourd'hui, les jeunes papas entendent trouver un équilibre de vie entre leur emploi et leur famille. Ici et là, les entreprises commencent à prendre en compte ce changement de mentalité, souscrivant à la charte de la parentalité qui vient de voir le jour. A l'occasion de la fête des Pères, Pèlerin s'est intéressé à cette nouvelle génération qui souhaite tout mener de front.

Voisins-le-Bretonneux, dans les Yvelines. Comme tous les matins, il est huit heures quand Frédéric, 37 ans, divorcé, employé dans une société d'informatique, frappe à la porte de la salle de bains : « Dépêche-toi, Joana ! J'ai une réunion importante à 9 h 30. » Sa fille de 8 ans n'aime pas trop se presser pour se préparer. Frédéric regarde une nouvelle fois sa montre. Le temps d'amener Joana à l'école puis de se rendre à son travail à Paris, il sera déjà 9 h 45 ! Heureusement, la veille, il a prévenu son chef d'un éventuel retard, et ce dernier s'est montré compréhensif.

A cinquante kilomètres de là, Olivier, 37 ans, arrive au bureau les yeux cernés. « Je n'ai pas dormi de la nuit ; Maël fait ses dents, explique ce chargé de communication à sa collègue. Je devrai sortir plus tôt ce soir pour aller chez le pédiatre, ma femme est en déplacement ! » Combien sont-ils ces hommes à revendiquer leur paternité au travail et à devoir concilier, comme tant de femmes, leur métier et les charges familiales ? Une étude récente (1) démontre que le phénomène prend de l'importance, surtout chez les trentenaires. « La question de la conciliation entre travail et paternité est une problématique



maison

vie de famille ?

nouvelle, explique Bénédicte Bertin-Mouro, sociologue au CNRS, cocréatrice de l'Observatoire des dirigeants. Il y a dix ans, un homme ne parlait pas de sa vie de famille au travail et il déléguait les tâches familiales à sa femme. »

Vers un partage équitable des tâches

Par ailleurs, 80 % des Françaises travaillent. Et chez les cadres trentenaires, les épouses ont fait de hautes études et elles veulent réussir professionnellement. Dès lors, au sein de ces couples biactifs, la carrière se négocie à deux. D'autant que les mentalités ont évolué ! Selon Martine

Segalen, sociologue (2), « les hommes valorisent aujourd'hui leur fonction paternelle. S'occuper des jeunes enfants fait partie de l'identité masculine. »

Il est vrai qu'en moyenne, une femme consacre aux enfants cinq heures de plus par semaine qu'un homme (3), mais les plus égalitaires des couples tendent vers un partage équitable des tâches familiales. Cette répartition, Laurie, 28 ans, secrétaire, en parle fièrement : « Quand mes parents ne peuvent pas garder notre fille de huit mois, Pierre, qui est aide-comptable, prend sa matinée, et moi, l'après-midi. Mon mari privilégie, tout comme moi, son enfant à sa carrière. » ▶

Témoignages croisés

HERVÉ, 42 ANS, consultant dans un cabinet de ressources humaines, père de Giuseppe, 18 mois, né grand prématuré à 6 mois.

La naissance de mon fils, grand prématuré, m'a obligé à dégager du temps pour lui.



A six mois de grossesse, ma femme a été hospitalisée. Et deux jours plus tard, le 13 novembre 2006, Giuseppe, mon fils, est né. Comme il était très grand prématuré, il a été transféré dans un hôpital spécialisé. Ma femme étant

encore à la maternité, j'ai pris une semaine de congé parental pour passer du temps avec mon fils et Vittoria. J'ai prévenu mon employeur qui a tout de suite compris la situation. A la fin de cette première semaine, j'ai réalisé que tant que Giuseppe resterait en couveuse, nous devions avec ma femme nous relayer à l'hôpital. Avec mon patron, nous en avons parlé. Il a décidé de ne pas me surcharger de travail de façon à pouvoir dégager ou ma matinée ou mon après-midi. J'ai eu beaucoup de chance. Tous les employeurs n'auraient pas réagi de la même façon. C'était très généreux et très humain de sa part, surtout que Giuseppe est resté trois mois là-bas ! Heureusement, aujourd'hui, c'est un petit garçon très en forme. »

JÉRÔME BALLARIN, patron d'Hervé, futur directeur de l'Observatoire de la parentalité.

J'accorde beaucoup d'importance à l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle.



Je gère une entreprise de quarante personnes. Pour ma part, j'accorde beaucoup d'importance à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. J'essaie donc d'appliquer ce principe dans la gestion du personnel. Cela ne me fait pas peur. J'ai même recruté deux femmes enceintes ! Quand Hervé a eu son fils, il m'a semblé naturel de lui alléger sa charge de travail. J'accorde des temps partiels. Nous avons installé un système de réseau, et si l'un de mes collaborateurs veut travailler l'après-midi chez lui, il le peut. L'important, pour moi, c'est que les projets soient menés à terme. Peu importe le temps passé au bureau. Seul le résultat compte. »

► Pour ces jeunes pères qui travaillent, le contexte économique a beaucoup pesé : ces teneurs ont grandi dans une conjoncture difficile. « Ils ont vu leur père au chômage, explique Bénédicte Bertin-Mourot. Ils ont eu du mal à décrocher des stages et à trouver leur premier job. Ils ne misent plus sur l'entreprise pour s'épanouir. »

Par conséquent, la valeur travail en a pris un coup au profit de la famille. Quant aux cadres, ils ne sont pas en reste. Deux tiers des managers aspirent à davantage d'équilibre entre leur vie familiale et professionnelle. Et faute de pouvoir le maintenir, 52 % d'entre eux se plaignent de ne pas passer assez de temps avec leurs enfants (3). « A la naissance de ma fille Léa, je voulais éviter les déplacements et je l'avais signalé à ma direction. Rien n'y a fait, se lamente Eric, 32 ans, cadre commercial : j'ai dû partir trois mois en mission en Chine. A mon retour, je n'ai pas reconnu Léa, tant elle avait changé. » Crainte de ne pas être un bon père ou de passer à côté d'un moment fort... « Lorsque

A quoi bon un meilleur salaire si, au bout du compte, je brise ma famille ?

je reçois un jeune père qui se plaint de ne pas consacrer assez de temps à sa famille à cause de son travail, je tente de le rassurer, confie Gabrielle Rubin, psychanalyste (4). Mieux vaut une bonne qualité de présence auprès des enfants que beaucoup de temps sans qualité. Bien sûr, un minimum d'heures par jour est nécessaire. »

Mais dégager quelques heures par jour peut être un défi. Car, « contrairement à l'Allemagne où, passé 17 h 30, il n'est pas d'usage de traîner au bureau, au risque de

passer pour mal organisé, il est plutôt bien vu d'y jouer les prolongations en France, et ce, quel que soit son statut dans l'entreprise », explique Bénédicte Bertin-Mourot. Tel est le cas d'Olivier, chargé de communication : « Avec ma femme Marie, nous attendions notre deuxième enfant. Je voulais obtenir une promotion. Du coup, j'arrivais à 8 h 30 au bureau et j'en sortais souvent à 21 h 30. Mon patron était ravi. Mais, à ce rythme, je ne voyais plus mes proches. Au bout de quelques mois, Marie et mon fils de 4 ans me l'ont



reproché. J'ai ralenti le rythme. A quoi bon un meilleur salaire si, au bout du compte, je brise ma famille ? » s'interroge ce jeune père. Même chez les non-cadres, le zèle paternel se paye parfois comptant. Laurent, un technicien de 35 ans, en a fait l'amère expérience : « A la naissance de mon fils, j'ai refusé de travailler lors de mes jours de congés. Depuis, mon chef estime que je ne m'investis pas assez dans l'entreprise et mes primes ont chuté. »

Les conseils d'Emilie Devienne, coach spécialisée en équilibre de vie*

Pour mieux concilier temps de travail et temps passé avec la famille

◆ Faites régulièrement le point sans attendre l'épuisement ou les reproches de vos proches. Calculez combien de temps vous passez chaque jour en moyenne au travail, à la maison, avec vos enfants... Vous serez plus apte à réagir dès le premier indice de déséquilibre.

◆ Favoriser le dialogue avec votre employeur mais, aussi, avec votre femme et vos enfants. Si vos enfants en bas âge n'arrivent pas à comprendre

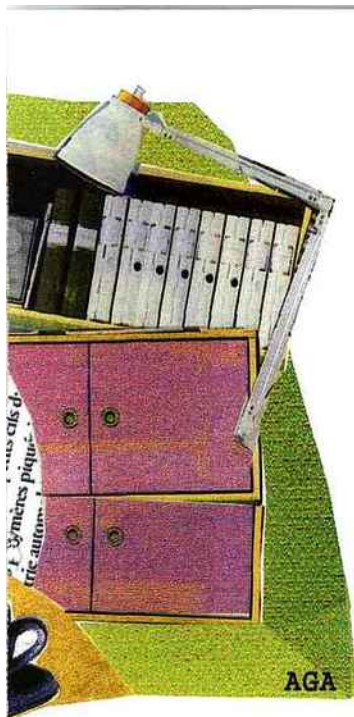
pourquoi vous passez autant de temps en dehors de la maison, n'hésitez pas à leur faire visiter votre lieu de travail. De la sorte, ils pourront mieux se représenter par la suite où vous êtes le soir quand ils vous attendent.

◆ Demandez-vous à quels aménagements vous pourriez procéder dans votre travail (mieux déléguer ? Mieux gérer son temps ? Ne plus rapporter l'ordinateur à la maison

le week-end pour travailler ?) et dans votre vie familiale (changer le mode de garde ? Utiliser autrement ses congés ?).

◆ Ne prenez pas de résolutions radicales. Si vous aspirez à rentrer plus tôt le soir, ne vous fixez pas un objectif irréaliste. Vous risqueriez de vous décourager rapidement. Privilégiez le changement en douceur.

* Coauteur de *Envie de changer, mon coach et moi*, Ed. Larousse, à paraître en septembre.



AGA

« L'entreprise n'a pas encore intégré ce changement de mentalité, reprend Bénédicte Bertin-Mourrot. Lors des entretiens, les recruteurs s'étonnent d'entendre les candidats poser des questions sur leurs droits aux RTT. Mais demain, avec le remplacement d'une génération qui partira à la retraite, si l'entreprise veut attirer de bons managers, elle devra s'adapter. » D'autant que les jeunes cadres se disent prêts à changer d'employeur pour préserver leur équilibre de vie (1). Tel Mathieu, 27 ans, ingénieur en génie civil, père d'un enfant de six mois : « J'ai changé de travail quand ma fille est née. Mon ancien poste m'obligeait à encadrer des équipes de nuit. Je n'aurais jamais pu la voir. Aujourd'hui, je peux quitter le travail à 17h30 sans problème ! »

Un avenir prometteur pour les familles

« Je compte davantage sur cette génération de trentenaires pour changer la culture d'entreprise que sur une nouvelle loi sur la parité, observe, optimiste, Bénédicte Bertin-Mourrot. Aujourd'hui, quand ces cadres deviennent pères, ils suppri-

ment sans hésiter les réunions à 18 heures pour rentrer plus tôt chez eux, et tout le monde suit. Demain, ils dirigeront les entreprises. Voilà un avenir prometteur pour les familles ! »

D'ores et déjà, des changements se dessinent. Trente sociétés, d'Orange à SFR en passant par Suez, viennent de signer la charte de parentalité en entreprise, initiée le 11 avril par L'Oréal et l'association SOSPréma.com (5). Le but de cette charte ? Sophie Barniaud, membre actif de cette association venant en aide aux familles, l'explique : « Nous savons que le stress est un facteur déterminant dans les naissances prématurées. Au départ, nous avions l'intention de créer une charte de la grossesse. Finalement, cela nous paraissait trop limité. Il fallait impliquer les pères, leur permettre, comme aux femmes, de mieux concilier vie personnelle et professionnelle. On a mis en place un observatoire de la parentalité, chargé entre autres de contrôler le respect de cette charte. »

Sans attendre, certains jeunes pères ont pris les devants. Tel Fabien, 34 ans, plombier, père d'une petite fille de 7 mois. Avec son supérieur hiérarchique, Jean, ils font du covoiturage, car ils sont voisins : « Depuis la naissance de ma fille, j'essaie de convaincre mon patron de rentrer plus tôt. Quand je réussis, sa femme et ses filles me remercient ! » ■

MURIEL RIVAULT

(1) Etude « Les pères managers en quête d'équilibre », réalisée en octobre 2007 auprès de 400 cadres par le cabinet Equilibre.

(2) Auteur de *Sociologie de la famille*, Ed. Armand Colin, 2006.

(3) Etude Ipsos, parue en mars 2005, intitulée : « Les hommes rechignent toujours aux tâches ménagères. »

(4) Auteur de *Il faut aider les pères*, Ed. Poyot, 2008.

(5) SOSPréma.com, Maison des associations, 2 bis rue du Château, 92200 Neuilly. Tél. : 01 47 47 11 27. Site : www.sosprema.com

LA CHRONIQUE DE

Martine-Marie Muller*



Conseil de classe

Cela tient du tribunal et de la guerre de tranchées, chacun arc-bouté sur ses positions, anxieux de décider de la vie de l'enfant dont il a eu, une année entière, le destin entre les mains. Ils sont 37 dans cette classe de seconde. Il est dix-sept heures, le tour de table commence. « Il a 6 de moyenne en matières scientifiques et veut être chirurgien. » « Ah, c'est pas possible ! » affirment les professeurs concernés. « Il a sans doute vu la série *Urgences*, remarque la Cynique. « Elle a 8 en matières littéraires et veut être avocat international. » « Mais elle a 7 en anglais ! » « Eh bien, elle sera avocat international en français... » réplique la Cynique. « Des cours de vacances, peut-être ? » avance l'Optimiste. « Il ne comprend rien à l'économie, il devrait faire une section gestion et travaillera dans une banque. » « Il ne suffit pas de rater des études générales

Il a 6 de moyenne en physique et veut entrer dans la police scientifique

pour entrer à la banque ! » interrompt l'un des parents d'élève avec humeur. Il doit travailler dans la profession. « Ça n'est pas ce qu'on voulait dire », murmure la Diplomate. Il est dix-huit heures trente. « Il veut entrer dans la police scientifique. » « Avec 6 en physique ? » « Encore un fan des *Experts* ! » grogne

la Cynique qui en tient pour les séries télé. « Elle est excellente en lettres mais demande S. » « Quelle est la logique ? » « La logique, c'est son père. » « On convoque le père. Suivant. » « Elle est malade à tous les contrôles. » « Il a du mal mais il s'accroche. Encouragements. » « Il a deux ans de retard, a redoublé pour faire S et n'a que 10... » « C'est juste..., il s'écroulera l'an prochain ! » enchaînent les Scientifiques. « Mais il est si courageux ! » proteste l'Optimiste. Il est dix-neuf heures. « Il a 2 en maths, c'est quoi le problème ? » « Je ne sais pas, les bases peut-être ? » « Il a sûrement des bases, mais c'est pas les bonnes ! » ironise la Cynique. Il est vingt heures. « Tu le vois en L ? » Je sursaute, effarée. « Avec 50 fautes par copie ? » Il est vingt et une heures. On a distribué félicitations, compliments, redoublements, on a comparé, pesé, tranché, hésité, laissé en suspens, on ne sait plus, on s'en veut, on regrette. L'année est finie. La guerre aussi. Enfin, je crois.

* Romancière, enseignante et mère de trois enfants.