

## VIE PRO/VIE PERSO

# Profiter à fond de sa vie de famille

**L**e fameux équilibre vie pro/vie perso, une réalité dans le quotidien des salariés français ? Pas sûr : 63 % d'entre eux estiment que leur entreprise ne porte pas assez d'attention aux difficultés pratiques qu'ils peuvent rencontrer dans l'organisation de leur vie privée<sup>(1)</sup>. Les mères ne sont plus les seules concernées puisqu'une récente étude d'Equilibres<sup>(2)</sup> met au jour la tendance des pères trentenaires et cadres sup à vouloir réconcilier travail et paternité. Petit à petit, les mentalités changent : la charte de la parentalité en entreprise<sup>(3)</sup>, présentée en avril dernier au ministère du Travail, rassemble déjà trente groupes signataires.

Mais tout n'est pas forcément aux mains des employeurs, les cadres peuvent, à titre individuel, engager une démarche pour négocier ce

que les Anglo-Saxons appellent le « work life balance ». C'est le cas de Stéphanie Sartore, chargée de mission en communication et développement chez Cegelec Paris (ingénierie électrique) depuis janvier 2007. « Lorsque je suis arrivée, j'ai observé le mode de fonctionnement du service qui n'imposait pas des horaires de présence

## Selon les entreprises, le passage au temps partiel peut être une simple formalité ou un parcours du combattant.

obligatoires au bureau. J'ai demandé à rencontrer mon directeur, à un moment calme, pour lui parler en tête-à-tête. Je lui ai expliqué que j'avais besoin d'indépendance pour mener les missions qu'ils m'avaient confiées. » Ça tombe bien : le directeur de Stéphanie partage la même vision d'une organisation libre du temps de travail. Non seulement cette indépendance la motive pour s'investir davantage dans son job, mais elle lui permet aussi de profiter pleinement des moments qu'elle partage avec sa famille et ses amis.

Ainsi, le « work life balance » se négocie. « On peut exposer ses contraintes personnelles à son n + 1, lui expliquer qu'on doit partir plus tôt le mercredi pour les enfants, mais qu'en revanche on est prêt à partir plus tard d'autres soirs, ou arriver plus tôt le matin », préconise Laurence Chou, directrice du conseil en RH chez Hewitt.

## Un mi-temps qui rapporte à tout le monde

Elle explique que, « sachant cela, le manager peut répartir les missions, les horaires et les déplacements selon la situation personnelle de chacun : le « work addict » célibataire, la mère ou le père de famille, tout en les traitant de manière équitable. Car l'équilibre entre la sphère professionnelle et la vie privée s'avère de plus en plus important pour les salariés. » Faute de l'avoir trouvé, 28 % veulent quitter leur entreprise : c'est le troisième motif de démission après l'insatisfaction salariale et la progression de carrière<sup>(4)</sup>.



BERNARD GOUDARD

« J'ai convaincu mon directeur d'organiser mon travail comme je le souhaitais »

**STÉPHANIE SARTORE,**  
30 ans, chargée de mission communication et développement chez Cegelec

Les dirigeants semblent prendre conscience que, quoi qu'on en dise, la vie privée ne reste pas à la porte de l'entreprise, et que tout salarié arrive au bureau avec, dans un coin de sa tête, sa famille, ses petits soucis...

Le cas d'Emmanuelle Camion, 43 ans, illustre bien ces nouvelles dispositions. Entrée dans l'entreprise informatique Orsyp en 1994 au support à la vente, elle s'apprête à démissionner deux ans plus tard, pour rejoindre son mari qui travaille dans le Sud. Mais le directeur prend les devants et lui propose de continuer à travailler pour eux, à distance. Pendant trois ans, elle prend en charge le développement et les relations clients du Sud-Ouest, puis demande à moins s'investir dans son travail pour accorder plus de place à sa famille. Elle est, depuis, en charge de la rédaction des documents utilisateurs, en étroite collaboration avec le service développement et les clients internes. « *Quand l'entreprise y met du sien, c'est plus facile de parvenir à un bon équilibre* », souligne-t-elle. Il y a deux ans, sa direction lui a encore prouvé sa bonne volonté en lui accordant sans difficulté de passer à mi-temps, car Emmanuelle voulait consacrer plus de temps à ses enfants. Un bel exemple de travail en bonne intelligence, où chacun trouve son compte.

CORALIE DONAS

(1) Baromètre du bien-être et de la motivation Accor Services / Ipsos 2007.

(2) *Les pères managers en quête d'équilibre*, Etude du cabinet de conseil Equilibres, 2008

(3) Fruit du travail de L'Oréal, de l'association SOS Préma et co-rédigée par les cabinets de conseil Equilibres et HR Valley.

(4) Enquête Robert Half, mai 2008.

## Notez votre entreprise :

### SON RESPECT DE LA VIE PRIVÉE

Notez 0 quand la réponse est **NON**,  
1 si la réponse est **NUANCÉE**,  
2 quand la réponse est **OUI**

- 1) Vous avez plus de jours de congé que l'obligation légale.
  - 2) Vous pouvez ouvrir un compte épargne temps.
  - 3) Votre manager est évalué sur le respect de votre équilibre vie pro/vie perso.
  - 4) Vos réunions ne commencent pas avant 9 h et ne s'achèvent pas après 17 h 30.
  - 5) Votre management et vos collaborateurs n'ont pas le droit de vous joindre en dehors de vos horaires et de vos jours de travail.
  - 6) Votre entreprise propose le temps partiel à tous les niveaux de management.
  - 7) Vous disposez d'une hot line pour gérer les soucis de la vie quotidienne(\*).
  - 8) Les jeunes pères touchent leur salaire lors du congé de paternité.
  - 9) Vous bénéficiez du CESU, le chèque emploi service universel.
  - 10) Vous disposez d'une crèche pour vos enfants.
- (\* ) Assistance juridique, garde d'enfants, problème de santé, etc.
- Note sur 20**

## Ils donnent l'exemple

**ASSYS : la soirée à la maison.** Pour permettre aux consultants de rentrer chez eux chaque soir et de retrouver leur famille, cette SSII nantaise de 40 salariés a décidé que chacun d'eux ne devait pas effectuer plus de deux heures de transport par jour. Pour y parvenir, elle a réduit son périmètre de prospection et proposé à ses clients historiques des interventions à distance.

**DELL : des salariés formés pour gérer vie pro et vie perso.** Pour faciliter la vie des salariés, âgés de 34 ans en moyenne, qui ont souvent une famille à aimer et une carrière à gérer, l'entreprise d'informatique (1 400 collaborateurs en France) a ouvert une crèche à Paris et une autre au siège de Montpellier. Les salariés peuvent également suivre des formations afin de mieux gé-

rer l'articulation entre le temps de travail et le temps personnel.

**FERRERO : les enfants sont rois.** L'entreprise agroalimentaire (1 000 salariés en France) a créé un mini-club. Tous les mercredis et durant les vacances scolaires (sauf celles de l'été), les enfants sont accueillis sur les trois sites de Ferrero où des animatrices organisent des activités et des sorties ludiques.

**L'ORÉAL : des crèches pour les tout petits.** Les salariés du géant mondial de la cosmétique disposent de crèches interentreprises à Levallois-Perret, Clichy et Asnières-sur-Seine. En outre, un intranet « Kids » permet aux collaborateurs d'échanger leurs bons plans de garde d'enfants.

**OLIVER WYMAN : du temps pour soi.** Pour améliorer leur équilibre entre vie pro et vie perso, une consultation de tous les collaborateurs, menée par petits groupes de travail, a été organisée. Les 350 salariés du cabinet de conseil parisien ont demandé plus de facilités pour obtenir des temps partiels ou des congés sabbatiques. Accordé !

**XEROX : des horaires de réunions bien calés.** Dans chaque salle de réunion, une charte est affichée. L'entreprise de bureautique (1 500 collaborateurs en France) a ajouté une ligne précisant que les réunions devaient tenir compte des contraintes personnelles de chacun. Les réunions ne commencent pas avant 9 h 30 et ne finissent pas après 17 h 30.