

VIE DE FAMILLE ET TRAVAIL



Michelle et Barack Obama
avec Sasha et Malia en 2004.

CES PÈRES QUI VEULENT TOUT

Comme leurs compagnes, beaucoup de jeunes pères ne souhaitent plus sacrifier l'éducation de leurs enfants à leur carrière. Enquête et sondage sur un phénomène générationnel.

Il y a ceux qui affirment « avoir pris leurs trois jours de congé paternité avec beaucoup de plaisir », ceux qui précisent, pas peu fiers, qu'ils « changent, habillent et donnent le biberon le matin, trop facile ! », avant d'aller bosser, et ceux qui lisent l'histoire du soir « surtout celle avec Trotro ». Et puis ceux qui prennent une RTT pour emmener le petit dernier chez le pédiatre. Bon, c'est vrai, ces derniers sont plus rares, mais ils existent ! Ils s'appellent Julien, Cédric, François ou Alexis, ont entre 30 et 40 ans, sont cadres supérieurs, fonctionnaires ou à leur compte, et ont un point commun : ce sont des « nouveaux pères ». A quoi les reconnaît-on ? A leur manière de cavalier chaque matin derrière une poussette ou à leur capacité de caler sans broncher la sortie aquarium avant la réunion budget de 13 h. Leur revendication ? Etre des pères à plein temps. Et pour cela ils sont prêts à beaucoup. Notamment à renoncer à une carrière toute tracée ou à revoir à la baisse leurs ambitions professionnelles. On enjoive la réalité ? Posez la question « Qui va garder les enfants ? » autour de vous, vous risquez d'être surprises.

« Depuis l'arrivée de mon Robin, je m'organise pour pouvoir rentrer plus tôt afin d'aider ma femme. C'est vital pour

moi, je veux profiter de mon bébé », raconte Julien, 33 ans, cadre comptable et financier dans l'agroalimentaire. Même volonté du côté de Cédric, 37 ans, responsable marketing d'un site Internet de bijouterie : « J'ai monté ma boîte, ça me permet d'être maître de mon temps. C'est essentiel pour mon équilibre de pouvoir passer du temps avec ma fille. » Quant à Alexis, 34 ans, marié, 3 enfants, il s'est fixé une règle à laquelle il ne déroge jamais : « Je rentre toujours à la maison avant 20 h, quitte à retravailler après les avoir couchés. » L'étude menée auprès des managers (1) par Karine Armani et Claire Beffa, fondatrices du cabinet **Equilibres** est éloquent : ils sont 52 % entre 30 et 40 ans à regretter de ne pas disposer de plus de temps pour s'occuper de leurs enfants et 20 % seraient prêts à changer d'entreprise pour le faire. Fini le temps du modèle unique du père « pourvoyeur de revenus » pour lequel le travail a une importance existentielle, place aux pères « équilibrés » naviguant à vue pour concilier vie familiale et vie professionnelle.

Est-ce d'avoir vu leurs propres pères passer à côté de leur vie de famille ? Est-ce en réaction face à un monde du travail qui ne les comble plus (2) ? En tout cas, les pères d'aujourd'hui ont envie de s'occuper davantage de leurs enfants. Et pas seulement dans des cas exceptionnels, comme un divorce, ou parce que leurs femmes qui travaillent leur mettent la pression, mais aussi, tout simplement, parce que leurs enfants leur manquent au quotidien : « Les hommes ont rejoint les femmes sur un point : ne pas tout miser sur le travail pour réussir



leur vie. Les violences managériales, la financiarisation, les sièges éjectables à tous les étages produisent leurs effets. Dans la colonne investissement, c'est la famille qui prend de la valeur », analyse Sylviane Giampino (3), psychanalyste et psychologue spécialisée petite enfance et famille.

Face à ces nouvelles aspirations, les entreprises s'adaptent. Bon gré, mal gré. Le 20 novembre, elles étaient près de 70 (Alstom, PSA Peugeot Citroën, SFR...) à signer la Charte de la parentalité en entreprise, lancée le 11 avril 2008 par le ministère du Travail et initiée par L'Oréal et Sos Préma (une association d'aide aux parents d'enfants prématurés), donnant le coup d'envoi à un Observatoire de la parentalité en entreprise. L'idée ? Créer un environnement favorable aux parents. Pas seulement aux mères. Exemple, chez PSA Peugeot Citroën, les réunions commencent, sauf pour les dirigeants, au plus tard à 17 h du lundi au jeudi et à 16 h le vendredi ; chez BETA Euro-RSCG, le maintien du salaire pour le congé de paternité est assuré et chez Bain & Company, cabinet de conseil, des horaires aménagés sont en plus prévus pour les pères avant l'accouchement. Coup de pub ? Marketing social ? « Les entreprises ont intérêt à se mettre au diapason pour fidéliser leurs salariés, c'est bon pour leur image, explique Jérôme Ballarin, président de l'Observatoire de la parentalité en entreprise et directeur associé du cabinet de conseil en ressources humaines HR Valley. Mais il y a aussi une vraie volonté de changement de la part de la nouvelle génération. Et, là, on est dans le concret, plus dans le marketing. » « Je pense surtout que les entreprises n'ont plus le choix ! remarque Frédéric Tiberghien, ancien PDG de Chronopost et de Védior-Bis. Aujourd'hui, les jeunes sont moins complexes de partir plus tôt. Cela a une répercussion pour les entreprises, qui ont besoin d'attirer les meilleurs. » En effet, on ne compte plus le nombre d'hommes qui refusent une promotion ou une mobilité pour des raisons familiales.

Quand on demande à Bertrand, 36 ans, directeur commercial, 4 enfants dont un bébé de 2 mois, s'il voit assez ses enfants, la réponse fuse comme un cri du cœur : « Non ! Je suis tout le temps à l'étranger. Je rapporte les sous, c'est tout. » Même réponse, un brin désabusée, de Thibault, 33 ans, chasseur de têtes, marié, 2 enfants : « Je me dois

d'être disponible tout le temps, week-end compris, pour mon travail. Côté famille, je ne fous rien, mea culpa, mais je n'y arrive pas. » « Plus on a de responsabilités, plus c'est compliqué, reconnaît Philippe Vivien, directeur des ressources humaines d'Areva. Dans une réunion, c'est toujours embêtant d'entendre dire : "Il n'est pas là. Pourquoi ? Il est à temps partiel." » Les managers plus âgés ont souvent du mal à comprendre ces soucis d'organisation (4). Ici la « rupture générationnelle » est nette entre les trentenaires et les plus de 45 ans. Autre explication : « Les patrons sont moins tolérants vis-à-vis des hommes, parce qu'ils attendent plus d'eux en termes d'ambition », analyse Laurence Danon, membre du directoire d'Edmond de Rothschild Corporate Finance. Certains hommes hésitent aussi à sauter le pas dès qu'on parle congé parental ou temps partiel (lire l'encadré) : « Si de nombreux pères reviennent aujourd'hui une paternité active, ils ne sont pas prêts, pour la plupart, à mettre leur carrière en danger », commente la sociologue Dominique Méda (5). « Les trentenaires sont en train de réinventer leur rôle de père. Ils essuient les plâtres, conclut Claire Beffa, du cabinet Equilibres. La plupart nous disent qu'ils comptent sur la génération suivante, les 20-25 ans, pour poursuivre ce chemin d'évolution des mentalités. » A l'image de François, 36 ans, 3 enfants, responsable juridique au ministère de l'Ecologie, qui admet gagner moins d'argent, car il se consacre davantage à sa famille, et paraît peut-être moins impliqué dans son job : « Ma journée est chronométrée, je déjeune en vingt minutes maxi et je pars quoi qu'il arrive à 18 h 45. Mais je suis heureux de retrouver mes filles le soir. Et elles aussi. Ça vaut toutes les promotions du monde. »

JULIA DION

(1) Enquête MH2-Equilibres : « Les pères managers en quête d'équilibre », février 2008.

(2) « Travail : la révolte des trentenaires », ELLE du 12 septembre 2008.

(3) « Les mères qui travaillent sont-elles coupables ? » [Albin Michel].

(4) « Boulot et bébé, les pères aussi galèrent » (ELLE daté du 24 mars 2008).

(5) Dernier ouvrage paru : « Le Temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles » (Flammarion).

SONDAGE : L'AVIS DES HOMMES

Selon un sondage BVA pour ELLE et « La Tribune »*, 62 % des hommes considèrent « l'aménagement des horaires de travail » comme une priorité, ils sont 50 % à le penser pour le « développement des crèches d'entreprise ». Il faudrait aussi faire bouger « les mentalités au sein de l'encadrement » (52 %) et « limiter les réunions le matin ou le soir » (21 %). En revanche, « demander à travailler à temps partiel ou à rentrer chez soi un peu plus tôt certains jours » est, selon eux, plus acceptable pour une femme que pour un homme (60 %). « Le temps partiel reste tabou chez les hommes. La remise en cause des stéréotypes prendra du temps », conclut François Fatoux, délégué général de l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE).

* Sondage BVA commandé par l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) et le Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF) pour ELLE et « La Tribune », réalisé par téléphone sur un échantillon de 981 personnes représentatif de la population masculine âgée de 18 ans et plus, les 3 et 4 octobre 2008. Plus d'infos sur www.orse.org