

Equilibre vie pro / vie perso : où en est-on en France ?

Malgré la persistance du modèle familial traditionnel, les modes de vie évoluent lentement vers une plus grande parité dans l'attribution des rôles familiaux et professionnels. Les pères sont de plus en plus demandeurs de solutions pour équilibrer travail et famille.

L'impact de la vie de famille sur l'activité

L'arrivée d'un bébé transforme la relation au travail de façon beaucoup plus marquée chez les femmes. Lors d'une enquête menée par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq) en mai 2007, seuls 10 % de pères ont déclaré que la naissance de leur premier enfant avait affecté leur situation professionnelle, contre 32 % des femmes. Ainsi, au bout de sept ans de vie active, les femmes diplômées d'un bac+3 au minimum sont 92 % à travailler à temps plein lorsqu'elles n'ont pas d'enfant, 74 % si elles en ont un et seulement 49 % lorsqu'elles ont plusieurs enfants. Dans ce cas, elles sont 35 % à occuper un emploi à temps partiel et 11 % à avoir cessé toute activité. Chez les hommes, la situation professionnelle varie très peu en fonction du nombre d'enfants (96 % des hommes sans enfants ont un emploi à temps plein contre 94 % pour ceux qui ont une famille).



Les pères aussi réclament plus de temps pour leurs enfants © Getty

Père et manager : une demande accrue d'équilibre

L'enquête de la société de conseil **Equilibres** sur les pères cadres montre que ces derniers sont à la recherche d'un meilleur dosage entre leur investissement professionnel et familial. Plus de la moitié des 400 pères cadres interrogés avouent ne pas disposer d'assez de temps pour s'occuper de leurs enfants. Seulement ils ne sont pas prêts à sacrifier leur réussite professionnelle. Plus exigeants que les femmes sur ce point, ils pourraient être un moteur puissant d'évolution des entreprises, dans un sens positif pour les deux sexes. A la question "Seriez-vous prêt à changer d'entreprise dans le but de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle ?", seuls 18 % d'entre eux répondent que ce n'est pas un critère déterminant.

Les pères cadres demandent plus de services pratiques dans l'entreprise

dans ce cas.

Cette enquête révèle que les pères qui essaient de combiner réussite professionnelle et épanouissement familial sont généralement plus jeunes : ils sont pragmatiques et formulent une attente de bien-être à l'égard de l'entreprise. Les plus sensibles à cette question recherchent même une réelle politique en faveur de la famille. Le cabinet évalue à 85 % la proportion de cadres

Les trois principaux freins identifiés par les pères sont :

Les préjugés liés au genre ;

La culture de l'implication totale, via les outils de communication à distance ;

L'aspect tabou des congés parentaux, temps partiels et pauses professionnelles.

Pour y remédier, leurs principales attentes concernent l'assouplissement dans l'organisation du travail (cité par 44 % des répondants) et la mise en place de services pratiques (cité par 42 % des répondants).

Un début de prise en compte par les entreprises

Consciente de cette demande, certaines entreprises commencent à réintégrer la dimension humaine et familiale du salarié et promeuvent des initiatives en faveur d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Une trentaine d'entreprises a signé la "Charte de la parentalité", afin de "favoriser la parentalité en entreprise". Elles s'engagent à respecter l'égalité hommes-femmes et à aider les parents à mieux concilier leurs vies professionnelle et familiale.

Parmi les bonnes pratiques recensées, on note les crèches d'entreprise, la facilité à aménager son temps de travail (temps partiel ou télétravail), la suppression des réunions en fin de journée ou encore l'offre de congés maternité rallongés. Des pistes à développer