

LE FÉMININ DE CELLES QUI EN ONT... DES ENFANTS !

MUM FATALE

MUM

FATALE

N°4

mars / avril

RENCONTRE
au Salon
de l'Agriculture

#Défi
À l'heure
à l'école

**Marilou
Berry**

« La maternité
m'angoisse »

TEST

Que pensent
les autres
parents de toi ?

RECETTES

Pour tablées

XXL

Sexo

Le guider vers
notre plaisir

**Réussir
à concilier
vie pro
et vie perso**

L 19100 - 4 - F: 3,30 € - RD



Les entreprises peuvent aider leurs employé(e)s À CONCILIER

travail
rendement
budget

Le monde du travail peine à s'adapter à la vie de famille et ses contraintes. Heureusement, certaines d'entre elles commencent à se saisir de la question et mettent en place des solutions favorisant la conciliation entre vie pro et vie perso.



Il était une fois un papa DRH répondant au doux nom de Jérôme Ballarín. Sa femme et mère de ses enfants avait elle aussi une carrière professionnelle active. Mais quand arriva le deuxième enfant, elle se retrouva en difficulté. Jérôme, solidaire, décida de s'emparer du problème et de créer une charte établissant les grands principes qui

permettrait de faciliter la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Quelques mois après, l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise naissait avec pour objectif de promouvoir cette charte auprès du plus grand nombre d'employeurs. Car en la matière, il y a encore du boulot ! « Prendre un congé parental constitue un suicide professionnel pour les hommes, un risque que n'hésitent pas à prendre les femmes actives car elles n'ont pas le choix »

s'agace Dominique Lévy, directrice générale Ipsos France auprès de nos confrères de BFM.

On le sait toutes, quitter le travail en urgence pour récupérer son enfant ayant eu la mauvaise idée de faire un pic de fièvre sur le temps de l'école nous expose aux regards moqueurs de nos homologues masculins, ceux qui n'ont pas d'événements. Soit la majorité ! La difficulté de jongler avec nos responsabilités professionnelles et personnelles relève très souvent du casse-tête. En cause, une inadéquation entre le rythme professionnel et la réalité d'une vie de famille. Autrement dit, le monde du travail manque sacrément de flexibilité ! Une culture du présentisme qui reste très majoritaire en France. Ajouté à cela une mentalité machiste qui considère tolérable qu'une mère s'absente du bureau pour s'occuper de son enfant mais s'étonne quand le père s'y colle. À croire que l'enfant se fait à deux mais pour le reste, c'est la femme qui assume, toute seule ou presque...

Heureusement, les temps changent. Depuis peu, une révolution se prépare. L'homme ose enfin tomber la peau de bête et prendre sa place de père du 21^{ème} siècle : un père dont

la fonction n'est pas uniquement de travailler dur pour gagner de l'argent et nourrir son foyer, mais celle d'un parent au sens large, celui qui éduque, qui accompagne à l'école, qui se lève la nuit. À tel point que la quête d'un équilibre entre sa carrière et sa vie personnelle devient un des critères majeurs dans le choix du poste occupé. Maintenant que les hommes s'intéressent un peu plus à leur marmaille, les entreprises s'intéressent un peu plus à notre vie de famille. Il était temps ! D'où ce nouvel argument de recrutement, le pseudo label « Family friendly » avancé par les entreprises.

En France, les salariés peuvent compter sur la charte de la Parentalité en Entreprise. Lancée en 2008 pour encourager les entreprises à développer de bonnes pratiques de conciliation vie pro./vie perso, elle compte près de 500 employeurs publics et privés qui à eux seuls représentent 5 millions de salariés. L'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise vient tout juste de publier son baromètre 2015. Il en ressort que du

vie
couple enfants
famille

98%
DES CONGÉS
PARENTAUX
SONT
PRIS PAR
DES FEMMES

55%

DES PARENTS ESTIMENT
QU'IL LEUR EST DIFFICILE
(DONT 36% IMPOSSIBLE)
DE S'OCCUPER
DE LEURS ENFANTS
COMME ILS LE
SOUMHAIERAIENT*



*Etude IPS-Infros, Concilier sa vie professionnelle et sa vie privée

point de vue de l'employeur, l'entreprise « fait beaucoup de choses » pour aider ses employé(e)s à tout gérer, à la fois pour les femmes mais aussi pour les

hommes. D'après ce rapport, la majorité des entreprises signataires affirme opter pour une approche non « genrée » de leur politique de soutien. Un point de

vue qui mériterait d'être étendu à toutes les entreprises...

Alors une boîte « Amie des familles » c'est quoi ? C'est une société qui intègre



TOP 10 DES MESURES MISES EN PLACE PAR LES ENTREPRISES

VS

TOP 10 DES MESURES SOUHAITÉES PAR LES SALARIÉS

- 1 Règles simples de vie quotidienne (du type « éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir »)
- 2 Souplesse des modalités et des horaires de travail (temps partiel choisi, horaires variables...)
- 3 Aménagements des congés parentaux sans impact sur l'évolution professionnelle
- 4 Possibilité d'aménager les horaires de travail en fonction des contraintes personnelles
- 5 Organisation efficace des réunions (pertinence, ordre du jour, choix des participants, compte-rendu...)
- 6 Mutuelles avantageuses pour les familles
- 7 Horaires et charge de travail raisonnables pour les collaborateurs (vigilance des managers sur les signes de déséquilibre, management par objectif)
- 8 Entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'événement personnel majeur
- 9 Accompagnement personnalisé des départs et retours de congés familiaux (congé de maternité, congé de paternité, congé parental, d'éducation...)
- 10 Utilisation de la messagerie électronique respectueuse du temps personnel (limiter les envois de mails le week-end ou en soirée)

- Souplesse des modalités et des horaires de travail (temps partiel choisi, horaires variables...)
- Possibilité d'aménager les horaires de travail en fonction des contraintes parentales
- Mutuelles avantageuses pour les familles
- Horaires et charge de travail raisonnables pour les collaborateurs (vigilance des managers sur les signes de déséquilibre, management par objectif)
- Règles simples de vie quotidienne (du type « éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir »)
- Télétravail et travail à distance
- Sensibilisation et formation des responsables hiérarchiques directs à la prise en compte de la vie personnelle de leurs collaborateurs
- Organisation efficace des réunions (pertinence, ordre du jour, choix des participants, compte-rendu...)
- Congés familiaux rémunérés
- Aide au financement des modes de garde, de la scolarité et des études

Source: Baromètre OPE 2015, Volez employeur, www.barometre-equilibre.com

Interview d'expert

dans son fonctionnement la réalité d'une vie de famille. En pratique cela passe par le développement de 4 axes principaux. Tout d'abord il y a tout ce qui a rapport avec l'organisation du travail, de la flexibilité et de la souplesse dans les horaires. Par exemple accepter qu'un salarié arrive un peu plus tard le matin ou parte plus tôt si son enfant est malade. Le télétravail est aussi une attente forte des salariés mais les entreprises françaises traînent des pieds. Dommage car le télétravail fait gagner du temps au salarié, notamment sur son temps de trajet qui s'élève en moyenne à 1h30 chaque jour ! Un temps qui peut être utilisé pour travailler plus, pour du loisir, ou pour sa famille: déposer les enfants directement à l'école au lieu de les laisser à la garderie, pouvoir récupérer soi-même le soir. Le deuxième point concerne la formation des managers encore trop peu sensibilisés au sujet de la conciliation vie professionnelle et vie personnelle. Le troisième axe relève du soutien financier comme des CESU pour financer une femme de ménage, des primes de crèche, des mutuelles avantageuses pour les familles... Une des mesures les plus efficaces est le maintien du salaire pendant le congé maternité ET le congé paternité. Dans les entreprises qui le pratiquent le taux de recours au congé paternité est proche de 100 % contre seulement 5-10 % quand le salaire n'est pas maintenu. Enfin, les entreprises peuvent mettre en place des services pour faciliter le quotidien comme des conciergeries d'entreprise, des crèches d'entreprise. ■



Catherine BOISSEAU MARSAULT, directrice des études et de la prospective à l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise

Mum fatale : Pourquoi les femmes sont-elles plus touchées que les hommes par cette difficulté ?

CATHERINE : C'est lié à l'inégale répartition des tâches domestiques et à la spécialisation des rôles au sein du couple qui font du père le « Monsieur gagne-pain » et de la mère « Madame à s'occuper des enfants ». Quoiqu'on en dise, ceci n'est pas une situation du passé. Quand on regarde les chiffres, du Credoc et de l'Insee notamment, c'est flagrant. Tant que les femmes n'ont pas d'enfant, elles ont le même comportement et des profils similaires à ceux des hommes. L'arrivée d'un premier enfant ne modifie que très peu la situation. En revanche à partir du 2^{ème} et encore plus du 3^{ème}, on revient sur la spécialisation des rôles. Mais les hommes aussi sont touchés car tous n'ont pas envie de se consacrer exclusivement à leur vie professionnelle et souhaitent pouvoir s'épanouir auprès de leur famille. Ces hommes engagés paternellement sont victimes de stéréotypes au travail: des réflexions du genre « Quoi, ta femme ne peut pas s'en occuper ? ». Enfin, du fait des divorces et des séparations, des pères se retrouvent seuls avec leurs enfants une semaine sur deux et sont confrontés aux mêmes problèmes que les mères.

M. F. : Qu'est-ce qui explique que ce soit la femme qui sacrifie le plus sa carrière ?

CATHERINE : C'est souvent lié au problème de mode de garde. Au vu de leurs revenus jugés insuffisants elles préfèrent réduire leurs horaires et passer à temps partiel.

M. F. L'implication des hommes est-elle nécessaire ?

CATHERINE : Absolument. On sait que si l'on ne les implique pas, on n'arrivera jamais à faire bouger les lignes pour les femmes. Tout ça a cause de la réalité domestique. Si les hommes ne s'y mettent pas un peu à la maison, les femmes ne pourront jamais réellement se libérer de leurs tâches domestiques et familiales. Un préalable nécessaire pour qu'elles puissent se consacrer autant qu'elles le souhaitent à leur vie professionnelle. À moins de recourir à des prestataires de service à domicile. Reste aussi le problème de la prédominance des hommes dans les instances de décision.

M. F. : Concrètement, comment faire évoluer les entreprises ?

CATHERINE : En les sensibilisant. Le plus difficile n'est pas de mobiliser les grands patrons. Les freins viennent du management intermédiaire. À leur décharge, ces managers opérationnels se retrouvent avec des injonctions contradictoires : développer le chiffre d'affaire coûte que coûte tout en prenant soin de la qualité de vie des équipes. Au-delà de ça, il y a une culture très française managériale du contrôle de visu. On est très loin de l'autonomie, la confiance, le management par objectif. On reste encore dans un management de contrôle qui est un obstacle au télétravail.