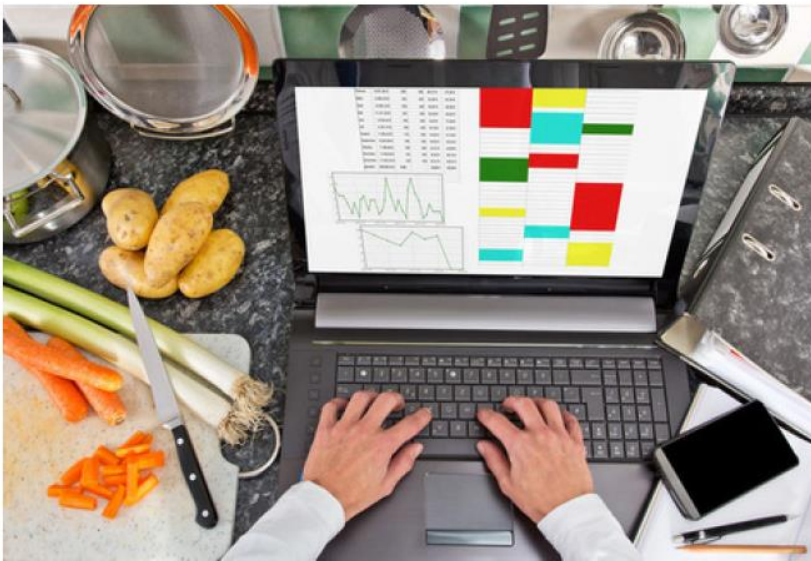


Comment aider les parents à concilier vie professionnelle et vie de famille

Entretien avec Jérôme Ballarin (1), président de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise (OPE), à l'occasion de la publication du baromètre de la « Conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale ».



MARKUS BORMANN/Fotolia

« La demande des parents salariés, en matière d'équilibres de vie, a évolué. Il y a sept ans, lorsque nous avons créé l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise, les parents demandaient d'abord à leur employeur un soutien financier et des services, tels que des crèches, des mutuelles ou la participation aux frais de scolarité. Aujourd'hui, ils souhaitent plutôt des changements dans l'organisation du travail, avec des horaires plus souples ponctuellement ou des aménagements durables (temps partiel), ainsi que la possibilité de travailler depuis leur domicile une journée par semaine.

Les besoins des familles varient toutefois en fonction de l'âge des enfants. Lorsqu'ils sont petits, elles privilégient les solutions de garde, ponctuelles ou permanentes, et les chèques emploi service. Lorsqu'ils sont plus grands, leurs demandes portent d'avantage sur l'organisation du travail.

Beaucoup d'entreprises ont répondu à ces demandes. D'abord, pour la petite enfance, puis progressivement pour les autres âges de la vie. L'Observatoire pour la Parentalité en Entreprise a fortement encouragé le développement des dispositifs d'accompagnement, notamment pour les pères et les aidants familiaux qui doivent s'occuper de leurs propres parents en situation de dépendance.

Les salariés reconnaissent d'ailleurs l'action des entreprises (30 000 ont déjà signé la charte de la Parentalité). Cette année, pour la première fois depuis la création de notre baromètre, ils sont moins nombreux à dire que l'employeur « ne fait pas beaucoup de choses pour les aider à équilibrer leurs temps de vie ». La proportion des salariés insatisfaits reste toutefois majoritaire, à 61 %, mais l'amélioration amorcée en 2014 se confirme.

Afin de faciliter la vie des parents salariés qui, plus encore que les autres, disent manquer de temps (83 % contre 71 %), l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise a lancé 15 nouveaux engagements en faveur de l'équilibre des temps de vie. Une sorte de charte des bonnes pratiques pour éviter les réunions en fin de journée, les mails le soir ou le week-end et les charges de travail trop lourdes. Cette régulation collective nous semble indispensable à l'ère du numérique pour éviter que le salarié ne reste connecté en permanence et n'ait plus de temps qualitatif pour sa famille.

Beaucoup reste cependant encore à faire pour changer les mentalités en entreprise. En 2015, près d'un quart des salariés se disent évalués sur leur temps de présence au bureau plutôt que sur les résultats. Un fléau qu'il faut combattre pour passer d'une culture de la présence à celle de l'efficacité. De même qu'il faut encore lutter contre les stéréotypes afin de permettre aux femmes et aux hommes de concilier vie professionnelle et vie de famille. »

Auteur de *Manager par les équilibres. Le bien-être des collaborateurs au service de l'efficacité collective* » (Vuibert).

Paula Pinto Gomes