

Concilier vie professionnelle et vie privée

Avec, d'une part, l'augmentation de l'activité féminine et du nombre de couples actifs, et, d'autre part, l'évolution des attentes et des comportements à l'égard du travail, les salariés souhaitent de plus en plus concilier leur vie professionnelle et leur vie privée sans avoir à faire un choix entre l'une ou l'autre. C'est en effet un sujet de préoccupation pour 97% des salariés. Pourtant près de la moitié (47%) ne se sent pas écoutée dans son entreprise dans ce domaine. Voici le principal constat du 1^{er} baromètre de l'Observatoire de la parentalité en entreprise. Cet observatoire, qui a vu le jour fin 2008 sous l'impulsion du gouvernement et du MEDEF, a pour objectif d'évaluer les pratiques des employeurs en faveur des parents salariés et de les inciter à mieux concilier la carrière et la vie de famille de leurs salariés.

Pendant longtemps, les entreprises négligeaient cette dimension car la vie familiale était considérée comme relevant de la sphère privée. Elles doivent aujourd'hui tenir compte de cette perméabilité vie professionnelle et vie privée dans leurs politiques RH pour offrir une plus grande souplesse aux salariés et ainsi les fidéliser.

En effet, 1/3 d'entre eux estime que l'équilibre vie professionnelle et vie familiale est mauvais, alors que la génération des 20-30 ans le place en tête des critères pour rejoindre une entreprise. Une autre source d'insatisfaction porte sur les horaires et les rythmes professionnels inadaptés : travail source de stress qui rejaillit sur la vie de famille, pas assez de temps pour les loisirs.

Une grande enquête sur les politiques de conciliation vie professionnelle-vie familiale met en évidence que plus de la moitié des entreprises n'offrent quasiment aucune solution de soutien à la parentalité et qu'une dissymétrie homme-femme existe toujours dans l'entreprise. Les femmes gèrent toujours les 2/3 des tâches domestiques, et 40% d'entre elles connaissent une réduction de leur horaire à la venue d'un enfant – "le phénomène des nouveaux pères est à relativiser" selon les auteures de l'étude. L'entreprise de son côté perpétue ces schémas : elles attendent une plus grande disponibilité des hommes et se montrent plus indulgentes avec les absences des femmes.

Les solutions plébiscitées par les salariés sont tout d'abord les dispositifs financiers (aide au financement de la scolarité, mutuelle, participation aux frais de garde) et surtout un soutien sur le long terme (conciergerie d'entreprise, télétravail...) plutôt que des aides ponctuelles.

Les 70 entreprises engagées dans le cadre de l'observatoire de la parentalité (et signataires de la charte du même nom), dont une trentaine de PME, seront suivies sur 4 domaines : les services (crèches, aide à la recherche de baby-sitter), le soutien financier (prime naissance, chèque emploi service), le temps de travail (plus grande souplesse des horaires, télétravail) et l'implication directe du management (suppression des réunions après, embauche de salariées faisant état de leur grossesse...)

Il est nécessaire de faire évoluer les mentalités pour ne plus mettre en compétition vie professionnelle et vie privée mais considérer au contraire qu'une conciliation des activités personnelles et professionnelles peut s'avérer bien plus bénéfique, autant pour l'entreprise que pour le salarié.

Quelques articles choisis

Les Echos.fr – **Idées Livres** *Concilier travail, famille et vie personnelle*, 8 janvier 2009.

Le Monde.fr – *Concilier travail et vie de famille reste compliqué*, 29 avril 2009

Les Echos.fr – *Les employeurs soignent leurs salariés parents*, 25 novembre 2008