

Le rééquilibrage vie privée-vie professionnelle est-il un tabou pour les hommes ?

LE MONDE ECONOMIE | 22.04.2013 à 17h28 • Mis à jour le 24.04.2013 à 11h27 |

Margherita Nasi



Raphaël Personnaz dans le film "La stratégie de la poussette" de Clément Michel. | StudioCanal

Le 26 avril se tient une nouvelle séance de négociation entre patronat et syndicats sur la qualité de la vie au travail, notamment sur l'équilibre vie privée-vie professionnelle.

Une question qui touche toute la population en emploi et qui transcende les genres. *"On a tendance à associer ce sujet aux femmes exclusivement. Or le "présentéisme" [le fait de passer trop de temps sur son lieu de travail] est un mal beaucoup plus présent chez les hommes"*, note Alexandre Joste, président-fondateur de la Fabrique Spinoza, think tank du bien-être citoyen.

Un concept que partage Antoine de Gabrielli. Le fondateur de Mercredi-c-papa, association qui milite pour l'implication des hommes dans les politiques de mixité, parle de *"plancher de verre"* : *"Un homme repose sur le plancher de son statut professionnel, mais celui-ci l'isole de ses autres domaines naturels d'épanouissement."*

Avant de lancer Mercredi-c-papa, le chef d'entreprise animait un groupe

d'hommes. *"Pendant onze ans, j'en ai écouté des centaines évoquer leurs difficultés à prétendre à un épanouissement hors de la seule sphère professionnelle"*, raconte M. de Gabrielli.

VICTIMES DE LA CULTURE PRÉSENTÉISTE

Si les hommes ont autant de difficultés à développer d'autres domaines d'épanouissement, c'est qu'ils sont victimes de la culture présentéiste de l'entreprise. *"Ils ne sont jugés compétents que s'ils sont visibles. Un homme qui veut négocier un contrat à quatre cinquièmes de temps est mal vu par sa hiérarchie"*, dit François Fatoux, délégué général de l'Observatoire sur la responsabilité sociale des entreprises. Dans ce contexte, le congé parental ou le temps partiel restent l'apanage des femmes.

L'arrivée des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) n'a rien arrangé. Elles sont pointées comme responsables de la porosité croissante entre vie professionnelle et privée. *"Un employé de bureau vérifie ses mails toutes les cinq minutes. Et les mails sont accessibles sur des supports variés"*, note M. Joste.

Une intrusion qui fait grincer les dents. Notamment celles des jeunes de la génération dite Y (nés dans les années 1980 et 1990), *"plus sensible à l'équilibre vie professionnelle-vie privée"*, selon M. Joste. Pour lui, *"la question de l'équilibre n'est pas un gadget, mais un enjeu à maîtriser pour les employeurs s'ils veulent manager cette génération"*. Même son de cloche chez M. de Gabrielli : cette génération a un rapport différent au travail, avec un intérêt plus prononcé pour le bien-être.

"Quant aux stéréotypes père-mère, ils sont encore plus puissants que les stéréotypes homme-femme. Je fais le pari que, quand ces jeunes deviendront parents, ils rencontreront les mêmes difficultés pour s'épanouir hors de la seule sphère professionnelle", met en garde le fondateur de Mercredi-c-papa.

Le changement ne viendra pas d'une génération, mais d'une prise de conscience générale et de l'application de mesures en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et privée.

Jérôme Ballarin, directeur de l'Observatoire de la parentalité, évoque plusieurs pistes. Il faut d'abord faire évoluer le cadre légal, en introduisant une protection juridique anti-licenciement pour les jeunes pères : *"Beaucoup de dispositifs protègent les femmes enceintes, il faut les mêmes pour les hommes, afin de valoriser la paternité. L'égalité homme-femme passe par là aussi."*

ÉQUILIBRE COMME VECTEUR D'ÉGALITÉ

L'équilibre comme vecteur d'égalité, c'est aussi ce que soutient M. Joste : *"Cela peut sembler paradoxal, mais un homme qui rentre à la maison pour s'occuper des tâches ménagères favorise l'égalité entre les hommes et les femmes."*

M. Ballarin appelle aussi à une réorganisation du travail avec des réunions moins tardives et des horaires plus flexibles, et à la sensibilisation des managers et des dirigeants.

Sans oublier les syndicats : *"Ils sont souvent composés d'hommes d'un certain âge qui ne voient pas forcément l'intérêt de réfléchir à des questions comme la promotion de la paternité. C'est pourtant un enjeu générationnel"*, pointe M. Fatoux.

Pour ce dernier, un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée comporte nombre d'intérêts. Pour l'entreprise et ses employés tout d'abord, car il motive et accroît la productivité des salariés, tout en permettant de réinterroger la culture d'organisation du travail.

Pour la société ensuite. *"Ce modèle des normes masculines, basé sur la nécessité d'être un gagnant et le déni des failles, a un coût très élevé"*, rappelle M. Fatoux, qui évoque les statistiques sur les morts évitables, dont les trois quarts sont le fait d'hommes.

"Ces derniers ont des avantages en termes de rémunération et d'évolution. Mais c'est au détriment de la santé et de la famille. Il s'agit d'un modèle qui n'est tenable ni pour l'entreprise ni pour la société, et nous avons tout intérêt à interroger ces normes."

Margherita Nasi

Journaliste au Monde