

07.04.2006 - 11:30 Uhr

Conférence de printemps des Employés Suisse le 7 avril 2006 à Olten : "Work Life Balance" est-ce uniquement un concept à la mode?

Zurich (ots) -

Travail et famille, loisirs et amis, passe-temps et bénévolat. De nos jours, l'être humain doit savoir gérer tous ces aspects à la fois: les impératifs de l'employeur, les exigences de la société, mais aussi les contraintes que nous nous posons à nous-mêmes. L'idée d'établir un équilibre sain entre ces différents domaines de la vie arrive à point nommé. Le terme pour le décrire vient de l'anglais et s'appelle "Work Life Balance".

Le concept du "Work Life Balance" s'est bien ancré dans notre monde, et surtout dans le monde du travail. Mais dans quelle mesure cet équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est-il réellement vécu et appliqué? Des experts et expertes se sont penchés sur le sujet et en ont discuté lors de la conférence de printemps des Employés Suisse qui s'est tenu le 7 avril à Olten.

Pour conjuguer famille et travail, il faut passer à l'action. En introduction, Anna Christen, responsable de la politique d'égalité de Travail.Suisse, appela à l'action à différents niveaux: au niveau individuel, au niveau politique, au niveau de l'entreprise, mais aussi au niveau social, où elle nous a enjoint de changer notre conception des valeurs, par exemple dans notre compréhension du rôle de l'homme et de la femme.

Anna Christen présenta divers facteurs qui peuvent empêcher de concilier la famille avec le travail des hommes et des femmes, tels que:

- Les femmes gagnent 20% de moins que les hommes
- L'Etat ne dépense que 1,6% du produit intérieur brut pour les familles, mais presque 12% pour les assurances vieillesse
- Le travail à temps partiel a souvent une connotation négative de revenu supplémentaire
- Ce sont surtout les femmes qui travaillent à temps partiel (60%), contre 12% des hommes; les femmes pour des raisons familiales
- surtout, les hommes à cause d'une formation continue
- En termes de grossesse et de maternité, les femmes sont souvent discriminées au poste de travail
- L'offre en matière de crèches, de garderies et autres formes de prise en charge des enfants est totalement insuffisante
- Les enfants sont un risque de paupérisation (en fait les femmes aimeraient bien avoir un peu plus de 2 enfants, le taux de natalité est à 1,4)

Selon mes estimations, les hommes et les femmes ont à parts égales le moins de problèmes à concilier le travail et la vie privée lorsqu'ils sont seuls ou vivent une vie de couple sans enfants, nota Anna Christen. Aussi bien chez les femmes que chez les hommes, les problèmes de conciliation des deux domaines augmentent avec le nombre des enfants. Les plus gros problèmes rencontrent les familles monoparentales et les pères ayant trois enfants ou plus. Anna Christen critiqua également le fait que le thème de la conciliation de la vie professionnelle et de la famille

ait été féminisé: Les femmes doivent organiser leur activité professionnelle, leur carrière et leur famille de manière optimale alors que les hommes peuvent se concentrer sur leur carrière professionnelle et leur rôle de soutien de la famille.

Pour que les hommes et les femmes ayant des enfants puissent avoir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, Anna Christen revendique entre autres les aspects suivants:

- Empêcher la discrimination des femmes et des mères au poste de travail

- Proposer une prise en charge des enfants en dehors de la famille à un niveau global

- Lutter contre la paupérisation des familles, par ex. avec des allocations familiales uniformes

- Egalité des salaires pour les hommes et les femmes

- Davantage de travail à temps partiel pour les hommes

"Work Life Balance" uniquement pour les gens qui n'aiment pas travailler? De nos jours, les pères et les mères poursuivent leurs objectifs dans leur travail, mais ils revendiquent également une vie privée à côté de leur vie professionnelle. C'est par ce constat que Franziska Bischof-Jäggi, directrice de Familienmanagement GmbH, commença son exposé. Dans cette situation, on se pose toujours la question: De qui sommes-nous l'obligé de la vie professionnelle ou de la vie privée? Il est très difficile de trouver une réponse à cette question et d'établir un équilibre et ce n'est donc rien pour les ceux et celles qui n'aiment pas travailler. Le concept du "Work Life Balance" n'a pas pour objectif de vivre une vie équilibrée dans la médiocrité. Il permet au contraire d'être extrêmement performant en termes de vie privée et professionnelle, expliqua Franziska Bischof-Jäggi. Seul celui qui ose se rapprocher de ses limites avance que ce soit au niveau mental, émotionnel ou physique.

Pour avoir un bon équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, il faut avoir soi-même le contrôle de sa vie et prendre ses responsabilités. Celui qui a toujours l'impression d'être sous l'emprise d'autrui et se sent obligé de répondre à des supposées contraintes peut se sentir petit et à l'étroit. Pour Franziska Bischof-Jäggi, il est intéressant de voir que même des personnes dont on a l'impression qu'elles vivent une vie réussie sont souvent sous une emprise tierce.

Pour finir, notre "Work Life Balance" dépend de notre gestion du temps et ce en termes de qualité. En effet: les enfants ne demandent pas tant de leurs parents qu'ils aient assez de temps, mais surtout qu'ils soient moins fatigués et stressés et qu'ils prennent le temps de répondre à leurs questions.

Une politique d'entreprise favorable à la famille est payante. Klaudia Lehmann, collaboratrice scientifique de Prognos AG, présenta une analyse coûts/profits de l'économie d'entreprise dans le cadre d'une politique d'entreprise favorable à la famille. L'étude est arrivée à la conclusion qu'une politique d'entreprise favorable à la famille était rentable pour l'entreprise: Tous les participants se retrouvent dans une situation 'gagnant-'gagnant, expliqua Klaudia Lehmann.

Une société fictive de 1500 employés a servi de modèle pour calculer les coûts et les profits tirés des mesures prises en faveur de la famille au sein de l'entreprise. Côté coûts, on a tenu compte d'un train de mesures favorables à la famille comprenant des modèles de temps de travail souples, des congés de maternité prolongés (neutres

en termes de coûts), des congés de paternité, des offres de conseils et de médiation, le télétravail et la prise en charge des enfants avec un soutien de la part de l'entreprise. Côté profits, l'entreprise peut réaliser des économies grâce aux effets suivants:

- Effet de retour: les collaboratrices reviennent volontiers dans l'entreprise après leur congé de maternité. Les frais dus aux fluctuations sont donc moins importants.
- Effet du temps partiel: Les parents ayant des enfants à charge peuvent varier leur temps partiel au fur et à mesure des besoins. A leur retour, les mères peuvent faire des temps partiels plus importants. L'entreprise économise les coûts liés à du personnel de remplacement.
- Effet de carrière: Il permet aux mères et aux pères de suivre une carrière professionnelle qualifiée malgré leurs tâches familiales.

L'entreprise peut doter les fonctions en interne, ce qui économise des frais d'acquisition du personnel.

L'entreprise fictive dépense tous les ans 247 000 francs pour des mesures favorables à la famille. Elle économise cependant 267 000 francs en frais d'acquisition du personnel. L'excédent de 20 000 francs correspond à un rendement de 8%. Ce rendement est calculé avec prudence. Des conséquences difficilement mesurables telles qu'une motivation accrue ou une meilleure identification avec l'entreprise n'ont pas été pris en compte, mais ils contribuent certainement eux aussi au succès économique.

Novartis Exemple d'une entreprise favorable à la famille Novartis emploie 80 000 personnes dans 140 pays, dont 10 000 en Suisse. Parmi les employés, 33% des femmes sont des mères et 58% des hommes sont des pères de famille. Au niveau du management, 30% des femmes sont des mères et 71% des pères.

Dans son exposé, Katharina Amacker, responsable Diversité Suisse, présenta la gamme de prestations attrayantes que Novartis offre aux familles dans différents domaines:

- Finances: Allocation familiale de Fr. 120.--, allocation pour enfant de Fr. 200.--, subvention pour les crèches et fondation apportant son aide pour les besoins en matière de formation
- Temps de travail: horaire souple, télétravail, modèles de travail partiel et conseils
- Prise en charge des enfants: places de prise en charge, camp de vacances, places en cas d'urgence et conseils
- Prestations: services de campus, shopping électronique, places de parc réservées, enfants au restaurant du personnel
- Valorisation: enfants au poste de travail, journée des familles, journée fille/fils, sponsoring de l'étude Prognos

Le succès de la politique familiale de Novartis se voit notamment à l'augmentation du pourcentage de femmes dans le management (de 14% en l'an 2000 à 25% l'année passée). Pourtant, pour Katharina Amacker, l'entreprise n'a pas encore atteint son but. Seuls 2,7% des hommes et autant de managers (hommes et femmes) travaillent à temps partiel. Le top management ne compte que 13% de femmes et le temps partiel est toujours considéré comme un critère qui tue la carrière. Novartis est maintenant en train de supprimer les barrières mentales. Aux paroles les règlements sont en place doivent maintenant suivre autant d'actions que possible.

Des employés employables grâce à un équilibre judicieux entre la vie professionnelle et la vie privée Nous voulons des employés employables, déclara Vital G. Stutz, le directeur des Employés Suisse, au début de son exposé. Nous avons réalisé une chose. Seule l'employabilité peut nous rendre (du moins en partie) la sécurité que nous croyions avoir perdue dans le monde moderne et flexible du

travail.

Comment devenir employable? Le perfectionnement professionnel est une condition très importante. Une autre tout aussi importante et là Vital Stutz arriva au cur de son exposé est un bon équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Le travail n'est pas une fin en soi, expliqua-t-il, et il ne doit sûrement pas rendre malade. Si les employés modernes doivent donc être employables, il est deux fois plus important qu'ils soient aussi en bonne santé. Seules les personnes en bonne santé sont employables.

Vital Stutz montra que le concept "Work Life Balance" et l'employabilité avaient encore d'autres points en commun. On peut par exemple tirer de l'énergie de la famille pour en faire profiter le travail. A l'inverse, une bonne employabilité contribue à garantir le revenu économique d'une famille. Un réseau social nous permet de mieux connaître notre employabilité et il peut aussi nous aider à trouver une nouvelle place.

En résumé, pour Vital Stutz, l'employabilité a une influence sur l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Le contraire est d'ailleurs également valable. C'est pourquoi les Employés Suisse ont tellement à cur l'employabilité de leurs membres et le concept du "Work Life Balance". Il faut maintenant sensibiliser la masse des employés et les employeurs. En termes concrets, pour Vital Stutz il faut entre autres des modèles de durée de travail favorables à la famille, des congés de paternité ou de bonnes possibilités de carrière pour les femmes. Mais il faut aussi que les employés puissent apporter leur contribution au poste de travail et qu'ils soient reconnus comme étant des co-entrepreneurs. Et finalement, il est important de veiller à ce que l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle soit reconnu par la société comme étant une prestation précieuse. Les Employés Suisse veulent atteindre ces objectifs à l'aide de mesures, d'informations, d'explications, d'actions et de revendications.

Contact:

Hansjörg Schmid, Responsable Communication, Tél. 044 360 11 21, portable 076 443 40 40

Les Employés Suisse sont l'organisation des employés la plus importante des branches MEM (industrie des machines, des équipements électriques et des métaux) et Chimie/Pharmacie. Environ 27 000 employés y adhèrent. Les Employés Suisse sont nés de la fusion des deux associations Employés affiliés VSAM (MEM, fondée en 1918) et VSAC (Chimie, fondée en 1993).

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/fr/pm/100006251/100507471> abgerufen werden.