

CONCILIATION VIE FAMILIALE VIE PROFESSIONNELLE



Séance Plénière du 23 septembre 2011

Un enjeu pour le
développement
économique de la Lorraine
et l'attractivité de ses
territoires ?

Septembre 2011

l'échantillon quantitatif) : il s'agit des hommes à la recherche du juste équilibre entre vies professionnelle et familiale. Au quotidien, ils doivent arbitrer entre leurs différents temps de vie, trouver des solutions au jour le jour. Dans ce cadre, **ils attendent beaucoup de l'entreprise notamment par la mise en place de mesures facilitant leur quotidien ;**

- Les « **égalitaires** » (33% de l'échantillon quantitatif) : il s'agit des pères hypersensibles à la problématique de l'équilibre. Ils n'envisagent pas de faire le moindre choix, et veulent réussir sur les deux tableaux professionnel et personnel. Le quotidien de travail doit pouvoir s'adapter aux impératifs familiaux. **Ils aspirent à une véritable mutation culturelle au sein des entreprises afin que celles-ci mettent en œuvre en leur sein une politique « family friendly » (favorable à la famille) égalitaire.**

Les entreprises ne peuvent donc plus se permettre de rester indifférentes aux nouvelles aspirations des parents, pères et mères, au risque de se retrouver face à des difficultés de recrutement et/ou de fidélisation, dans un contexte où le marché du recrutement est déjà assez tendu pour certaines d'entre elles.

Comme le souligne Karen DEMAISON, fondatrice de « Critères de Choix » (cabinet de conseil en stratégie humaine), « *il y a quelques années, l'équilibre était un critère de recruteurs dans la sélection des candidats. Désormais, - et sans doute sous d'autres formes -, c'est devenu un critère fort des candidats pour le choix de leur travail, un critère fort de salariés pour rester et s'investir dans leur emploi et leur entreprise* »*.

La fidélisation des salariés apparaît ainsi comme un enjeu pour la survie même des entreprises.

* « Vie au travail, vie hors travail, équilibre et qualité de vie : tous concernés ! », Karen DEMAISON, <http://www.karen-demaision.com/articulation-des-temps/2011/07/evenement-vie-au-travail-vie-hors-travail-equilibre-et-qualite-de-vie-tous-concernes.html>

• **Amélioration de la productivité et des performances** : la densification du travail et les problèmes de conciliation des temps de vie conduisent également à de nombreux dysfonctionnements qui ont un coût pour l'entreprise : turn-over, absentéisme, stress, accidents du travail ...

Les résultats d'une étude réalisée en Espagne en 2006 ont montré que les entreprises étaient confrontées à des problèmes dus à un manque d'équilibre entre responsabilités familiales et professionnelles : des difficultés de recrutement de personnels hautement qualifiés (pour 50% des entreprises interrogées), de l'absentéisme (32%), une faible motivation des salariés (26%), un manque d'engagement des salariés dans l'entreprise (26%), des congés maladies dus au stress (5%)**.

La mise en œuvre d'une politique parentale, à travers la mise en place de modes de garde, d'aides financières, de mesures d'accompagnement et de services aux salariés-parents peut renforcer la satisfaction des salariés et leur sentiment d'appartenance à l'entreprise, et contribuer par là même à une meilleure productivité de celle-ci ;

• **Amélioration de l'image et de la responsabilité sociale de l'entreprise** : les entreprises ont tout intérêt à intégrer le concept de **Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)** dans leur stratégie à partir du moment où la RSE influe sur leur image et leur réputation, ainsi que sur la motivation de leurs salariés. Elle peut influencer aussi sur les possibilités de financements et de cotraitance dans la mesure où les entreprises, et particulièrement les grandes entreprises, sont de plus en plus soumises à des cotations « éthiques », ainsi que sur les possibilités de réponses aux appels d'offres dans le cadre des marchés publics***.

** Promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins, ORSE/CNIDFF, septembre 2008, page 9

*** Clauses d'insertion sociale

Intérêt Régional

Société civile

Mission
consultative

97 conseillers

Seconde Assemblée
Régionale de Lorraine

Influence

Anticipation

Réflexions

Diversité
territoriale

Veille

Echanges

Propositions

Brassage d'idées



CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL DE LORRAINE

Hôtel de Région - Place Gabriel Hocquard
BP 81004 - 57036 Metz Cedex 1
Tél. 03 87 33 60 26 - Fax 03 87 33 61 09

<http://ces.lorraine.eu> - cese@lorraine.eu
www.facebook.com/ceselorraine
www.twitter.com/ceselorraine

SEPTEMBRE 2011