

DOSSIER DE PRESSE

Etude
Les pères managers en quête d'équilibre
Portrait d'une génération qui entend
réconcilier travail et paternité

FEVRIER 2008

Entreprises partenaires

SUEZ, PSA Peugeot-Citroën, Coca-Cola Entreprise, Saint-Gobain, Bain & Company

SOMMAIRE

LES PERES MANAGERS EN QUETE D'EQUILIBRE : LA DECOUVERTE D'UN SUJET	3
NOTRE PARTI-PRIS : LE CHOIX D'UN ECHANTILLON CIBLE DE PROFILS COMPLEMENTAIRES	4
LES GRANDS ENSEIGNEMENTS DE L'ETUDE	5
<i>Une tendance de fond : l'évolution de l'identité masculine, du père incarnation de la loi au père relationnel</i>	<i>5</i>
<i>Un engagement professionnel fort mais qui ne se vit plus de manière sacrificielle</i>	<i>6</i>
<i>Une typologie de pères qui décline trois profils-type</i>	<i>7</i>
<i>Des freins en entreprise perçus par les pères</i>	<i>8</i>
<i>Stratégies et négociations de couples.....</i>	<i>9</i>
PAROLES DE PERES MANAGERS.....	10
INTERVIEW DE CLAIRE BEFFA ET KARINE ARMANI, DIRECTRICES ASSOCIEES D'EQUILIBRES.....	11
PRESENTATION D'EQUILIBRES.....	13
EN SAVOIR PLUS	14



Les pères managers en quête d'équilibre : la découverte d'un sujet

Pourquoi EQUILIBRES a-t-il choisi d'investiguer sur la manière dont les pères cadres de 30 à 40 ans concilient leurs vies professionnelle et personnelle ?

Un faisceau d'indicateurs sociétaux et économiques nous a incités à penser que nous étions à la croisée des chemins et qu'un inévitable mouvement était en marche. Mouvement qui touche aux pratiques relevant de la sphère privée mais aussi à la relation au travail. Nous avons l'intuition que l'engagement professionnel de la génération des cadres masculins trentenaires tenait compte d'une nouvelle inconnue : leur aspiration à un meilleur équilibre de leurs temps de vie.

Au nombre des indicateurs, nous comptons la **situation exceptionnelle de la France** qui conjugue l'un des plus forts taux d'activité des femmes et le record européen de fécondité (2,0 enfant par femme en 2006). Dans ce pays, parentalité et travail vont de pair. Les doubles carrières sont de plus en plus fréquentes (80% des couples sont bi-actifs). Comment ne pas imaginer qu'au sein de ces couples, les négociations quant à la distribution des temps professionnels et familiaux ne vont pas grandissant ?

Pourtant, après 60 ans de politiques en faveur de l'égalité professionnelle, la question de l'équilibre des temps - dont on sait qu'elle est une des clés pour faire avancer l'égalité - n'a jamais été posée aux hommes. Dans les entreprises, elle est **généralement abordée du point de vue des femmes**. Et trop souvent encore réduite à un « problème féminin » traduit en temps partiels, congé parental, moindre disponibilité des femmes...

Seule la mise en place du congé de paternité en 2002 a ouvert une brèche et son large succès - deux-tiers des pères interrogés dans notre enquête quantitative l'ont pris - prouve à quel point le moindre appel d'air en direction des pères est aussitôt assimilé.

De plus, il a récemment été démontré que **l'efficacité économique d'une entreprise augmente lorsqu'elle sait prendre en compte l'équilibre de vie de ses salariés**, hommes et femmes, et leur bien-être global. (*Women Matter*, Mc Kinsey, 2007 et *The future of HR in Europe*, Boston Consulting Group, 2007)

Enfin, les responsables de ressources humaines savent que l'investissement dans le travail a changé de nature. Les plus diplômés, notamment, ne l'envisagent plus comme une valeur-devoir mais comme une source potentielle d'accomplissement de soi, au même titre que d'autres engagements, familiaux et associatifs notamment.

Comment dès lors ne pas enquêter auprès des pères ? Et plus particulièrement auprès des pères cadres, cadres supérieurs et hauts potentiels, ressource stratégique des entreprises et futurs dirigeants pour certains.

Une étude qui s'inscrit dans le cadre du projet Qualitemps

Cette étude a été réalisée dans le cadre du projet QUALITEMPS. Le projet QUALITEMPS, soutenu par le Fonds social européen, est coordonné par le Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF). Il vise à favoriser l'implication des hommes dans la vie familiale en vue de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Equilibres



Notre parti-pris : le choix d'un échantillon ciblé de profils complémentaires

Cette étude est le fruit de deux enquêtes : un sondage sur un échantillon représentatif de 400 pères cadres âgés de 30 à 40 ans, et soixante longues interviews de cadres supérieurs et hauts potentiels trentenaires.

Ces entretiens ont été complétés par les interviews d'une vingtaine de DRH de grandes entreprises.

Les pères interviewés ont accueilli les enquêteurs avec un vif intérêt, visiblement heureux de pouvoir s'exprimer sur le sujet. Ils ont aussi su proposer des solutions concrètes et cohérentes avec les exigences de rentabilité des entreprises.

Nous avons choisi de mettre plus particulièrement en lumière les propositions des pères hauts potentiels, aux marches du pouvoir dans les grandes entreprises. Car ce sont eux qui sont porteurs de la nouvelle culture managériale et les entreprises doivent être attentives à leur parole.

Une analyse sociologique pour nourrir le conseil RH

Pour cette étude inédite nous rassemblons plusieurs compétences : celle d'EQUILIBRES, la première société de conseil spécialisée sur le sujet de la conciliation entre vies professionnelle et personnelle, et celle de Bénédicte Bertin-Mourot, sociologue au CNRS et co-créatrice de l'Observatoire des Dirigeants pour l'enquête qualitative.

Enfin, c'est l'institut de sondages LH2 qui a pris en charge l'enquête quantitative auprès de 400 pères cadres, laquelle permet d'étayer les réflexions issues des entretiens qualitatifs.

Au carrefour de diverses disciplines en sciences sociales, cette étude cerne la manière dont les pères cadres, cadres supérieurs et hauts potentiels, **construisent aujourd'hui leur identité au croisement des sphères professionnelle, personnelle et conjugale.**

Enrichie d'entretiens avec une vingtaine de responsables de ressources humaines, elle fait le point par ailleurs sur la manière dont les entreprises s'emparent aujourd'hui du sujet ou peuvent s'en emparer.

Entreprises partenaires

SUEZ, PSA Peugeot-Citroën, Coca-Cola Entreprise, Saint-Gobain, Bain & Company

Equilibres
L'ÉQUILIBRE ENTRE VIES PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

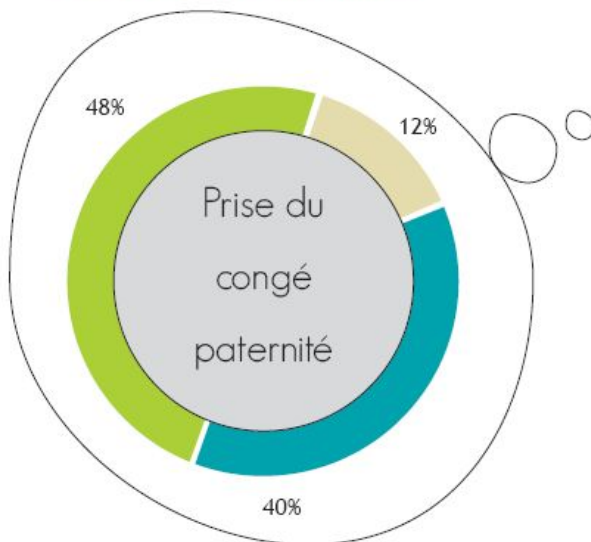


Les grands enseignements de l'étude

Une tendance de fond : l'évolution de l'identité masculine, du père incarnation de la loi au père relationnel

Notre étude permet de dépasser l'apparente contradiction qui veut que les hommes n'ont pas augmenté leur temps de prise en charge des activités domestiques en vingt ans tandis que la société civile pronostique, depuis la même époque, l'avènement d'un « nouveau père ». Nos résultats soulignent à quel point la paternité a muté. Incarnation de la loi, le père est devenu relationnel, autonome sur l'ensemble des activités parentales, et surtout avide d'échanger au quotidien avec ses enfants. Ce qui a fondamentalement changé à l'échelle d'une génération, c'est la manière dont les hommes incarnent aujourd'hui la paternité. Une paternité investie jour après jour.

Avez-vous pris le congé paternité ?

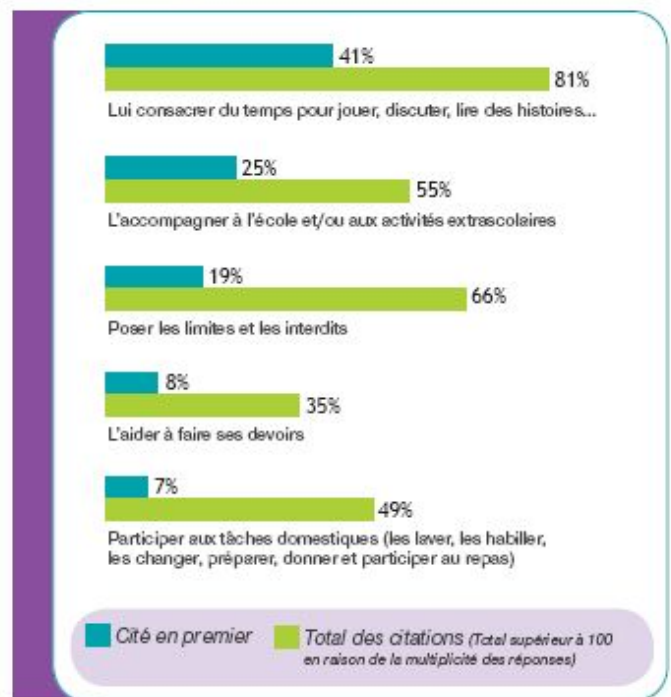


Le congé paternité est largement pris par les pères cadres mais il ne s'est pas encore généralisé



LH2EQUILIBRES - Sondage réalisé en octobre 2007 auprès de 400 pères cadres de 30-40 ans.

Que faites-vous le plus fréquemment avec votre ou vos enfant(s) ?



LH2EQUILIBRES - Sondage réalisé en octobre 2007 auprès de 400 pères cadres de 30-40 ans



Un engagement professionnel fort mais qui ne se vit plus de manière sacrificielle

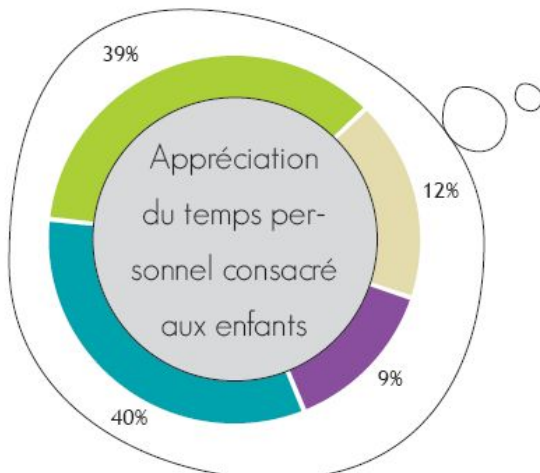
Deux pères cadres sur trois sont en quête d'équilibre de vie tout en souhaitant préserver leur engagement professionnel

Corollaire de cette paternité relationnelle, l'identité par le travail qui a façonné des générations d'hommes, se trouve aujourd'hui concurrencée par d'autres apports. Le *pater familias*, pourvoyeur de revenus, et incarnation de la loi, cède la place à des constructions identitaires plus complexes. Elles vont de pair avec une revendication d'épanouissement personnel, legs de 68, déjà constaté au cœur même des entreprises où l'on sait l'engagement fort mais le lien plus fragile. Elles impliquent aussi la quête d'un meilleur équilibre de vie, recherché, d'après notre étude, par deux pères cadres sur trois.

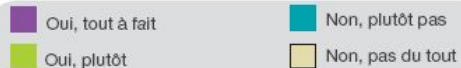
Ces constructions identitaires s'accompagnent d'une demande d'évolution culturelle et managériale au sein des entreprises.

Si les codes du pouvoir traditionnel sont quelque peu bousculés par l'obligation de faire une place aux femmes, ils sont aussi questionnés de l'intérieur par une génération de pères qui goûte moins que la précédente la logique sacrificielle du « *anytime, anywhere* ».

Considérez-vous que vous disposez de suffisamment de temps pour vous occuper de votre ou de vos enfant(s) ?



Une moitié des pères cadres estiment qu'ils ne disposent pas d'assez de temps pour s'occuper de leurs enfants



LH2 EQUILIBRES - Sondage réalisé en octobre 2007 auprès de 400 pères cadres de 30-40 ans

Seriez-vous prêt à changer d'entreprise dans le but de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle ?



La volonté de concilier vies professionnelle et personnelle n'est pas un motif pour changer d'entreprise pour la plupart des pères. Néanmoins ils sont plus nombreux à y penser en Ile-de-France.

LH2 EQUILIBRES - Sondage réalisé en octobre 2007 auprès de 400 pères cadres de 30-40 ans



Une typologie de pères qui décline trois profils-type

Nos enquêtes qualitative et quantitative nous ont permis d'identifier trois profils-type assez marqués de pères managers correspondant à différentes postures dans leur manière d'articuler vies professionnelle et personnelle.

■ Les pourvoyeurs de revenus : une identité construite à travers le travail

Les pourvoyeurs de revenus ont construit leur identité d'homme à travers le travail. L'ascension professionnelle revêt donc pour cette catégorie de pères une importance « existentielle » qui justifie des sacrifices personnels. Ils prennent très peu en charge les tâches domestiques et parentales, dévolues à leur conjointes qui ont souvent accepté d'importants compromis professionnels. Ils considèrent que leur vie est équilibrée dans un rapport temps professionnel / temps familial nettement en faveur du premier et le plus souvent assumé. *Modus vivendi* qui ne va pas sans frustrations et tensions lorsqu'on les interroge plus longuement. Pour eux, l'entreprise ne doit pas nécessairement résoudre cette équation : ils restent très discrets vis-à-vis de leur hiérarchie et assument seuls leur posture personnelle.

■ Les équilibristes : Des artistes du deux-en-un

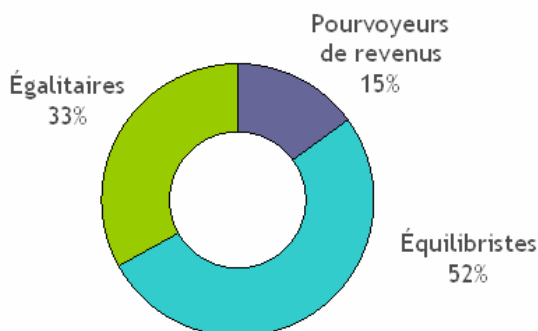
Plus jeunes que les précédents, ils expérimentent la paternité et sa difficile conciliation avec leur vie professionnelle. Ils aspirent à une voie médiane et arbitrent au quotidien entre leurs différents temps de vie. Pragmatiques et imaginatifs, artistes du deux en un, les pères équilibristes représentent le mieux les pères contemporains : refus du clivage, paternité épanouissante, déspecialisation des rôles, investissements sur la sphère professionnelle et personnelle équivalents ... un équilibre qu'ils savent délicat et fragile. C'est pourquoi ils attendent de l'entreprise une évolution culturelle et la mise en place d'actions destinées à fluidifier leur quotidien.

■ Les égalitaires : la mise en pratique d'une philosophie de vie

Ce sont des pères hypersensibles à la problématique de l'équilibre et dans un niveau de maturité qui les a déjà poussés à agir, à faire de vrais choix. Régis par des principes de vie forgés bien souvent avant même de devenir pères, leurs postulats sont que vies professionnelle et personnelle ne doivent pas s'entraver l'une l'autre, hommes et femmes sont pourvoyeurs de revenus et s'investissent de manière égalitaire dans les tâches domestiques et parentales. Pour eux, le quotidien de travail doit pouvoir s'adapter aux impératifs familiaux dans la mesure où résultats et efficacité sont au rendez-vous. Ainsi, les égalitaires sont-ils les plus fervents militants de la mise en œuvre d'une politique « *family friendly* » résolument égalitaire au sein des entreprises. Ils appellent à une véritable mutation culturelle des entreprises.

L'un des apports-clés de notre étude est de mettre en lumière ceci : en 2008, la génération de pères trentenaires ou tout juste quadras est majoritairement 'équilibriste' ou 'égalitaire'. Ce qui signifie qu'elle entend et tente d'équilibrer ses différents temps de vie. Une aspiration qui n'est pas sans créer des attentes et des tensions dans la sphère professionnelle.

■ Enquête quantitative - 400 pères cadres



Equilibres



Des freins en entreprise perçus par les pères

Les principaux freins perçus par les pères managers sont de trois ordres :

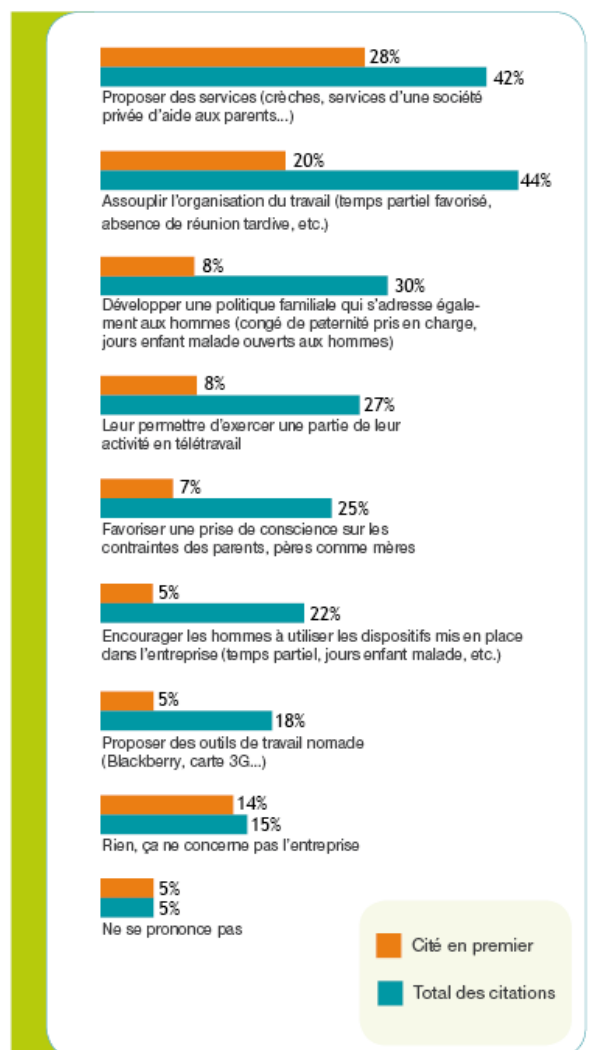
- 1- Les préjugés liés au genre qui enferment dans une identité obsolète
- 2- La culture de l'implication totale version 'high-tech' qui prend le pas sur le culte du présentisme
- 3- Les congés parentaux, temps partiel et respirations professionnelles encore considérés comme tabous

Votre entreprise a-t-elle mis en place des actions qui permettent de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle ?



LH2 EQUILIBRES - Sondage réalisé en octobre 2007 auprès de 400 pères cadres de 30-40 ans.

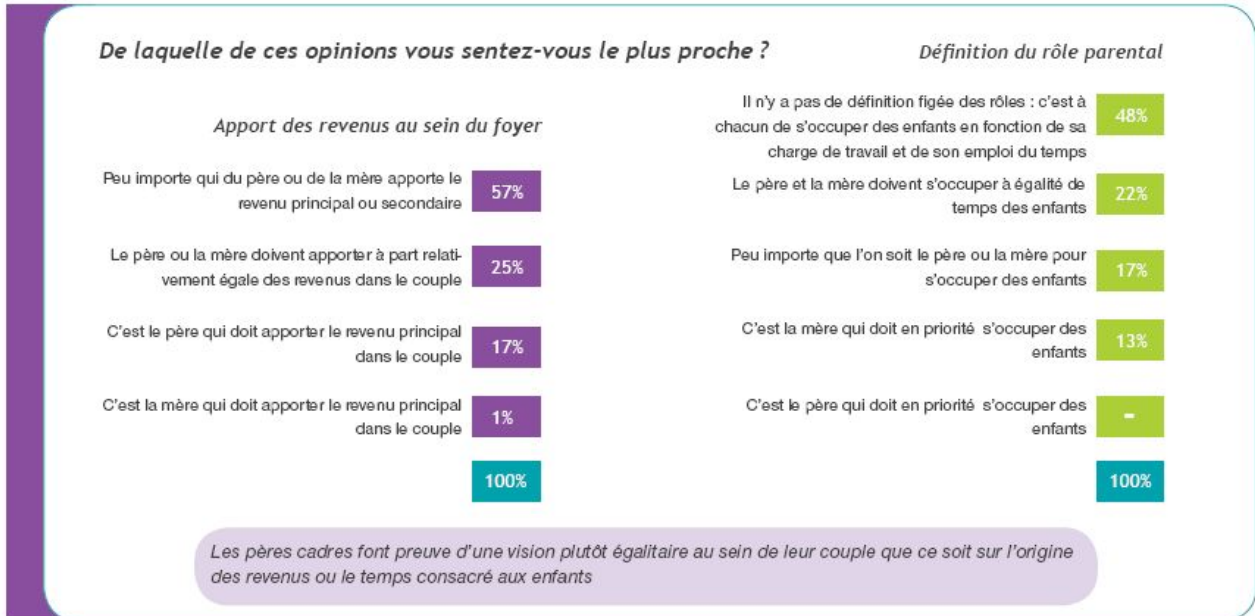
Que devrait faire davantage votre entreprise pour aider les pères managers à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle ?



Stratégies et négociations de couples

Notre étude met également fortement en lumière le fait que les managers trentenaires doivent négocier leurs investissements professionnels avec leurs conjointes. Dans des couples majoritairement égalitaires ou équilibristes au sein desquels les conjointes sont tout autant, voire plus diplômées, les stratégies de double carrière sont fréquentes et les négociations après concernant la répartition des temps de l'un et de l'autre. Les entreprises et les responsables de ressources humaines doivent mesurer l'impact majeur de cette réalité.

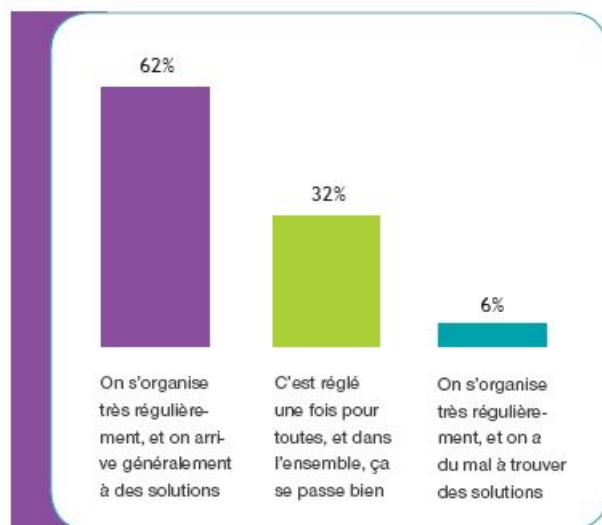
La répartition des rôles entre les deux conjoints



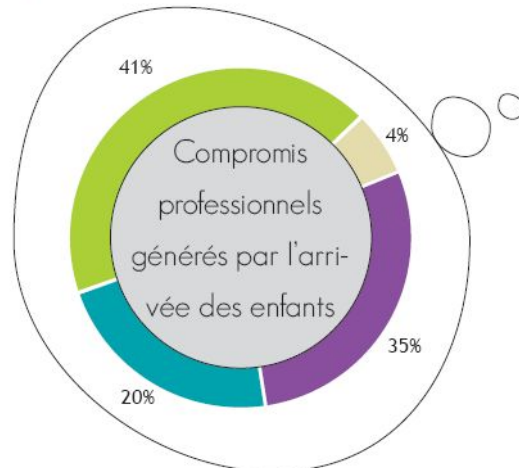
LH2 EQUILIBRES - Sondage réalisé en octobre 2007 auprès de 400 pères cadres de 30-40 ans.

Et au sein de votre couple, qui a fait des compromis professionnels ?

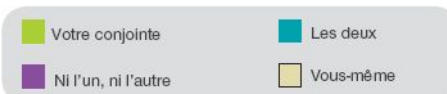
À propos des enfants, de quelle manière êtes-vous organisé avec votre conjoint ?



LH2 EQUILIBRES - Sondage réalisé en octobre 2007 auprès de 400 pères cadres de 30-40 ans.



Les compromis professionnels sont largement encore le fait des conjointes au sein du couple en particulier chez les cadres dirigeants



LH2 EQUILIBRES - Sondage réalisé en octobre 2007 auprès de 400 pères cadres de 30-40 ans.

Equilibres



Paroles de pères managers

Un père 'équilibriste' : « Mes temps professionnel et personnel sont forcément déséquilibrés. Est-ce que cela me satisfait ? Oui, ça va. Est-ce que cela correspond de manière durable à mes aspirations profondes ? C'est plus difficile à dire. Réussir à concilier une vie professionnelle satisfaisante et une vie familiale qui ne se réduit pas à voir ses enfants en pyjama à l'heure du coucher, voire comme aux Etats-Unis avoir le temps de pratiquer une activité sociale après son travail, ce serait l'idéal. Ce qui n'est pas du tout le cas en France, pour les cadres ! »

Un père 'égalitaire' : « Mon choix de vie fait que je n'arriverais peut-être pas à mon meilleur potentiel en termes de poste mais je préfère réussir correctement sur les deux tableaux, professionnel et personnel, plutôt que de sacrifier l'un à l'autre. J'ai l'impression que le nombre de pères, à mon niveau de poste, qui ne veulent pas sacrifier leur vie personnelle augmente. Notre génération imprime une culture différente qui est de penser qu'il n'y a pas que le boulot dans la vie ! Et le dire dans l'entreprise, c'est déjà très impliquant. »

Un père 'pourvoyeurs de revenus' : « J'ai eu mes trois enfants très tôt, et il me fallait assumer professionnellement et financièrement pour prendre en charge cette grande famille. Cela a donc été une motivation puissante au démarrage de ma carrière. (...) Personnellement, je ne prends en charge aucune tâche domestique et quotidienne. (...) Depuis notre mariage, la perspective de carrière a toujours été de mon côté. C'est une décision collégiale. »

Un responsable RH : « Parmi nos hauts potentiels, nous avons deux types de populations. D'une part, des cadres orientés uniquement sur leur carrière, très ambitieux, avec une volonté de monter selon les critères qu'ils perçoivent de l'entreprise. Ils viennent vraiment d'un milieu traditionnel et protégé. Ils nous disent que leur sphère privée ne regarde pas l'entreprise. D'autre part, une nouvelle génération d'hommes qui sont clairement dans une compétition mari et femme pour une double carrière et dans la négociation et le compromis à la fois avec leur chef, l'entreprise... mais aussi avec leurs femmes. »

Equilibres
L'ÉQUILIBRE ENTRE LE PROFESSIONNEL ET LE PERSONNEL



Interview de Claire Beffa et Karine Armani, directrices associées d'EQUILIBRES

Comment vous est venue l'idée de cette étude ?

Claire Beffa : Le premier signe vient d'une anecdote. En octobre 2005, au premier Women's Forum, on demande à Anne Lauvergeon (PDG d'AREVA) comment elle arrive à concilier ses vies personnelle et professionnelle, elle dit qu'elle n'acceptera de répondre que si cette question est aussi posée à un grand patron homme. Face aux rires et aux applaudissements de l'assemblée, je me suis dit que c'était un sujet pour EQUILIBRES : donnons la parole aux pères.

Est-ce que dans votre expérience professionnelle ou personnelle, vous avez été confrontées à des problèmes de conciliation ?

Karine Armani : Dans mon couple, nous sommes tous les deux cadres avec des belles trajectoires et des ambitions professionnelles, mais nous avons toujours réussi à négocier pour qu'au moins l'un de nous sécurise la famille financièrement : que ce soit pour que l'un fasse le choix d'une expérience professionnelle un peu plus aventureuse, se lance dans la création d'entreprise ou fasse une pause professionnelle.

Nous sommes complètement dans la terminologie 'égalitaire' avec un couple qui s'autorise une double ambition professionnelle et une implication égale auprès des enfants et à la maison. Pour moi, c'est une expérience épanouissante de couple et qui donne espoir...

Dans vos parcours professionnels, avez-vous senti le décalage de position entre vous et des collègues masculins ?

CB : Oui, je me suis rendue compte qu'être une femme nous excusait souvent d'avoir des contraintes personnelles familiales. Nos collègues masculins avec charge de famille ne s'autorisaient pas à parler de leurs impératifs familiaux autant que les femmes au sein de l'entreprise.

KA : En tant que femme, j'ai été plus souvent « autorisée » à concilier vie familiale et impératifs professionnels, tout en ayant conscience que je risquais d'avoir un parcours professionnel moins ascensionnel. J'ai le sentiment que les femmes aujourd'hui ont le choix de se consacrer à leur famille, de foncer dans une carrière professionnelle ou de concilier les deux. Les hommes ne l'ont pas aussi facilement.

D'ailleurs, dans les entreprises, le sujet de conciliation est d'abord abordé pour et par des femmes. Pourtant, quand on les sollicite, les hommes s'emparent du sujet, c'est une première prise de conscience.

1968, tournant important pour l'évolution de la femme, en quoi vous sentez-vous des femmes post-68, issues de ces générations-là ?

CB : Effectivement, nous sommes nées en 1970 et nous avons grandi, portées par nos aînées et accompagnées dans la vie professionnelle par tout un système législatif érigé depuis 1949 pour soutenir l'investissement professionnel des femmes. Il nous semblait normal de faire des études, de travailler, d'ouvrir un compte en banque. En revanche a-t-on soutenu les hommes pour qu'ils s'investissent dans leur vie familiale ? Absolument pas ! Ils sont seuls, ce sont nos frères, nos amis, nos conjoints et ils sont obligés de réinventer le rôle d'homme et de père. Mêler cette identité professionnelle et personnelle est un exercice difficile. Tout simplement parce que pendant des siècles, l'homme était le chasseur, la femme s'occupait du foyer... Les hommes aujourd'hui doivent innover.

La place des hommes était-elle déjà évoquée dans la création d'EQUILIBRES ?

CB : Dans la création d'EQUILIBRES, ce qui est statué c'est que l'équilibre de vie est un frein majeur à l'évolution de carrière des femmes. Mais nous sentions que réduire le thème de l'égalité professionnelle aux femmes n'était pas juste : nous avons donc inventé la terminologie de salariés parents.

Equilibres



Les médias emploient la terminologie de « nouveau père », cette terminologie vous semble-t-elle adéquate ?

CB : Bien sûr, car nous parlons aux nouveaux pères, aux nouvelles mères, aux nouveaux couples de parents et nous les mettons en perspective à travers leur vie professionnelle. Les entreprises aujourd'hui ne peuvent pas faire l'impasse de cette réflexion, ils sont face à des couples bi-actifs.

KA : Et puis, le sens du travail a évolué et nous dessinons dans notre étude les stratégies professionnelles des couples. C'est pour cela que notre étude intéresse les entreprises. La terminologie de nouveaux pères est dans la presse féminine, nous voulons maintenant faire passer ces idées-là dans les supports économiques.

Vous avez choisi l'élite, les hauts potentiels, n'est ce pas réducteur ?

CB : Ce sont eux qui façonnent les règles du jeu dans les entreprises. C'est aussi la population entrée dans la vie professionnelle pendant les années chômage. L'entreprise « à vie » n'existe donc plus et ils gèrent désormais leur carrière par étapes, à travers différentes entreprises. De plus, le pouvoir les fascine encore mais pas du tout de la même manière et, en tout cas, pas avec des sacrifices personnels trop importants.

KA : C'est aussi une population importante parce que les entreprises ont une certaine urgence à les fidéliser dans un contexte aujourd'hui de tension sur les talents. Les directions RH cherchent des moyens pour que ces cadres puissent travailler dans de bonnes conditions et leur donner du souffle face à une perspective de carrière désormais plus longue. Au-delà de cette cible, nous sommes convaincus que les pratiques mises en place ne manqueront pas de se diffuser tout au long de la ligne hiérarchique.

Concrètement, comment votre étude interpelle-t-elle les entreprises ?

KA : L'entreprise n'a pas à devancer les évolutions de la société mais à les entériner. Aujourd'hui il y a un décalage entre ce qu'attendent les hommes et ce qu'on peut leur proposer dans le cadre de l'entreprise. Ce décalage implique des frustrations, parfois des démotivations. Donc l'entreprise a intérêt à intégrer la donnée « équilibre de vie » comme un avantage compétitif et un facteur potentiel de performance.

CB : Les entreprises sont sous le feu de plusieurs impératifs RH : responsabilité sociale, pression sur l'égalité professionnelle, guerre des talents, gestion de stress. A la croisée de ces enjeux, notre étude montre que faciliter la conciliation de la vie professionnelle et personnelle est une réponse que doit explorer l'entreprise. Les pères cadres proposent des solutions, aux entreprises de s'en emparer.

La prochaine étape pour EQUILIBRES ?

CB : Initiée par l'Oréal et l'association SOS Préma, nous avons coécrit la charte parentalité en entreprises qui sera parrainée par Xavier Bertrand en mars prochain. Les entreprises signataires s'engagent à favoriser la prise en compte de la parentalité et d'un meilleur équilibre de vie. Ensuite, EQUILIBRES lance avec HR Valley un baromètre « family friendly » permettant de connaître le degré de maturité des entreprises sur le sujet. Bien entendu, EQUILIBRES poursuit ses missions de conseil et de sensibilisation en entreprise.

Equilibres
L'ÉQUILIBRE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE



Présentation d'EQUILIBRES

Fondée par Karine Armani et Claire Beffa en avril 2005, EQUILIBRES est la première société de conseil dédiée au sujet de l'articulation des temps professionnel et personnel. EQUILIBRES accompagne les entreprises dans leurs engagements pour une meilleure égalité professionnelle entre hommes et femmes.

Du conseil

EQUILIBRES intervient comme conseil auprès des entreprises pour :

- Apporter des données comparatives et diffuser les meilleures pratiques en termes d'égalité professionnelle ou d'amélioration de la vie au travail
- Accompagner leur réflexion sur l'évolution professionnelle des femmes
- Créer et animer des réseaux internes/groupes de réflexion sur l'égalité professionnelle
- Rédiger des chartes ou accords sur l'égalité professionnelle, la mixité et l'égalité des chances
- Définir et mettre en valeur les éléments qualitatifs de leur politique de rétribution globale
- Mettre en place des actions facilitant le quotidien de leurs salariés.

EQUILIBRES participe aux réflexions menées par les collectivités et les autorités publiques pour favoriser la mise en place de programmes ou d'actions conjointes dans le domaine de l'égalité professionnelle.

De la communication/sensibilisation

L'équipe de journalistes et concepteurs-rédacteurs d'EQUILIBRES INTERACTIVE accompagne la prise de conscience des entreprises sur les sujets de l'égalité professionnelle et de l'équilibre de vie :

- Supports d'information dédiés (livre blanc, newsletter, revue de presse...)
- Supports de communication et organisation d'événements internes (conférences, journée de la femme, séminaires d'entreprise...)
- Des supports de sensibilisation (films d'entreprise, sessions de sensibilisation/formations destinées aux managers/RH...)

Des enquêtes

En recherche constante sur le thème de l'imbrication des sphères professionnelle et personnelle, notre équipe réalise des enquêtes pour mettre en avant les pratiques les plus innovantes et les évolutions récentes dans les modes de fonctionnement des entreprises.

Des solutions sur-mesure

EQUILIBRES s'est penchée plus particulièrement sur l'arbitrage réalisé chaque jour par les parents actifs pour articuler vies professionnelle et personnelle, et propose aux entreprises des solutions clés en main : le site Vie Pro/Vie Perso™, la conception et la gestion de crèches d'entreprise, la mise en place du système de CESU Entreprise.

Equilibres
L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PRO ET VIE PERSO



En savoir plus

Pour plus d'informations

CONTACTS PRESSE

Marlies Gaillard
marlies.gaillard@equilibres.eu

Adeline Bonnet
adeline.bonnet@equilibres.eu

Tél. : 01 53 34 62 73

EQUILIBRES

36, rue Laffitte

75009 PARIS

Tél. : 01 53 34 62 73

www.equilibres.eu

Equilibres
ÉCARTER LE FEMME DES CONTRAINTES

