

Le congé parental séduit plus de papas

FAMILLE En cinq ans, leur nombre a crû de 54 %, relève le secrétariat social Acerta

- Le changement de tendance semble remonter à l'an dernier.
- Car les rôles évoluent au sein des couples.
- Et l'équilibre entre vie privée et travail devient une valeur prégnante.

L'ordinateur a cessé de ronronner mais il est encore chaud tandis que Thibaut Lebrun (33 ans) vient d'enfourcher son vélo. Il va accompagner son fils aîné à son cours hebdomadaire de natation. Car, à l'instar de nombre d'employés de Baloise, il a adapté son régime de travail : il est en congé un mercredi sur deux et, le premier jour de la semaine, travaille depuis son domicile. Un choix de vie qui remonte à l'année 2014.

« Avec la naissance de mon second fils, j'ai opté pour un congé parental de deux mois à mi-temps, explique ce gestionnaire sinistre incendie au sein de la compagnie d'assurances. Je voulais m'engager activement dans l'éducation de mes enfants car c'est aussi mon rôle. »

Cette volonté de mieux équilibrer les rôles au sein du couple gagne du terrain, relève Acerta. Le secrétariat social publie d'ailleurs des chiffres éloquentes à

ce sujet : en cinq ans, le nombre de papas qui ont opté pour un

congé parental a augmenté de 54 %. Certes ces messieurs ne sont encore que 2,44 % à poser un tel choix parmi les entreprises affiliées, pour 4,51 % des femmes. Mais les deux courbes sont en train de se rapprocher en raison de tendances inversées. Et cela alors que les interruptions de carrière au sens large (congés thématiques, crédits-temps), en

perte de vitesse, concernent deux fois plus de femmes que d'hommes.

Un argument de recrutement

« On observe un rééquilibrage entre homme et femme au sein du ménage, observe Amandine Boseret, porte-parole d'Acerta. Avant 2017, il y avait bien quelques signes de ce change-

ment mais les femmes prenaient beaucoup plus de congés parentaux. Or depuis 2017, on constate un changement. » Et la suppression du crédit-temps sans motif, l'an dernier, ne peut suffire à expliquer ce changement de comportement. En effet, à l'inverse du congé parental, « il ne donnait déjà plus droit à un complément financier depuis

2015 », rappelle-t-elle.

Au sein de Baloise, le congé parental fait partie des nom-

breuses possibilités offertes aux 1.100 salariés d'harmoniser vie privée et carrière. « Afin qu'ils se sentent plus heureux, souligne Bart Walraet, porte-parole de l'entreprise, en insistant sur les retombées positives en matière d'investissement au travail. Par-

mi lesquelles un plan Diversité lancé l'an dernier pour convaincre les jeunes papas qui hésitent à prendre un congé parental, de peur que cela soit mal vu par leurs collègues ou leur directeur. Nous voulons créer une ambiance qui les encourage à assumer leur rôle parental. » Thibaut, lui, avoue n'avoir guère hésité au moment de sa seconde paternité. Et l'opération rencontre un certain succès, semble-t-il. « En 2017, 3,55 % des hommes, qui représentent deux tiers de nos effectifs, ont pris un congé parental, se félicite le porte-parole. Et les feedback que nous recevons sont positifs. »

Cette politique flexible, qui va jusqu'à deux jours de télétravail hebdomadaire, est un argument utilisé par Baloise lors des entretiens de recrutement. Le signe d'une époque. « Cet équilibre travail-famille devient un critère important au niveau du recrutement, poursuit Bart Walraet. Les jeunes posent souvent la question à propos de la politique de l'entreprise à ce sujet et c'est un élément qui compte pour attirer les talents. Et les enquêtes de sa-

tisfaction auprès de notre personnel s'améliorent d'année en année. »

Thibaut, lui, savoure chaque brassée de son aîné dans la piscine communale. Un moment qui fait de chaque lundi un jour particulier, à la valeur inestimable. ■

PASCAL LORENT

COMPLÉMENT FINANCIER

Le congé, plus attractif

Pour s'occuper d'un enfant, un(e) salarié(e) a le choix entre deux options. Le complément versé varie selon le temps de repos (1/2 temps, 1/5^e temps) et la situation du salarié (isolé, cohabitant).

Crédit-temps. Le crédit-temps pour s'occuper d'un enfant de moins de 8 ans est puisé dans les 51 mois à disposition du travailleur pour l'ensemble de sa carrière. Le complément perçu pour une interruption à temps plein varie selon que le salarié a moins de cinq ans auprès de son employeur (500,45 euros brut) ou plus (583,87 euros).

Congé parental. Il concerne les parents d'un enfant de moins de 12 ans, durant 4 mois à temps plein. Une interruption complète donne droit à un complément de 818,56 euros brut, porté à 1.129 euros brut pour un isolé.

P.L.T