

La surenchère des multinationales pour doper leur attractivité

ENTREPRISES Pour attirer les talents, de plus en plus de grandes sociétés proposent un congé paternité généreux. Par endroits, il atteint 18, voire 24 semaines. Un atout indispensable dans un secteur extrêmement compétitif

NOÉMIE GUIGNARD
@GuignardNoemie

La naissance de la fille d'Adrian Kyburz n'a rien d'ordinaire. D'abord, parce qu'elle est née au cœur de la pandémie et s'est vue privée de son père à peine trois heures après sa venue au monde, sécurité sanitaire oblige. Ensuite, parce que, après l'avoir retrouvé 48 heures plus tard, la petite pourra compter sur la présence de son papa durant quatre mois et demi. «Quand j'explique aux gens que j'ai droit à un congé paternité payé de 90 jours, ils sont d'abord surpris! Et puis, ils me demandent pour qui je travaille», s'amuse le jeune homme de 33 ans au regard pétillant. Son employeur? Novartis, qui a introduit l'an dernier un congé de 14 semaines pour le «partenaire qui ne porte pas l'enfant» au niveau mondial, durée portée à 18 semaines pour les collaborateurs basés en Suisse. Assistant stratégique à la direction suisse du groupe, Adrian Kyburz fait partie des 217 «partenaires» qui ont déjà bénéficié de cette nouvelle politique familiale. D'entente avec sa femme et sa supérieure, il a préféré distiller son congé sur l'année, plutôt que de s'absenter d'un seul bloc: trois semaines à la naissance de son enfant, cinq en été, le solde servira à faciliter le retour au travail de son épouse et à profiter de moments en famille. «Être présent lorsque ma fille s'est retournée seule pour la première fois, entendre son premier cri, ce sont des instants magiques qui sont irremplaçables», s'émerveille le jeune papa.

En offrant à ses employés la possibilité de vivre ces «moments that matter» (moments qui comptent), la firme bâloise ne prétend pas à un geste pure-

ment philanthropique. Plusieurs études montrent l'avantage économique d'une culture d'entreprise qui favorise la conciliation entre famille et travail. En augmentant le bien-être de leurs employés, les entreprises réduisent l'absentéisme et le turnover, tout en dopant la rentabilité. «Pour que nos collaborateurs soient le plus performants possible, ils doivent avoir l'esprit libre. C'est rarement le cas après l'arrivée d'un enfant. Nous voulons qu'ils profitent pleinement de ce moment et reviennent encore plus heureux et motivés au travail», analyse Thomas Bösch, responsable des ressources humaines chez Novartis en Suisse. Pour l'heure, les statistiques avancées par la multinationale rhénane attestent que ce congé répond aux attentes du personnel: en moyenne, les jeunes parents ont pris ou planifié 89% des jours auxquels ils ont droit.

Rivalité entre géants

«Pour beaucoup d'employés, un salaire élevé n'est plus un critère suffisant. Ils accordent toujours plus d'importance aux employeurs qui offrent une bonne «work-life balance». C'est pour ça que les entreprises s'efforcent d'offrir à leurs collaborateurs des congés parentaux ou des temps partiels», décrypte le professeur d'économie de l'Université de Zurich David Dorn.

A Bâle, Thomas Bösch confirme que le congé parental offre un avantage qui permet de rester compétitif dans un univers hautement concurrentiel. Ce n'est néanmoins qu'un bénéfice parmi une vaste palette d'avantages sociaux – accès à des plateformes d'apprentissage et de bien-être en ligne, cotisations plus élevées au 2e pilier, congé maternité plus long que le minimum légal. «Bien plus qu'un atout pour recruter de nouveaux talents, ces avantages sont avant tout un moyen de conserver nos collaborateurs sur le long terme. Avec l'explosion du digital et la priorité donnée au numérique, la compétition est devenue mondiale et nos

«Pour que nos collaborateurs soient le plus performants possible, ils doivent avoir l'esprit libre. C'est rarement le cas après l'arrivée d'un enfant»

THOMAS BÖSCH, RESPONSABLE RH CHEZ NOVARTIS SUISSE

concurrents directs ne sont plus seulement les sociétés pharmaceutiques mais des géants du web tels qu'IBM ou Google», concède Thomas Bösch.

Dans ce jeu de surenchères, le géant pharmaceutique bâlois s'est récemment fait dépasser par d'autres multinationales, à l'instar du cigarettier Japan Tobacco International, qui proposera dès l'an prochain 20 semaines de congé familial, ou encore du constructeur automobile suédois Volvo, qui octroie à son personnel un congé parental de six mois, rémunérés à 80% et à prendre durant les trois années qui suivent l'arrivée de l'enfant.

Une manière de soigner l'image de ces enseignes? Pas seulement, estime Anja Wyden Guelpa, la présidente de la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales. «La direction de ces groupes est souvent en mains étrangères, ce qui permet d'insuffler des cultures d'entreprises encore peu habituelles en Suisse, notamment en matière d'égalité des chances ou de promotion de la diversité. Qu'ils profitent de ces valeurs pour être attractifs sur le marché du travail, c'est de bonne guerre», souligne-t-elle.

S'appuyant justement sur son ancrage scandinave, Ikea a décidé d'aller plus loin,

en lançant en début de semaine une campagne qui s'inspire de ses fameux modes d'emploi pour inciter avec humour à voter ou le 27 septembre prochain. D'ordinaire peu enclin à s'immiscer dans le débat politique, le géant du meuble n'a cette fois pas hésité à prendre position. «Les consommateurs sont devenus exigeants. Ils veulent savoir comment se positionnent les entreprises. On le voit aux Etats-Unis avec le mouvement Black Lives Matter. Dès lors, il ne faisait pas de sens qu'on reste neutre dans ce débat alors qu'on défend depuis des années le congé paternité», allègue Manuel Rotzinger, responsable des affaires publiques.

Chez le géant jaune et bleu, les jeunes papas qui acceptent de prendre deux semaines de vacances se voient octroyer six semaines de congé paternité au lieu de quatre. «Après avoir obtenu le plus haut niveau de certification Edge en matière d'égalité femme-homme, il nous paraissait important de nous concentrer sur le congé paternité, qui est un pas supplémentaire en faveur de l'égalité des sexes», sourit derrière son masque Aurel Hausen, le responsable communication du groupe.

Aussi l'affaire des PME

Si un congé d'un, voire plusieurs mois semble un luxe que seuls les grands groupes peuvent se permettre, de nombreuses petites et moyennes entreprises n'ont ni attendu l'exemple des multinationales, ni une base légale pour offrir de leur plein gré un congé paternité à leurs collaborateurs et ainsi afficher un visage innovant. Pour l'économiste Daniel Dorn, ces initiatives se font l'écho d'une autre avancée sociale, celle de la prévoyance professionnelle. Et de rappeler qu'«il y a plus d'un siècle, les premiers fonds de pension ont été créés par des entreprises. Au fil des années, ce modèle de prévoyance s'est progressivement étendu à de nombreuses sociétés et la loi sur la prévoyance professionnelle a finalement rendu obligatoire ce système en 1985.»

ET AILLEURS

Liste non exhaustive des employeurs les plus généreux en matière de congés parentaux

Volvo
Congé parental de 24 semaines, rémunéré à 80%.

Japan Tobacco International (Dès 2021.)
Congé familial de 20 semaines, rémunéré à 100%.

L'Occitane
Congé de 20 semaines pour le parent principal, de 12 semaines pour le deuxième parent, payé à 100%.

Novartis
Congé parental de 18 semaines, rémunéré à 100%.

Google
Congé parental de 12 semaines, payé à 100%.

Roche
Congé paternité de 10 semaines, congé maternité de 18 semaines, rémunéré à 100%.

Nestlé
Congé de 18 semaines pour le premier parent référent, de 4 semaines pour le second parent, payé à 100%. LT

long»



dures. (DAVID WAGNIÈRES POUR LE TEMPS)

connait. La faute aux marchés publics dont les critères devraient être beaucoup plus locaux, selon son patron.

Les convictions personnelles de Sébastien Leimer sont bien arrêtées, mais ce n'est pas pour cela qu'il clôt le débat. Il va chercher son jeune conducteur de travaux pour lui demander sa position sur la votation à venir. Christophe Baatard a 30 ans, il va bientôt se marier et a le projet de rapidement faire des enfants. Lui votera pour le congé paternité, et ne pense pas que cela représente une grosse perte pour l'entreprise. «En accord avec le patron je pourrai prendre trois-quatre jours d'affilée puis des demi-journées afin de ne pas entraver la production. Je trouve important de passer du temps avec le bébé à sa naissance.» Ainsi, un petit pas vers la modernité sera fait ici aussi, à Baulmes, qui se prévaut d'être le plus ancien village habité du canton de Vaud. ■

Congé, vacances ou permission? Et si le choix des mots pesait sur le débat...

SÉMANTIQUE Selon les langues, le sens du terme «congé paternité» peut varier. Petit tour d'horizon linguistique

LÉA FRISCHKNECHT
@leafrischt

Du côté latin de la Suisse, on parle tout à la fois de congé paternité, en français, et de *congedo di paternità*, en italien. Le 27 septembre, les Suisses alémaniques voteront quant à eux au sujet du *Vaterschaftsurlaub*. Comprenez littéralement: vacances paternelles, équivalent masculin du *Mutterschaftsurlaub*. S'absenter du travail pour s'occuper d'un nouveau-né, vraiment des vacances? Et si la discorde politique n'était pas étrangère au choix des mots?

«Urlaub» versus congé

«Urlaub est un substantif qui vient du verbe *erlauben*, signifiant permettre ou autoriser. Historiquement, un *Urlaub* était donc une permission de partir, d'être absent du travail, éclairé Juliane Schröter. Dans les pays germanophones, les premières discussions et mesures pour la protection des mères datent de la fin du XIXe siècle, période à laquelle cet ancien sens du mot *Urlaub* était encore plus important qu'à nos jours.» C'est ainsi qu'est né le *Mutterschaftsurlaub*. Mais les langues évoluent sans cesse et la professeure de linguistique allemande à l'Université de Genève admet qu'aujourd'hui le mot *Urlaub* est plutôt associé à «un temps pendant lequel on n'est pas obligé de travailler et qui sert plutôt au repos».

Un malentendu qui n'existe pas en français, comme l'explique Louis de Saussure, professeur de linguistique française à l'Université de Neuchâtel: «Le terme de congé concerne, à l'origine, la permission ou l'obligation de s'en aller, de s'absenter. Nous trouvons encore ce sens dans les expressions telles que prendre congé de quelqu'un ou donner son congé à un locataire ou un employé.» Contrairement à l'allemand, le français ne laisse donc pas de doute quant à l'éventuelle oisiveté que représenterait le congé paternité. «Ce terme est tout à fait neutre et évite autant que possible d'évoquer les problématiques liées aux idéologies, en particulier aux politiques démographiques natalistes», conclut le linguiste.

Ces différences peuvent expliquer que Suisses germanophones et francophones se fassent une image tout à fait différente de l'objet de votation en question. Ce sens nouveau qu'a pris le mot *Urlaub* ces dernières années peut largement porter à confusion. Et pousse parfois à la ruse pour se faire comprendre: «J'ai deux enfants et, dans mon CV, j'ai toujours écrit «Mutterschaftsurlaub» entre guillemets, afin de signaler que ce n'était pas des vacances», raconte Juliane Schröter. Pour pallier le double sens du mot *Urlaub*, l'Autriche parle désormais d'*Elternkarenz* (renoncement parental). Et l'Allemagne d'*Elternzeit* (temps parental). Un terme plus neutre et plus logique pour nos voisins allemands qui offrent jusqu'à 14 mois de congé à partager entre les deux parents.

Allemands et Autrichiens ne sont pas les seuls à utiliser des expressions non

générées. Au Japon, on parle de *shussan kyūka* (congé de l'accouchement), sans préciser qui de la mère ou du père en bénéficie. Au Danemark, *barselsorlov* est une contraction entre le mot *barsel*, signifiant naissance, et *orlov*, mot utilisé pour évoquer le congé des militaires. Les Suédois, eux, parlent de *Foräldre ledigt* (littéralement: congé de parent). Mais l'expression peut se décliner en *Mama ledigt* ou *Papa ledigt* selon le sexe du parent. Des termes plutôt progressistes pour des pays qui offrent de larges possibilités en

matière de congé paternité ou parentaux. La Norvège est également généreuse avec les futurs papas puisqu'elle leur permet de prendre 15 semaines de *pappaperm* (littéralement congé de papa) après la naissance d'un enfant. A l'instar du sens premier d'*Urlaub* avant qu'il ne glisse vers les vacances, d'autres langues utilisent des termes que l'on peut traduire par permission. Ainsi, au Portugal, on parle de *licença parental* et, en Espagne, de *permiso de paternidad* (permission, autorisation parentale ou paternelle). ■

Pour aller plus loin

Père de cinq enfants, Alexandre Lacroix publie en cette rentrée littéraire un roman sur les bouleversements liés à la paternité. Un récit autobiographique où l'ordinaire du quotidien se mêle aux réflexions philosophiques sur la transformation d'un homme. Une véritable épopée. «La Naissance d'un père», Alexandre Lacroix, Editions Allary, 2020

En janvier dernier, le Français expatrié auteur du blog «Barbapapa» sortait un livre sur l'expérience de son congé paternité en Norvège. «Moi, seul, cinq mois avec bébé?» s'angoisse-t-il. Il se lance et nous propose une enquête sociétale, éducative, économique et politique sur les vertus du congé parental alterné. «La Barbe et le Biberon», Tristan Champion, Editions Marabout, 2020

Marie-Claire Zaugg, doula romande spécialisée en haptonomie, sort ce mois un ouvrage encourageant les

parents et les acteurs de la santé à laisser plus de place au masculin dans le monde de la petite enfance. «La Naissance d'un père», Marie-Claire Zaugg, Editions Slatkine, 2020

Avec son podcast lancé en 2017, Fabrice Florent invite deux fois par mois un père, connu ou anonyme, à raconter son histoire autour de la paternité. A son micro, des dizaines de papas livrent leurs expériences, sans complexe, ni tabou. «Histoires de darons»

Enfin, le podcast du *Temps* s'immisce cette semaine dans la vie de Gregory, père au foyer neuchâtelois, qui raconte au micro de Célia Héron et Virginie Nussbaum son expérience, les clichés dans le regard des autres, et les grandes joies que cette vie lui a procurées. Brise Glace, «Dans la vie de Gregory, père impliqué et un temps au foyer» ■ A. SK.