

Lancement de l'Observatoire de la Parentalité en entreprise

**Sous le haut patronage et en présence de Xavier BERTRAND,
Ministre du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité**

**En présence de Nadine MORANO, Secrétaire d'Etat chargée de la Famille,
et de Laurence PARISOT, Présidente du MEDEF**

Paris, le 20 novembre 2008,

Selon l'enquête *Familles et employeurs* réalisée par l'INED et l'INSEE dont les résultats ont été publiés en juin 2008, un salarié français sur deux considère que son entreprise pourrait faire davantage pour l'aider à mieux concilier son emploi et sa vie familiale.

Une étude menée par SOS Préma et l'Institut des Mamans en Février 2007 montre que près de 4 femmes sur 10 stressent à l'idée d'annoncer leur grossesse à leur employeur.

Or, nos sociétés européennes ont le projet de lier bien-être social et performance économique. L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est l'une des pierres angulaires de ce projet : mieux vivre et mieux travailler.

Fort de ces constats et de ces convictions, et pour accompagner les employeurs dans la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur des salariés parents, un Observatoire de la Parentalité en entreprise a été lancé officiellement aujourd'hui, sous le haut patronage et en présence de Xavier BERTRAND, Ministre du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité, et de Nadine MORANO, Secrétaire d'Etat chargée de la Famille.

250 PDG, DG, DRH, leaders syndicaux, experts et responsables associatifs ont participé à ce lancement, dont Laurence PARISOT, Présidente du MEDEF.

L'Observatoire de la Parentalité en entreprise est présidé par Jérôme BALLARIN et aura trois missions principales.

Tout d'abord, il évaluera les pratiques des employeurs en matière d'aide à la conciliation entre vies professionnelle et familiale, notamment à travers un baromètre annuel.

Il animera ensuite le partage de bonnes pratiques entre entreprises, en particulier via le site internet www.observatoire-parentalite.com également lancé aujourd'hui et qui présentera des actions concrètes menées par des sociétés comme Carrefour, Areva, Alstom, L'Oréal ou Ernst&Young, voire celles de PME dont HR Valley ou Catalyse Marketing.

Enfin, l'Observatoire aura pour mission d'amener un nombre grandissant d'entreprises et d'organismes à signer la Charte de la Parentalité en entreprise.

Cette dernière a été initiée par SOS Prema et L'Oréal, et co-rédigée par les cabinets de conseil HR Valley et Equilibres.

Lancée en avril dernier au Ministère du Travail sous le haut patronage et en présence de Xavier BERTRAND et de Nadine MORANO, elle incite les employeurs à mettre en place des actions concrètes en faveur des salariés parents : crèches d'entreprise, congés parentaux, télétravail, pratiques de gestion des ressources humaines non discriminantes pour les parents, formation des managers à la prise en compte de la situation parentale de leurs collaborateurs, etc.

Entre avril dernier et hier, la Charte de la Parentalité avait été signée par 33 d'entreprises. 35 nouvelles entreprises et organisations l'ont aujourd'hui signée, dont plusieurs grands groupes français et internationaux, ainsi que des organismes de service public et des PME.

Au total, ce sont près de 1 million de salariés français qui sont désormais concernés par ce mouvement en faveur d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Avec l'équipe de l'Observatoire de la Parentalité en entreprise et un Comité d'orientation composé de sociologues, d'économistes, de psychiatres, de responsables publics et associatifs, Jérôme BALLARIN souhaite lancer en France et en Europe un mouvement d'ampleur autour des enjeux, bien sûr imbriqués, de conciliation entre vies professionnelle et personnelle, de prévention du stress au travail, d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, et d'éducation des enfants.

Ces enjeux sont en effet au cœur des choix de société fondamentaux des pays européens.

Pour toute information complémentaire :

contact@observatoire-parentalite.com

presse@observatoire-parentalite.com

Valérie Pérès : 06.11.73.71.86

www.observatoire-parentalite.com

DOSSIER COMPLEMENTAIRE

SOMMAIRE

- 1. La Charte de la Parentalité en entreprise et ses signataires**
- 2. Les entreprises et organisations adhérentes de l'Observatoire**
- 3. L'organisation de l'Observatoire de la Parentalité en entreprise**
- 4. Des exemples d'actions concrètes pro-parentalité**

La Charte de la Parentalité en entreprise et ses signataires



Les signataires entre le 11 avril et le 19 novembre 2008 : Carrefour, Areva, Alstom, Ernst & Young, L'Oréal, Catalyse Marketing, SOS Prema, HR Valley, Danone, Suez, Equilibres, Total, Bouygues Construction, Axa, PSA, Schneider Electric, Orange, SFR, CJD, Cari, Corus, Bain & Company, AT Kearney, SIA, Adecco, BCG, Randstadt, Starbucks Coffee, CrossKnowledge, Alain Gavand Consultants, Air France.

Les signataires du 20 novembre 2008 : cf. document joint.

1. Les entreprises et organisations adhérentes de l'Observatoire

Les entreprises et organisations qui participent aux travaux de l'Observatoire de la Parentalité en entreprise et en soutiennent les actions sont les suivantes :

- CARREFOUR



- AREVA



- ALSTOM



- ERNST&YOUNG



- L'OREAL



- LES PETITS CHAPERONS ROUGES



- CATALYSE MARKETING



- ADS



- SOS PREMA



- HR VALLEY



2. L'organisation de l'Observatoire de la Parentalité en entreprise

L'Observatoire de la Parentalité en entreprise est **une association Loi 1901**, financée par les contributions des entreprises et organisations adhérentes (cf. partie précédente).

L'Observatoire de la Parentalité en entreprise est présidé par Jérôme BALLARIN. Agé de 37 ans, diplômé d'HEC et de l'IEP de Paris, Jérôme BALLARIN est un ancien manager RH de Danone et dirige aujourd'hui l'une des plus importantes sociétés françaises de conseil en développement des ressources humaines, HR Valley. Il est père de deux enfants.

Le Président de l'Observatoire s'appuie sur un **Bureau** constitué de salariés et de fonctionnaires parents – citoyens engagés sur les thèmes de la conciliation des vies professionnelle et familiale -, et sur un **Comité de pilotage** composé des membres du bureau, d'un représentant du Ministre de la Famille en charge, et d'organisations partenaires comme l'association SOS Prema.

Enfin, un **Comité d'orientation scientifique** a pour mission d'ouvrir et d'enrichir le champ d'action et de réflexion de l'Observatoire en croisant les spécialités (sociologie du travail et de la famille, économie, médecine et psychologie du travail, politiques d'entreprises, politiques publiques), et les réseaux d'influence (sphère publique, recherche et entreprise).

Les membres du Comité d'orientation scientifique sont les suivants :

Danielle Boyer

Conseillère technique Recherche à la Caisse Nationale d'Allocations Familiales

Pascal Desclos

Fondateur de Valoremis. Créé depuis 5 ans des jeux de société pour le grand public (comme le " Plury One " récompensé au Concours Lépine 2007) ainsi que des jeux plus spécifiques à la demande d'entreprises ou d'organismes avec l'ambition de « décroïsonner la société française »...

Luce Dupraz

Experte petite enfance, membre du Comité enfance de la Fondation de France, auteur de *Le temps d'appivoiser l'école*.

Sylviane Giampino

Psychanalyste et psychologue, auteur de « Les femmes qui travaillent sont-elles coupables ? » (Albin Michel). Ses champs de travail : la prévention de la souffrance des enfants auprès des PMI (protection Maternelle et Infantile) et le travail des femmes. Elle considère que le modèle culturel materno-centré ne repose plus sur une réalité de désir des hommes et des femmes. La question de l'équilibre des enfants est aujourd'hui un enjeu de couple et non plus une question exclusivement féminine.

Matthieu Guy-Grand

Fondateur de la société Eliane Conseil, qui accompagne des organisations publiques, associatives et privées des secteurs santé/social, en matière de montage et d'accompagnement de projets, d'évaluation et de mise en place de démarches qualité.

Véronique Jeannin

Responsable du Bureau des temps de la Ville de Paris, dont l'objectif est d'adapter les temps de la Ville aux rythmes de ses habitants en améliorant la vie quotidienne de chacun, et qui travaille notamment sur l'articulation des temps professionnels et familiaux.

Sylvie Le Chevillier

Directrice adjointe Enfance et Parentalité de la CNAF.

François Miquet-Marty

Ex-directeur d'opinion de l'Institut de sondage LH2, Président de Viavoice, nouvelle société d'études et de conseil en opinion.

Laurent Ortalda

Responsable au sein de la CNAF. Adjoint de Sylvie Le Chevillier (cf. ci-dessus).

Bruno Guillemet

DRH d'Alstom Transport et Président de l'association « Elles bougent » dont l'objet est de susciter des vocations féminines pour les métiers d'ingénieur dans l'aéronautique, l'automobile, le ferroviaire et le spatial.

Patrick Légeron

Médecin psychiatre, attaché de consultation à l'Hôpital Sainte-Anne, DG de Stimulus, cabinet de conseil sur le stress en milieu professionnel. Coauteur du rapport Nasse-Légeron remis à Xavier Bertrand, ministre du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité en mars 2008 sur "La détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail",

Hélène Périvier

Economiste attachée à l'OFCE. Thème de recherche : marché du travail, inégalités salariales Hommes/Femmes, politiques publiques en faveur de la parentalité, travail des femmes, politiques sociales et familiales. Coauteur de « Le deuxième âge de l'émancipation ».

Rachel Silvera

Economiste, maître de conférences à l'Université Paris 10 et chercheuse associée à Cesis-Matisse-Université Paris 1.

Anne-Karine Stochetti

Fondatrice et Présidente de Geppetto

Geppetto principe « d'accueil en relais » agit en complémentarité d'autres modes de garde existants. Il facilite la vie professionnelle et familiale des parents, car il intervient 7 jours sur 7, de jour comme de nuit, au domicile des parents.

3. Des exemples d'actions concrètes pro-parentalité

L'Observatoire de la Parentalité en entreprise a identifié 4 grandes catégories d'actions concrètes que les employeurs peuvent mettre en œuvre pour aider les salariés parents :

- ***Les services facilitant le quotidien des salariés-parents***

Exemples :

- Des places de crèches réservées pour les enfants de salariés
- Des solutions de garde d'enfants malades à domicile
- Des places en centres aérés pour le mercredi

- ***Le soutien financier aux salariés-parents***

Exemples :

- Des primes de naissance
- Des CESU pour du soutien scolaire par exemple
- Des mutuelles avantageuses pour les familles

- ***L'organisation du travail***

Exemples :

- Des horaires aménagés le jour de la rentrée scolaire ou en cas d'enfant malade
- Des temps partiels facilités
- Des horaires de réunion : éviter tôt le matin ou tard le soir

- ***L'accompagnement RH et managérial***

Exemples :

- Prise en compte par les DRH et managers lors de changements de postes
- Formation des managers à l'accompagnement des départs et retours de congés maternité et paternité

Le site internet de l'Observatoire www.observatoire-parentalite.com présente des Bonnes Pratiques des entreprises autour de ces 4 catégories d'actions. En voici quelques unes présentées ci-après.

Alstom, et le Compte Epargne Temps

Champ d'action :

Organisation du temps de travail et soutien financier

Présentation de l'entreprise :

Secteur d'activité : Alstom Transport

Effectifs : 26 000 personnes, dont près de 8 000 en France.

Implantation géographique : Présent dans 60 pays

Contexte de l'action :

Le 11 avril 2008, Alstom Transport signe la Charte de la Parentalité. Par cet engagement, en signant cette Charte, Alstom s'engage sur trois points principaux :

- sensibiliser les responsables ressources humaines et managers aux enjeux d'une meilleure gestion de la parentalité en interne et informer l'ensemble des collaborateurs sur son engagement de mise en œuvre de cette politique.

- accompagner ses collaborateurs pour créer un environnement favorable aux parents, en aménageant par exemple les conditions de travail de la femme enceinte et en mettant en place des dispositifs internes qui facilitent l'équilibre vie privée/vie professionnelle.

- évaluation et rémunération de la performance des parents sans discrimination relative aux absences ou responsabilités parentales (congés maternité, paternité,...)

Parmi les sujets abordés, la parentalité fait l'objet d'une réflexion spécifique sur les moyens de garantir un environnement sain et respectueux de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Objectifs recherchés :

Cette volonté s'inscrit dans la démarche "Care for People". Care For People est une charte qui affirme quelques principes essentiels : un code d'éthique rigoureux, un traitement équitable pour chacun, des relations sociales ouvertes et loyales, un engagement fort dans le domaine de la sécurité, de la santé et de l'environnement, une exigence constante concernant le respect des données individuelles.

A qui s'adresse cette action ?

Dans un contexte de fort recrutement, Alstom souhaite prendre en compte les aspirations de la nouvelle génération de salariés. La signature de la Charte de la parentalité représente un signal fort à l'attention de tous les salariés d'Alstom Transport, parents, futurs parents ou candidats.

Description de l'action :

- **Le Compte Epargne Temps, un dispositif permettant aux salariés de stocker des jours de repos non pris afin de les utiliser pour financer un congé.**

- Favoriser le Travail à Domicile, ainsi qu'adapter les horaires de réunions.

Facteurs de succès :

- Projet d'accord présenté aux partenaires sociaux et devant être signé à la fin d'année.

Résultats obtenus et perspectives :

Il y a 200 à 300 naissances par an chez Alstom Transport France. L'année dernière, il y a eu 60 congés maternité et 200 congés paternité. Sur 331 naissances, 100 pères salariés n'ont pas pris de congé paternité. Il y a donc encore une marge de progression...

Ernst & Young : Un pédiatre à disposition des futures ou jeunes mères collaboratrices du cabinet

Champ d'action :

Permanence d'un pédiatre dans l'entreprise à disposition des futures ou jeunes mères collaboratrices du cabinet

- Service facilitant le quotidien des salariés parents et futurs parents
- Accompagnement RH et managérial

Présentation de l'entreprise :

Secteur d'activité : Cabinet d'audit et de conseil / Effectifs : 5 000 collaborateurs en France
Implantation géographique : Paris La défense - Neuilly sur Seine

Contexte de l'action :

La Direction d'Ernst & Young constate une réduction du nombre de ses collaboratrices à partir des grades de S2/S3, moment où certaines d'entre elles reconsidèrent leurs perspectives de carrière car elles estiment ne pas pouvoir concilier la vie professionnelle chez Ernst & Young avec leurs responsabilités familiales.

A qui s'adresse cette action ?

Projet pilote : 16 collaborateurs, majoritairement des femmes, avec ou sans enfant, exerçant au sein du Cabinet dans les métiers de l'audit, du conseil, ou des fonctions support.

Dans sa phase de déploiement, le projet ciblera dans un premier temps les collaboratrices des métiers de l'audit et du conseil ayant été en congé maternité dans l'année.

Objectifs recherchés :

Fidéliser le personnel féminin et acquérir un avantage concurrentiel sur les autres acteurs du marché. Rassurer les collaboratrices sur la possibilité de concilier à la fois leur carrière chez Ernst & Young et leurs responsabilités familiales.

Apporter des solutions concrètes d'accompagnement autour de la parentalité au sein du Cabinet.

Description de l'action :

Projet pilote mené de janvier à mai 2008 auprès de 16 collaborateurs volontaires.

3 entretiens individuels de 45/60 minutes avec un médecin pédiatre. Chaque entretien est organisé autour d'un thème (la carrière chez EY, la parentalité, être jeune parent et avoir une carrière). Le rôle de ce médecin-conseil est de répondre aux questions liées à la parentalité que peuvent se poser les parents et futurs parents, collaborateurs de l'entreprise. Des questions d'ordre médical, psychologique, organisationnel ou logistique. C'est un personne ressource neutre.

Dans sa phase de déploiement, 3 entretiens de même durée seront proposés aux collaboratrices ayant une maternité dans l'année, avec la possibilité de rencontrer le médecin pédiatre avant et après le congé maternité.

Mise en œuvre du projet (phase de déploiement) :

Périmètre : une centaine de collaboratrices/an

Moyens alloués : un médecin pédiatre présent en entreprise 1/2j/semaine

Résultats obtenus :

Evaluation du dispositif : questionnaire d'évaluation suite à la phase pilote

Perspectives à venir : déploiement du projet pilote sur toute la firme avec trois types d'actions envisagées

Des consultations sur rendez-vous avant le départ en maternité et au retour

Un cycle de conférences à thèmes autour de la parentalité. Ces conférences seront animées par la pédiatre qui assurera une permanence auprès des futures ou jeunes mamans.

La mise en place d'actions concrètes (aménagement de planning des collaboratrices avec enfants en bas âge, éviter les réunions tardives, etc...)

Catalyse Marketing facilite l'organisation du temps de travail de ses consultants

Champ d'action : Organisation du travail

Présentation de l'entreprise :

Secteur d'activité : Conseil en Marketing

Statut : SARL

Effectifs : 4 permanents + plate-forme pour un réseau de consultants indépendants – tous parents

Implantation géographique : Neuilly / Seine

Contexte de l'action : Aménagements temps et lieu de travail

A qui s'adresse cette action ? Les consultants

Objectifs recherchés: Assurer, à un cabinet émergent, les compétences de professionnels de talent en échange d'un respect de leurs aspirations et de leur style de vie.

Description de l'action :

Des statuts « personnalisés » : Un collaborateur dédie en moyenne 2 jours par semaine au cabinet pour pouvoir par ailleurs lancer sa propre activité en Marketing du Sport - une autre personne dédie en moyenne 3 jours par semaine pour pouvoir par ailleurs développer une compétence spécifique en animation de séminaires – une autre bénéficie du congé de présence parentale du fait de la maladie handicapante de l'un de ses enfants...

Une organisation non figée : présence « moyennisée » (les jours de présence peuvent bouger) – possibilité de travailler de loin, et pas forcément au bureau... nous avons notre « auto-contrôle » via la qualité du résultat de nos missions et la rentabilité que nous sommes capables de dégager.

Mise en œuvre du projet :

Périmètre : mise en œuvre réfléchie à chaque nouvelle mission

Moyens alloués : énergie mise en commun pour un but partagé - flexibilité dans la façon de travailler de chacun - volonté

Difficultés rencontrées : un petit peu de temps consacré à la coordination des agendas - apprendre à négocier un planning avec un client

Facteurs de succès : transparence – confiance – respect des engagements du cabinet : « on réussit ensemble ou on arrête – primes partagées liées à la présence et pas au niveau de salaire »

Résultats obtenus :

Evaluation du dispositif : des clients qui ont toujours eu une réponse – pas de démissions...

Perspectives à venir : poursuivre le développement du cabinet sur ce modèle et prouver que cela peut être un modèle gagnant.

L'Oréal : déjà trois crèches interentreprises en fonctionnement

Champ d'action :

Services facilitant le quotidien des salariés parents

Présentation de l'entreprise :

Secteur d'activité : Cosmétiques / Statut : Société Anonyme / Effectifs : 63 000 dont 11.300 en France / Implantation géographique : Présente sur les 5 continents

Contexte de l'action :

Le 11 avril 2008, L'Oréal signe la Charte de la Parentalité. Par cet engagement, L'Oréal consolide la politique sociale qu'elle conduit depuis de nombreuses années en faveur des pères et des mères de famille afin de leur permettre d'organiser au mieux leur vie familiale et professionnelle. Entreprise précurseur en matière sociale, L'Oréal déploie très tôt différentes initiatives en faveur de la parentalité telles que le congé supplémentaire (dit congé « Schueller ») portant le congé de maternité de 16 à 20 semaines, entièrement rémunérées par l'entreprise, le « mercredi père et mère de famille » qui permet aux pères et mères d'un enfant de moins de 12 ans, de s'absenter 1,2,3 ou 4 mercredis par mois et son site intranet « Kids » dédié à la garde d'enfants. Aujourd'hui, L'Oréal encourage l'ouverture de crèches interentreprises à proximité de ses sites lorsqu'il est possible de nouer des partenariats avec d'autres entreprises et des organismes publics.

Objectifs recherchés :

L'ouverture de crèches interentreprises contribue à concilier la réussite professionnelle et l'épanouissement personnel ; Ce service constitue l'une des réponses aux préoccupations des salariés liées à une meilleure qualité de vie et plus de sérénité dans le travail pour mieux faire face à ses responsabilités familiales et professionnelles.

A qui s'adresse cette action ?

L'ensemble des salariés-parents à la possibilité de demander une place dans la crèche interentreprises située à proximité de leur site pour leur enfant de 2 mois et demi à 4 ans. Par ailleurs, il est mis à la disposition de tous les salariés L'Oréal des sites de Clichy, Saint-Ouen et Asnières River Plaza un service de garde d'urgence en cas d'indisponibilité ponctuelle de leur mode de garde habituel.

Description de l'action :

Trois crèches interentreprises fonctionnent aujourd'hui. La première crèche interentreprises a été ouverte en 2006 sur Levallois et permet d'offrir 18 places de crèches. Cette initiative a été complétée en 2007 par l'ouverture d'une crèche pour les sites de Clichy/Saint-Ouen avec 30 berceaux puis en 2008 par une crèche sur Asnières/Gennevilliers avec 8 berceaux. Un dispositif d'accueil en garde d'urgence est également disponible pour l'ensemble des collaborateurs en cas d'indisponibilité ponctuelle de leur mode de garde habituel.

Facteurs de succès :

- Pouvoir s'appuyer sur un Professionnel de la Petite Enfance sérieux et à l'écoute des besoins de l'entreprise ;
- Définir une politique claire et transparente dans l'attribution des places de crèche.

Résultats obtenus et perspectives :

Trois crèches interentreprises offrent une place fixe en crèche à 59 collaborateurs et, à un plus large public, des places de garde d'urgence. Fort de ces succès, L'Oréal poursuit son engagement en faveur de la parentalité avec la perspective d'ouverture de 3 crèches interentreprises d'ici à fin 2009 pour ses établissements de région parisienne.

Carrefour, les horaires en îlots

Une solution pour améliorer la conciliation des temps professionnels et personnels

Présentation de l'entreprise :

Secteur d'activité : Numéro 2 mondial de la Grande Distribution

Effectifs : près de 500 000 collaborateurs dans le monde, 60 000 en France

Contexte de l'action :

Le secteur Caisses représente 1/3 de l'effectif des hypermarchés Carrefour, soit à ce jour 20 000 personnes. Un secteur Caisses en magasin est composé de 50 à 250 assistantes de caisses.

Avant 1998, les horaires étaient imposés par le chef de caisses. Les clients n'étaient pas toujours satisfaits de la fluidité en caisses et les assistantes de caisses peu satisfaites de leurs horaires. En effet, cette catégorie de personnel est soumise aux larges amplitudes horaires du magasin. Un hypermarché est ouvert en moyenne de 8h30 à 22h, six jours sur sept.

Dès 1998, un premier test est initié sur le magasin de Brest, avec un système appelé « horaires en îlots », qui permet aux assistantes de caisse de participer à la planification de leurs horaires. La démarche est étudiée et testée sur 6 magasins en France : elle répond aux attentes des clients et aux besoins exprimés par les assistantes de caisse à la recherche d'une organisation du travail qui leur permette de mieux articuler leurs temps professionnels et personnels. En 2008, cette démarche a été informatisée et déployée sur l'ensemble des hypermarchés Carrefour : elle permet aux assistantes de caisses de planifier et personnaliser leurs horaires de travail plus de 4 semaines à l'avance, et cela afin de mieux concilier leur vie privée et leur vie professionnelle.

A qui s'adresse cette action ?

La Nouvelle Convention Collective signée en 1999 intègre les horaires en îlots. Aujourd'hui 20 000 assistantes de caisse dans 180 hypermarchés (soit 95% des hypermarchés France) bénéficient de la gestion personnalisée de leurs horaires.

Objectifs recherchés :

L'objectif recherché est triple :

Pour les clients : améliorer l'image de l'enseigne (rapidité du passage en caisses, amabilité du personnel)

Pour les assistantes : permettre aux salariées de planifier leur horaire de travail plus de 4 semaines à l'avance, de mieux concilier leur vie personnelle et professionnelle et d'améliorer leur qualité de vie, tout en adaptant leur temps de travail à l'activité économique du magasin

Pour l'enseigne : optimiser les heures travaillées en adaptant la présence des assistantes de caisses aux flux clients, fidéliser son personnel et contribuer au bien être de ses salariés.