

ENTREPRISE



Entreprise \ Ressources humaines \ Conditions de travail

Parent et salarié, un exercice complexe

Faire évoluer les représentations sociales et reconnaître un véritable statut de « parent salarié », c'est l'objectif de la Charte de la parentalité initiée par le groupe L'Oréal et signée par 70 entreprises. 72 % des salariés-parents considèrent que leur employeur "fait peu" pour les aider, selon le baromètre de l'Observatoire de la parentalité.

Charlotte Bouvard, directrice de l'association SOS Préma, a lancé l'alerte : le nombre de prématurés a augmenté de 45% depuis 1995. « *L'une des causes est le mode de vie des femmes et notamment le stress au travail. 82% des femmes entre 25 et 45 ans travaillent* » fait-elle remarquer. Convaincue « *qu'il faut travailler avec l'ensemble des acteurs pour ce problème de santé publique* », Charlotte Bouvard s'est tournée vers L'Oréal, entreprise engagée dans la promotion de la diversité, pour l'aider à faire évoluer les entreprises. Une Charte de la Parentalité, a été signée en avril 2008, sous le parrainage de Xavier Bertrand, ministre du Travail. Elle rassemble 70 entreprises à ce jour, dont Carrefour, La Poste, Areva ou Ernst & Young. Dans une étude qui interroge 400 parents (voir encadré) dans diverses entreprises, un tiers des mères ont vécu l'annonce de leur grossesse comme une source de stress, un tiers ont trouvé l'environnement de travail défavorable à leur état et 19% considèrent que la perception de leurs compétences par leur manager s'en est trouvée amoindrie. Les pères témoignent au contraire que devenir parent a eu un impact positif sur la perception de leur chef. « *Ils sont considérés comme plus matures, plus responsables* », analyse Charlotte Bouvard. Mais d'une manière générale, 72 % des salariés-parents considèrent que leur employeur ne fait pas beaucoup pour les aider, selon le 1er baromètre de l'Observatoire de la parentalité en entreprise, publié le 12 février. En la matière, les attentes des parents sont concrètes : flexibilité du temps de travail, habitudes managériales à revoir -réunions après 18h ou avant 9h, par exemple. En France, le congé de paternité existe depuis 2002 mais connaît plusieurs freins - frein identitaire, peur des préjugés sur l'engagement dans l'entreprise, frein financier, etc . De même, si 150 accords d'entreprise ou de branche existent sur l'égalité entre hommes et femmes, « *au-delà des engagements formels, la situation sur le terrain peine encore à s'améliorer* » observe l'Orse (Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises) dans son guide sur la promotion de la parentalité.

BAROMETRE

Concilier vie professionnelle et vie familiale constitue un « sujet de préoccupation » pour 97 % des salariés-parents, selon le baromètre de l'Observatoire de la parentalité. 53 % se sentent « écoutés » à propos de cette préoccupation, et 76 % estiment que la façon dont ils concilient vie professionnelle et vie familiale est « satisfaisante ». Mais seuls 13 % se disent 'très satisfaits'. 62 % indiquent que leur supérieur hiérarchique ne fait pas beaucoup de choses pour les aider.

Faire évoluer les représentations

La charte engage donc les signataires à faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise. Le second point concerne la mise en oeuvre d'un environnement favorable aux parents, en particulier pour la femme enceinte. Enfin, il s'agit de respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés parents. Un observatoire spécifique sur le sujet a été lancé en novembre dernier pour suivre les pratiques et les communiquer entre membres adhérents. L'Oréal s'est par exemple doté d'un code de bonne conduite des réunions, qui tient compte des contraintes parentales. Le groupe octroie quatre semaines de congé maternité supplémentaires et assure 100% de leur salaire aux pères en congé parental. « *Avec les crèches d'entreprise, c'est un argument fort pour attirer les candidats...* » note Emmanuelle Lievreumont, directrice Diversité chez L'Oréal. Autre exemple, Areva possède une dizaine de crèches et procure un service de conciergerie : « *cela apporte une tranquillité d'esprit aux salariés et crée une nouvelle convivialité entre ceux qui se connaissent à travers leurs enfants* » témoigne Marianne Naud, directrice de la politique sociale du

groupe. Un service très utile, mais qui reste aujourd'hui réservé, en majorité, aux salariés des grands groupes. Chez Ernst & Young, un pédiatre intervient une matinée par semaine pour permettre aux femmes enceintes de mieux envisager leur emploi du temps après le congé maternité. « *L'objectif est de retenir les jeunes femmes en les rassurant. Le turnover est en effet chez nous plus important chez les femmes que chez les hommes* » explique Céline Eydiou Boutte, associée responsable diversité chez E&Y. Autre piste, le télétravail va être expérimenté chez L'Oréal et on l'envisage tout récemment chez Areva. A condition de faire évoluer une autre représentation celle du présentéisme.

Hélène Huteau
Mis en ligne le : 24/02/2009