

**PERSO CARRIÈRE**

# Ces entreprises qui chouchoutent les parents

Du coaching au télétravail, « L'Expansion » et l'Observatoire de la parentalité ont passé en revue les meilleures initiatives facilitant la vie des salariés avec enfants.

**C**RECHE, COACH EN PARENTALITÉ, congé paternité rémunéré en totalité... Certaines entreprises commencent à mettre en œuvre des mesures spécifiques pour faciliter la vie de leurs salariés ayant des enfants. Mais la pratique est encore à ses prémices, comme le confirme le baromètre 2009 réalisé pour *L'Expansion* par l'Observatoire de la parentalité en entreprise. Quarante-six employeurs (pour moitié des entreprises de plus de 1 000 salariés, pour moitié des PME) signataires de la charte de la parentalité en entreprise ont détaillé leurs pratiques en la matière.

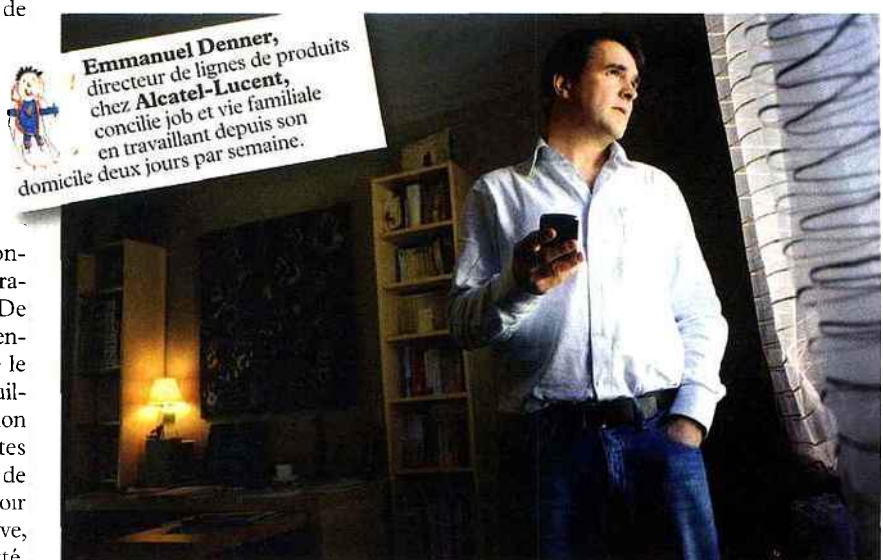
« Ce sont des employeurs avant-gardistes, souligne Jérôme Ballarin, le président de l'observatoire. Ils ont compris que, pour des dirigeants, contribuer à l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle de leurs collaborateurs n'a plus rien d'anecdotique. » De telles mesures sont « un moyen de renforcer notre attractivité », confirme le DRH d'Alstom Transport, Bruno Guillemet. « Elles participent à la fidélisation de nos talents : nombre de brillantes collaboratrices nous quittent à l'heure de la maternité, par peur de ne pas pouvoir concilier vie familiale et carrière », relève, pour sa part, Céline Eydiou-Boutté,

associée chargée de la diversité au sein du cabinet d'audit et de conseil Ernst & Young.

Encore faut-il que les salariés se retrouvent dans les mesures prises par leur employeur, ce qui est loin d'être toujours le cas. Un sondage organisé au niveau national, en janvier 2009, par le même observatoire auprès de 1 000 salariés parents d'enfants de moins de 25 ans

montre qu'il existe encore de forts écarts. Ainsi, 74 % des entreprises signataires de la charte estiment que les mesures qu'elles ont prises en matière d'aide à la parentalité sont importantes. Mais seulement 28 % des salariés interrogés jugent que leur employeur accomplit « beaucoup de choses » en leur faveur.

« On note un écart entre ce que font les entreprises qui ont, en priorité, axé



**Emmanuel Denner,**  
directeur de lignes de produits  
chez **Alcatel-Lucent,**  
concilie job et vie familiale  
en travaillant depuis son  
domicile deux jours par semaine.

JÉRÔME CHATAIN

leurs mesures sur l'organisation du travail, et les attentes des salariés qui réclament avant tout des aides financières », relève Jérôme Ballarin. Certes, si 79 % des sociétés signataires de la charte ont accordé des mutuelles avantageuses, elles ne sont plus que 21 % à participer au financement de la scolarité et des activités culturelles et sportives des enfants, qui sont pourtant la priorité des salariés. Seulement 33 % d'entre elles contribuent financièrement aux frais de garde, alors que les salariés plébiscitent cette mesure ; 36 % ont mis en œuvre des services de dépannage au quotidien (systèmes d'urgence pour les gardes d'enfants, réseaux de baby-sitting, centres aérés...), alors que 57 % des salariés les appellent de leurs vœux. Enfin, seulement 10 % des entreprises signataires ont mis sur pied des formations à la parentalité pour les managers. Le chantier de l'aide aux parents salariés reste prometteur, comme le montrent les exemples qui suivent.

## ERNST & YOUNG

« Nous proposons des entretiens de coaching en parentalité avec une pédiatre »

« La moitié des personnes que nous recrutons sont des femmes, mais elles ne sont plus que 18 % au grade d'associé. Nous voulons augmenter ce pourcentage », lance Céline Bydieu-Boutté, chargée de la diversité à Ernst & Young. L'une des mesures pour atteindre cet objectif consiste à faciliter la maternité et la vie familiale. Un médecin pédiatre, Jacqueline Salomon, assure des entretiens de coaching en parentalité au sein de l'entreprise, à raison de quatre rendez-vous chaque jeudi sur les sites de La Défense et de Neuilly-sur-Seine. Pour les salariés en région, la visioconférence est utilisée. Parmi les questions régulièrement posées : « Je culpabilise de rentrer tard le soir, comment gérer cela ? », « Je pars cinq jours en mission, que dire à mon enfant ? ». Cette mesure est véritablement pionnière. Seules 5 % des entreprises interrogées par l'Observatoire de la parentalité en entreprise déclarent faciliter l'accès de leurs collaborateurs à des pédiatres ou à des conseillers d'orientation. Si 17 % réfléchissent à la mise en place d'une telle mesure, 78 % estiment que ce type de projet n'est pas à l'ordre du jour.



## BNP PARIBAS

« Nous indemnisons intégralement le congé de paternité »

« Depuis le début de l'année 2009, nous complétons les indemnités de la Sécurité sociale et garantissons ainsi un maintien de la rémunération nette pendant les onze jours consécutifs du congé de paternité, auxquels s'ajoutent les trois jours de congé de naissance », relève Elisabeth Karako, responsable de la diversité au sein de la banque. Jusque-là, très peu de salariés masculins prenaient ce congé de paternité. « Nous espérons que cette mesure va augmenter leur nombre », poursuit-elle. Si l'on examine les réponses du baromètre à la question « En cas de congés de maternité et de paternité, maintenez-vous le salaire pour les parents dont la rémunération dépasse le plafond de la Sécurité sociale ? », 56 % des employeurs interrogés ont répondu par l'affirmative, 21 % y réfléchissaient, et 23 % n'avaient pas du tout abordé le sujet.

## SFR

« Nous organisons des entretiens avant et après un congé de maternité »

« Nous avons créé un dispositif d'accompagnement des collaboratrices partant en congé de maternité. Il comprend un entretien avec son manager avant le départ et un au retour », souligne Anto-

nella Desneux, directrice de la citoyenneté de SFR. Il s'agit d'éviter que la coupure de la maternité ne se révèle pénalisante dans la progression de carrière. Par ailleurs, l'accès distant à l'intranet et au comité d'entreprise permet à la maman de se tenir au courant et de maintenir un lien avec l'entreprise. Ce type de mesure n'est pas rare : selon le baromètre, 55 % des entreprises signataires de la charte ont mis en place un entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'événement familial majeur (naissance, décès, maladie grave d'un proche...).

## TASTE RH

« Nous mettons en place du temps partiel pour les salariés ayant des enfants »

Dans ce cabinet de chasseurs de têtes parisien de 15 salariés, créé en 2004, « un tiers de la structure travaille à quatre cinquièmes. Les jours d'absence sont principalement le mercredi et le vendredi après-midi, pour s'occuper des enfants », explique Olivier Boileau. Cet associé de Taste RH reconnaît que « lorsque la première collaboratrice nous a fait sa demande de temps partiel fin 2004, j'ai trouvé cela aberrant : notre activité est chronophage et exige beaucoup de relationnel. Or, finalement, le système fonctionne bien. Chaque année, il arrive que des collaboratrices à temps partiel soient mieux rémunérées que des collègues à temps plein, car elles ont décroché » →

de beaux contrats. » Selon le baromètre, 85 % des employeurs interrogés ont mis en œuvre le temps partiel, et 10 % y pensent. Par ailleurs, 78 % ont établi des règles simples de fonctionnement au quotidien, du type « Pas de réunion tôt le matin ou tard le soir ». Et 15 % pensent à agir de même.

## ALSTOM TRANSPORT

« Nous allons abonder le congé de solidarité familiale »

« Notre engagement sur la parentalité et, de façon plus large, sur l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle date de l'an dernier, quand nous étions dans une phase de recrutement forte. Nous estimons que la parentalité est l'une des clefs pour renforcer notre attractivité », explique Bruno Guillemet, DRH d'Alstom Transport. L'une des mesures négociées avec les partenaires sociaux concerne le congé de solidarité familiale. « Que la loi entre en vigueur ou pas, nous prévoyons de mettre cette mesure en œuvre, indique le DRH. Le projet de loi prévoit une rémunération de 49 euros par jour pour les salariés contraints de s'absenter afin de s'occuper de membres de leur famille. Nous comptons ajouter un complément à hauteur de 70 % du salaire. »

## L'ORÉAL

« Nous développons des crèches interentreprises »

Depuis 2006, L'Oréal, dont les effectifs sont féminins à 60 %, « porte ses efforts sur le développement des crèches interentreprises », explique Emmanuelle Liè-



vremont, directrice de la diversité pour la France de L'Oréal. Aujourd'hui, le groupe compte quatre crèches interentreprises, dont trois en Ile-de-France et une à Orléans. Trois autres projets sont en cours. Une soixantaine d'enfants bénéficient de ce type de structure. Les horaires sont souples, de 7 h 30 à 19 h 30. A Orléans, où les plannings sont plus étendus, les parents peuvent déposer leurs enfants dès 6 heures du matin auprès d'une nounou qui assure le relais jusqu'à l'ouverture de la crèche. Ils paient la même contribution que pour une crèche municipale, et L'Oréal acquitte la différence. Selon le baromètre, la position des entreprises signataires de la charte est encore tranchée en la matière : 36 % ont mis en œuvre des solutions permanentes de garde des enfants, crèches d'entreprise, entre autres ; 17 % travaillent, mais 47 % n'en ont pas l'intention.

## ALCATEL-LUCENT

« Nous mettons en œuvre le télétravail »

« Certains de nos collaborateurs ont trois heures de transport aller-retour pour se rendre sur leur lieu de travail. Ils se plaignaient d'arriver après 20 heures chez eux et de partir avant l'heure d'ouverture des écoles le matin et, donc, de ne pas voir beaucoup leurs enfants. S'il n'a pas été signé uniquement dans cette perspective, notre accord d'entreprise sur le télétravail de janvier 2008 leur facilite néanmoins la vie, explique Didier Baichère, DRH d'Alcatel-Lucent-France. Nous permettons deux jours de télétravail par semaine et par salarié, sachant que certains métiers s'y prêtent plus facilement que d'autres. Dans la pratique, les bénéficiaires sont surtout les ingénieurs R&D. » En moyenne, 1 100 collaborateurs d'Alcatel-Lucent-France sur 7 000 travaillent chez eux une journée par semaine. Il s'agit d'un avenant au contrat de travail, réversible. Le salarié doit témoigner d'une vraie autonomie. Chaque manager peut avoir plusieurs télétravailleurs dans son équipe. L'entreprise prend en charge une partie des frais liés à l'abonnement ADSL. A l'image d'Alcatel-Lucent-France, 58 % des répondants au baromètre ont mis en place des arrangements concernant le travail à domicile et le télétravail, 15 % y réfléchissent et 27 % n'ont pas mis le sujet à l'ordre du jour. ●

Isabelle Hennebelle

## L'OBSERVATOIRE DE LA PARENTALITÉ MISE SUR DES ACTIONS CONCRÈTES

Lancé le 20 novembre 2008, l'Observatoire de la parentalité en entreprise vise à accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur des salariés parents. Présidé par Jérôme Ballarin, il a trois missions principales : amener un nombre croissant d'entreprises à signer la charte de la parentalité (elles sont une centaine à ce jour), animer et valoriser les bonnes pratiques d'entreprises et évaluer l'évolution des pratiques des employeurs en matière d'aide à la conciliation entre vie professionnelle et familiale, via un baromètre annuel.

[www.observatoire-parentalite.com](http://www.observatoire-parentalite.com)