

## Prise en compte de salariés-parents : encore du chemin à parcourir

**Mardi 2 juin 2009, 11h41**

Après avoir demandé aux salariés pères et mères de famille ce qu'ils attendaient de leurs employeurs pour faciliter leur vie quotidienne, l'Observatoire de la parentalité en entreprise a interrogé les entreprises pour savoir ce qu'elles avaient effectivement mis en place, en restreignant l'étude aux groupes ayant signé la charte de la parentalité. Rien d'étonnant alors à ce que la totalité des entreprises déclarent considérer le soutien à la parentalité comme un enjeu économique et un moyen de motiver le personnel. Pour 87 %, il s'agit même d'un volet d'une politique de développement de la parité. 79 %, pragmatiques, estiment que cela permet de réduire le nombre de démissions.

Parmi les actions qui ont le plus cours dans ces entreprises "pionnières", on retrouve l'accès à des mutuelles avantageuses pour les familles (79 %), l'accès au temps partiel sans impact négatif sur l'évolution professionnelle (85 %) et l'aménagement des horaires en cas de problèmes familiaux (88 %). Mais ces pratiques restent éloignées des souhaits des salariés-parents eux-mêmes (voir le dossier) : ainsi, ce sont les mesures d'aides financières qui sont plébiscitées, notamment pour payer la scolarité et les études ainsi que les frais de garde. Or seules 21 et 33 % des employeurs signataires de la charte ont mis en place de telles mesures.

Enfin, ce sont les managers directs qui sont pointés du doigt par l'enquête : 91 % des entreprises interrogées déclarent que ces derniers disposent d'une marge de manœuvre pour faciliter la vie des parents-salariés mais 37 % estiment en même temps qu'ils "ne font pas beaucoup de choses pour aider leurs salariés en tant que salariés parents". Une manière de se décharger du problème ?

Rédaction JDN

Copyright 2009 69-71 avenue Pierre Grenier 92517 Boulogne Billancourt Cedex, FRANCE

**Lancer l'impression**