

Société



Aider leurs salariés à mieux concilier famille et travail, pour les 500 entreprises signataires de la charte de la parentalité, c'est une priorité. Nous, à la rédaction, on dit bravo ! Parmi les dispositifs mis en place, certains nous ont donné envie d'applaudir des deux mains. Découvrez nos chouchous !

Par Dominique Henry

Se lever plus tôt le matin pour faire les courses sur Internet avant de partir au bureau, profiter du temps passé dans le train/le métro pour feuilleter la doc qu'on n'a jamais le temps de lire, faire l'impasse sur la pause déjeuner pour aller chez le coiffeur, boucler le dossier « analyse de la concurrence » avant de partir en courant pour la crèche... au secours, le travail déborde ! Pas simple de jongler avec la double casquette « maman » (ou papa) et « madame (monsieur) Dupin, chargé (e) d'études chez Gamble et Gamble ». Selon l'étude réalisée par TNS Sofres pour l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) en

mai dernier, 49 % des parents qui travaillent s'inquiètent de ne pas passer assez de temps avec leur compagnon et 55 % estiment qu'ils ne peuvent pas s'occuper de leurs enfants comme ils le souhaiteraient. Plus les enfants sont jeunes... plus on court contre la montre.

Assez de solutions bricolées, à quand de vraies mesures ?

Une enquête de l'Observatoire de la parentalité en entreprise (OPE) réalisée auprès de parents d'enfants de moins de 5 ans enfonce le clou : 82 % d'entre eux disent manquer de temps au quotidien. Parce qu'elle concerne tous les salariés parents, la thématique de la

conciliation des temps de vie s'impose aujourd'hui comme une véritable question de société. Impossible de continuer à bricoler des solutions chacun dans son coin, qui en se résignant à travailler en horaires atypiques pour profiter davantage de ses enfants, qui en sollicitant l'aide de sa famille, qui en passant à temps partiel. Conscientes des enjeux, les entreprises commencent à se mobiliser. Elles sont aujourd'hui plus de 500 à avoir signé la charte de la parentalité en entreprise [par laquelle elles s'engagent à prendre des mesures concrètes en faveur des salariés parents, ndr]. Mais c'est encore trop peu. Qu'attendent les autres ? Elles ont pourtant tout à y gagner. La preuve !

Areva : en congé en même temps que les enfants

Concrètement, comment ça marche. Les salariés qui optent pour un temps partiel annualisé (9/10^e de temps) s'arrêtent une semaine complète à chaque période de vacances scolaires (en plus des congés payés et des RTT).

Philippe Thurat, directeur de la diversité et de la qualité de vie au travail

Pourquoi le choix du temps partiel. Nous encourageons le temps partiel sous toutes ses formes (annualisé, quotidien, hebdomadaire ou mensuel), mais ça n'est pas tout : nous commençons aussi à développer le télétravail. **Les avantages.** Le temps partiel calé sur les vacances scolaires intéresse particulièrement les hommes. Sur les 23 personnes qui en profitent, 16 sont des pères ou des grands-pères. A la différence du 4/5^e de temps (généralement avec le mercredi libéré), cette formule n'a pas vraiment l'image d'un temps

partiel. D'ailleurs un salarié qui s'arrête une semaine toutes les 7/8 semaines ne dit pas « Je travaille à temps partiel », il dit « Je suis en vacances avec les enfants ». Et en général, on lui répond « C'est super ! » Ça véhicule une image moderne, positive, qui contribue à casser les stéréotypes.

Et l'entreprise y trouve son intérêt ? A plus d'un titre. D'abord parce qu'il est plus facile de faire remplacer quelqu'un qui s'absente une semaine toutes les 7/8 semaines que quelqu'un qui s'absente un jour par semaine. Mais surtout parce que des salariés qui ont trouvé leur équilibre de vie sont des salariés plus détendus, plus motivés, plus performants. Au final, ce type d'initiative favorise la productivité.

Olivier C., ingénieur chez Areva Lyon, papa de trois enfants

Parole de papa. Voilà trois ans que je bénéficie de ce dispositif. Je travaille à 100 % mais j'ai une semaine de vacances à chaque période de congés scolaires. Lorsque j'en parle à mes amis,



tout le monde trouve ça formidable... et ça l'est ! Je peux consacrer du temps à chacun de mes enfants, partager des activités de loisirs avec eux. Bien sûr, je perds un dixième de mon salaire. Mais c'est en partie compensé par le fait que les enfants ne sont pas inscrits au centre de loisirs lorsque je suis à la maison.

Parole de pro. Cette organisation du travail permet de casser le rythme métro/boulot/dodo. Même si je suis stressé ou débordé à un moment donné, je sais que je vais bientôt faire une pause et que je pourrai décompresser, prendre du recul. J'ai gagné en sérénité, c'est palpable.

« Les bonnes idées ne viennent pas qu'au bureau »

3 QUESTIONS À JÉRÔME BALLARIN, président de l'Observatoire de la parentalité en entreprise (OPE)

Diriez-vous qu'aujourd'hui la plupart des entreprises sont ouvertes à l'idée d'aider leurs salariés parents ?

Malheureusement non. Aujourd'hui, seul un groupe d'entreprises avant-gardistes a pris conscience de l'intérêt d'une meilleure articulation des temps de vie. 15 à 20 % des entreprises ont signé la charte de la parentalité. Il en reste 80 % à sensibiliser. C'est ce que l'Observatoire s'efforce de faire, notamment grâce au tour de France de la parentalité. **Mais est-ce vraiment le rôle d'une entreprise de se mêler de la vie privée de ses salariés ?**

Il ne s'agit pas de s'immiscer dans la vie de famille des salariés, ça rien à voir avec le paternalisme à l'ancienne ! Nous ne faisons que créer les bonnes conditions pour que le salarié puisse jouer son rôle de parent. Par exemple, nous essayons d'éviter qu'il soit attendu en réunion à 8 h alors que la crèche ouvre à 8 h 30, qu'il reçoive des mails à 23 h, qu'on l'appelle sur son portable personnel pendant

son temps de trajet, etc. Nous luttons également contre la culture du présentisme qui veut que plus on est impliqué dans son travail, plus on passe de temps au bureau.

Quels sont vos arguments pour convaincre les entreprises ?

Aider leurs salariés à mieux articuler les différents temps de la vie, c'est un formidable levier de performance. C'est vrai dans les métiers de matière grise, par exemple. Le cerveau se régénère mieux quand on prend du temps pour soi. Du reste, on n'arrête pas de réfléchir parce qu'on n'est pas sur son lieu de travail. Les bonnes idées arrivent n'importe où, même au supermarché ! C'est vrai aussi dans le secteur tertiaire, où la relation avec le client gagne en qualité. Mais le bénéfice existe dans tous les secteurs d'activité, et quelle que soit la taille de l'entreprise. Plus on arrive détendu et ouvert dans une réunion, mieux on s'écoute les uns les autres. C'est comme ça qu'on parvient à travailler en synergie. Rien ne vaut l'intelligence collective.

Renault: le choix offert à tous du télétravail à domicile

Concrètement, comment ça marche ? Depuis l'accord télétravail de Renault de 2007, tous les salariés (cadres, employés, sans restriction de métiers) peuvent travailler une partie du temps à leur domicile. Leur seule obligation: venir au bureau au moins un jour par semaine pour maintenir le lien. Dans les faits, 88 % ont choisi de le faire un jour ou deux par semaine.

Eric Couté, pilote performance Télétravail

Pourquoi le choix du télétravail ? Renault est une entreprise internationale. Tous les jours nous sommes en relation avec la Roumanie ou la Corée. L'infrastructure était déjà en place, pourquoi ne pas l'utiliser ? D'autant que les enquêtes internes faisaient apparaître une très forte demande des salariés. Chez Renault, nous sommes convaincus que ce n'est pas le lieu où on fait le job qui est important mais ce qu'on fait. **Les avantages.** Ils sont nombreux. Un: on réduit les temps de trajets quotidiens, le stress lié aux transports (retards, grèves...) et les risques d'accidents. Deux: on limite les inconvénients de l'open space (bruit, difficulté à se concentrer). Trois: le télétravail contribue à l'attractivité de l'entreprise. C'est un atout pour attirer du personnel, spécialement les jeunes.

Et l'entreprise y trouve son intérêt ? Au cœur de ce dispositif, il y a la confiance. C'est une spirale vertueuse, un deal gagnant/gagnant. Actuellement, on communique même sur le fait qu'il n'est pas nécessaire de travailler plus sous prétexte qu'on travaille chez soi ! Les salariés passent en effet plus de temps sur leur ordinateur à la maison qu'au bureau. Les enquêtes menées en interne montrent que le télétravail recueille 95 % d'avis favorables, tant chez les salariés que chez les managers qui constatent une hausse de la productivité.



Aline L., pilote performance Véhicules d'entreprise, maman de deux enfants

Parole de maman. Depuis deux ans, je travaille chez moi deux jours par semaine. Ne pas faire 150 km tous les jours pour aller au bureau, c'est un gain de temps et de fatigue considérable ! Ces jours-là, je me lève un peu plus tard et c'est moi qui dépose les enfants à l'école. Les horaires de travail sont cadrés, c'est comme au bureau. Mais si j'ai besoin d'aller chez le pédiatre par exemple, il est plus facile de s'organiser et je n'ai pas besoin de poser une demi-journée de congé pour ça ! Il m'a fallu un temps pour apprendre à travailler à la maison et il y a aussi eu une éducation des enfants à faire. Mais ça a changé notre vie de famille !

Parole de pro. Dans mon travail aussi, le bénéfice est considérable. Je suis efficace dès la première minute de la journée. Lorsque je commence par une heure de route, j'ai besoin d'un temps de décompression. Pas de stress non plus en fin de journée, je vais au bout de ce que j'ai commencé sans me soucier de l'heure. De toute façon, quelques minutes après, je suis dans ma cuisine !

Capgemini: des conférences pour aider les parents

Concrètement, comment ça marche ? Depuis 2013, deux fois par an, les collaborateurs sont invités à des conférences sur la parentalité.

Camille L., responsable RH à la direction des affaires sociales

Pourquoi le choix des conférences ? L'équilibre des temps de vie suscite de grandes attentes chez nos collaborateurs. Chaque année, nous expérimentons des dispositifs nouveaux. S'ils sont bien accueillis, nous les pérennisons. Le taux de satisfaction enregistré pour les conférences est entre 90 et 100 % ! **Les avantages.** Nous recrutons beaucoup de jeunes qui veulent équilibrer vie de famille et carrière. Nous avons installé plusieurs dispositifs dans ce sens: encadrement des réunions (pas avant 9 h et après 18 h), télétravail, etc. **Et l'entreprise y trouve son intérêt ?** Un collaborateur qui a un bon équilibre de vie se sent mieux au travail. Les qualités acquises dans le rôle de parent (capacité à être « multitâches », volonté de transmettre...) peuvent aussi être mises en œuvre dans le travail.

Aurélia N., managing consultante, maman de trois enfants

Parole de maman. J'ai assisté aux deux conférences de 2013. A chaque fois, j'ai trouvé ça très enrichissant. C'est aussi l'occasion d'un échange d'expériences entre collègues. On découvre qu'on n'est pas seul à vivre ce qu'on vit et on a énormément de choses à apprendre les uns des autres.

Parole de pro. C'est important de sentir que mon entreprise est consciente de la difficulté qu'il peut y avoir à concilier les contraintes de la vie familiale et celles de la vie professionnelle. Et j'apprécie d'être reconnue en tant que mère de famille. Ça m'aide à me sentir bien au travail, plus détendue, plus efficace.

Carrefour: des places en crèche d'entreprise

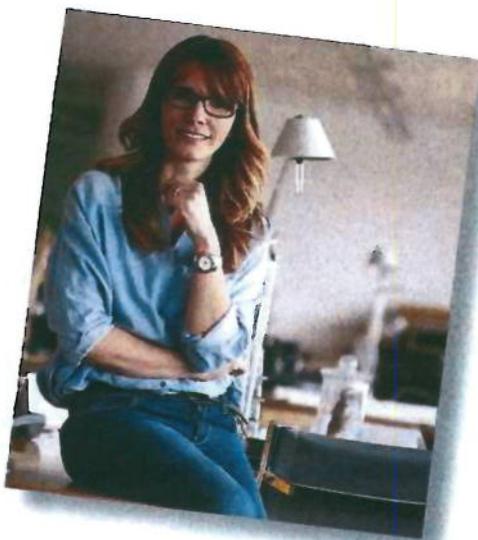
Concrètement, comment ça marche ? Depuis 2007, Carrefour réserve 85 places en crèche pour ses collaborateurs franciliens, toujours à proximité de leur lieu de travail. L'enseigne a décidé d'ouvrir une crèche intra-muros au siège de Massy à partir de septembre 2014. Cette dernière comprend 85 berceaux qui viennent pour la plupart se substituer à ceux réservés à l'extérieur dans des crèches inter-entreprises. 15 d'entre eux seront néanmoins conservés, ce qui porte à une centaine le nombre de places offertes.

Franck Hervet, directeur des services généraux

Pourquoi le choix d'une crèche ? Nous souhaitons contribuer à pallier la pénurie constante de places en crèche en Ile-de-France. Bien sûr, nous n'avons pas vocation à répondre à 100 % des demandes mais nous nous efforçons de venir en aide au plus grand nombre possible de parents (60 demandes sont en attente actuellement).

Les avantages. L'accueil est souple : si une maman est à 4/5^e de temps, son enfant peut être accueilli toute la semaine moins un jour. Nous avons aussi une solution d'urgence le jour où les parents ont un problème de garde. Et la crèche reste ouverte toute l'année.

Et l'entreprise y trouve son intérêt ? Un parent qui sait que son enfant est bien gardé, qui peut même aller le voir sur place dans la journée, est beaucoup plus serein et efficace. Le dispositif crèche s'inscrit dans un programme global. Nous avons mis en place toute une palette de services visant à faciliter le quotidien des parents. Une conciergerie pour toutes les démarches administratives, un service « drive » (les courses commandées le matin sont déposées directement dans le coffre de la voiture). C'est une façon pour nous de nous différencier des autres entreprises et de fidéliser les talents.



Monica D.M, chef de publicité, maman d'un enfant

Parole de maman. Je rêvais d'une place en crèche, c'est le mode de garde qui favorise le mieux la socialisation. J'avais déposé une demande à la mairie – aucune réponse. Quand mon employeur m'a annoncé, peu avant la naissance de ma fille, que j'avais une place en crèche d'entreprise, ça m'a soulagée d'un grand poids ! Je la dépose tous les matins, c'est simple et pratique. En plus, ça me coûte moins cher qu'une assistante maternelle.

Parole de pro. Lorsque je dépose ma fille à la crèche le matin, je la sens heureuse, épanouie. C'est la même référente qui s'occupe d'elle depuis le début et qui la suivra jusqu'au bout. Elle la connaît bien. Je pars l'esprit absolument tranquille. Je peux me concentrer sur mon travail.

On aime aussi

● le congé paternité de BNP Paribas payé à 100 %

● la conciergerie multiservice de Ferrero

Pour découvrir ces initiatives :

famili.fr/entreprises-et-parents

Comment convaincre votre patron

✓ Choisissez le bon moment (une pause devant la machine à café, un déjeuner informel, une fin de réunion propice aux échanges personnels) pour aborder le sujet avec votre manager direct.

Ne pourrait-on pas imaginer plus de souplesse dans l'organisation du travail ? Et montrez que vous avez réfléchi à des solutions : c'est plus efficace pour faire avancer les choses.

✓ A titre personnel, pourquoi ne pas demander un temps partiel ou des horaires aménagés, ou le télétravail ? C'est un bon moyen pour faire évoluer la culture de votre entreprise. Si l'expérience est concluante, votre boss sera sans doute enclin à la développer. Pour mettre toutes les chances de votre côté, pensez à établir la liste des avantages... pour lui. Le télétravail, par exemple, lui permettrait d'utiliser votre espace de travail à d'autres fins lorsque vous restez à la maison.

✓ Prenez contact avec un membre de votre comité d'entreprise ou un représentant syndical. Faites-lui part des expériences menées dans les entreprises signataires de la charte de la parentalité, remettez-lui les guides de l'Observatoire (pour les télécharger : <http://www.observatoire-parentalite.com/documenttheque/guides-et-publications/guides.html>). Cela lui permettra de faire remonter les attentes des salariés auprès de la direction. Sachez-le : une fois par an, l'entreprise et les partenaires sociaux sont tenus de négocier sur le thème de l'égalité hommes/femmes et de parvenir à un plan d'action.