

CARRIÈRES & TALENTS

Charte de la parentalité en entreprise

Favoriser la parentalité en entreprise, c'est accompagner les pères et les mères dans l'équilibre de leur rythme de vie : mieux vivre et mieux travailler.
Une prise en compte de la parentalité des salariés s'inscrit dans une démarche de respect de l'égalité professionnelle hommes-femmes.
Elle encourage un environnement de travail où les salariés-parents peuvent mieux concilier leurs vies professionnelle et familiale.
Notre entreprise, en signant cette Charte, témoigne de sa volonté de mettre en place des actions concrètes en faveur de la parentalité.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

- **Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise**
 - Sensibiliser nos responsables Ressources Humaines et nos managers aux enjeux d'une meilleure prise en compte de la parentalité en interne
 - Informer l'ensemble des collaborateurs sur notre engagement
- **Créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour la femme enceinte**
 - Faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des salariés-parents
 - Aménager les conditions de travail pour les femmes enceintes
- **Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents**
 - Prévenir et éliminer les pratiques discriminantes pour les salariés-parents au sein de nos processus Ressources Humaines
 - Favoriser des pratiques et comportements managériaux respectant l'évolution professionnelle des salariés-parents

Fait à Paris, le 11 avril 2008

Aux petits soins pour les salariés-parents

AREVA

Les entreprises du secteur financier œuvrent à améliorer l'équilibre entre le cadre professionnel et la vie personnelle de leurs salariés.

www.agefi.fr/carrieres-emplois

PAR CORALIE DONAS

Une grève de la crèche, un enfant malade... Dès que nous devenons parents, les imprévus se multiplient ! », constate Stéphanie Dierickx, 31 ans, mère de deux jeunes enfants, chargée de mission auprès du directeur général et coordination *market management* chez Allianz Global Corporate & Specialty (GCS). Être salarié et parent n'est plus un sujet tabou

dans les entreprises. Le ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes et l'Observatoire de la parentalité en entreprise ont mis à la disposition des employeurs des guides de bonnes pratiques, ainsi que deux chartes : celle de la parentalité en entreprise en 2008 et celle des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie, lancée fin 2013. Bien représentées parmi les signataires, les entreprises de la finance (BNP Paribas, Allianz, Crédit Agricole Immobilier...) mènent des actions concrètes : elles édictent des règles afin de faciliter la conciliation entre vies pro-

fessionnelle et familiale et développent des initiatives, comme les réseaux féminins chez HSBC, Société Générale, Axa..., ou les cercles Happy Men chez BNP Paribas, une émanation de l'association Mercredi-c-papa qui promeut l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Stéphanie Dierickx a démarré sa carrière comme consultante dans le secteur exigeant du conseil en stratégie. « C'est une profession passionnante mais qui demande beaucoup d'investissement, je finissais mes journées vers 21 heures 30-22 heures », témoigne la jeune femme. En septembre 2011, elle rejoint

Allianz GCS après son premier congé maternité. L'assureur a adopté certaines mesures : pas de réunions organisées avant 9 heures ou après 18 heures, pas de mails envoyés après 18 heures, une grande flexibilité horaire. « *La liberté d'organisation est précieuse pour moi. Autre élément important, entre la politique de l'entreprise et la convention collective, nous bénéficions d'environ dix semaines de congés par an. Cela me permet de profiter des vacances scolaires.* » Pouvoir s'organiser librement constitue aussi un point essentiel pour Julien Alzouniès, 34 ans, responsable des opérations France chez AIG. Ce père de deux enfants a besoin de temps à consacrer à son aînée en situation de handicap. « *Je manage 60 personnes, je ne peux pas multiplier les absences, et il est nécessaire de garder autant que possible ses jours de congé pour les consacrer réellement au repos. Je peux organiser les rendez-vous médicaux en début ou en fin de journée, sans que cela pose problème dans l'entreprise* », détaille le jeune manager. Julien Alzouniès est aussi investi dans Initiative Cap AIG, une association de salariés qui agit pour aider les collaborateurs en situation de handicap.

Gestion, souplesse et bien-être

Les politiques dédiées à la parentalité assurent davantage de bien-être aux salariés, un sujet auquel les entreprises sont de plus en plus attentives. « *J'ai intégré Société Générale il y a un an après y avoir travaillé en tant que prestataire, car le poste me plaisait. J'étais aussi motivée par les dispositifs innovants mis en place pour faciliter la vie de famille* », confie Myriam Mahdjoub, 38 ans, chef de projet en informatique au sein de la banque au logo rouge et noir, mère de deux jeunes enfants. Son employeur souscrit notamment un forfait de jours de crèche mis à disposition pour les salariés en cas d'indisponibilité de leur mode de garde habituel, via le système Flexicrèche. « *J'ai pu en bénéficier en juillet car la nounou prenait ses vacances, j'ai aussi eu une dérogation pour dépasser la limite de cinq jours par mois* », confie-t-elle. Une politique volontariste en matière de parentalité implique de la souplesse dans le travail. « *Je ne me suis pas sen-*

TÉMOIGNAGE



Thomas Rudelle, 35 ans, responsable médias sociaux chez Axa France

« Ma vie familiale ne freine pas mon évolution professionnelle »

« Tu prends ton après-midi ? Cette petite blague des collègues parce que je pars à 18h m'agacerait aujourd'hui ! Je l'ai parfois entendue à l'époque où je travaillais dans le secteur du recrutement puis de la publicité. Cette année, j'ai quitté mon bureau tous les mardis à 17h30 pour aller chercher mon fils à la crèche. Il y a bien sûr des chartes

et des règles sur ces sujets chez Axa France, mais le plus important pour moi, c'est que les managers, comme les collègues, soient sur la même longueur d'onde. Je ne me sens pas stressé lorsque je dois m'absenter parce que mon enfant est malade ou parce que la crèche est en grève. Cela dit, la présence de nos parents nous aide aussi beaucoup ma

compagne et moi dans notre organisation. Les mesures concernant la parentalité dans l'entreprise permettent que ma vie familiale ne freine pas mon évolution professionnelle. J'apprécie aussi la flexibilité et le climat quotidien de confiance qui règne. Dans quelques années, j'utiliserai sans doute la possibilité de 'télétravailler'. »

tie tiraillée lorsque j'ai dû rester quatre jours chez moi pour gérer un changement imprévu de nourrice. J'ai averti ma manager pendant le week-end et j'ai pu travailler depuis mon domicile. Ailleurs, on m'aurait sans doute demandé de prendre quatre jours de congés », raconte Delphine Voltolini, 37 ans, senior project manager chez AIG, mère de deux enfants, qui a rejoint l'entreprise il y a six ans. Une bonne gestion des salariés-parents doit prendre en compte l'évolution de carrière et le respect de l'égalité hommes-femmes. « *De nombreuses mesures sont conçues pour les femmes*, observe Antoine de Gabrielli, cofondateur de Mercredi-c-papa. *Il faut à la fois que les hommes puissent aussi en bénéficier, sans que les femmes en subissent les conséquences. Car lorsque l'on quitte l'entreprise trois ans dans le cadre d'un congé parental, le retour n'est pas aisé.* » Chez Deloitte, une manager d'intégration est l'interlocutrice privilégiée pour tous les salariés de retour après une longue absence. « *Nous travaillons beaucoup sur la continuité de la promotion de nos collaborateurs. Un ou une salariée peut choisir de s'organiser différemment, d'avoir moins de responsabilités ou des missions géographiquement proches*, explique Jean-Marc Mickeler, associé

directeur des ressources humaines chez Deloitte. *Notre diversité de clients nous permet d'offrir des missions longues et donc plus stables, avec des horaires et un plan de charge prévisibles. Mais il reste une marge de progression pour convaincre les collaborateurs que formuler de telles demandes n'affectera pas leur carrière.* »

Désormais, le sujet ne concerne plus seulement les parents. D'ailleurs, l'Observatoire de la parentalité en entreprise a récemment changé de nom pour adopter celui d'« Observatoire de l'équilibre des temps de vie et de la parentalité en entreprise ». « *La grand-parentalité active est une thématique montante, des salariés grands-parents demandent à pouvoir accéder à la crèche d'entreprise, ou à bénéficier d'un temps partiel pour s'occuper de leurs petits-enfants. Les aidants familiaux sont aussi concernés, ils sont encore peu pris en compte dans les entreprises et il s'agit souvent de femmes. L'évolution de la parentalité vers l'équilibre des temps de vie permet d'élargir les sujets pris en compte, jusqu'aux salariés non-parents, qui peuvent aussi bénéficier de mesures, comme le télétravail* », conclut Catherine Boisseau-Marsault, directrice études et prospective de l'Observatoire.

La grand-parentalité active est une thématique montante