

Aude Lorriaux (02/12/14)

10 idées pour faciliter la vie des parents en entreprise

10 IDÉES POUR FACILITER LA VIE DES PARENTS EN ENTREPRISE



Certaines entreprises s'adaptent aux contraintes des parents. © Frank Gärtner - Fotolia.com

vie. Voici quelques bonnes pratiques.

Papa au boulot, maman à la maison gardant les enfants : ce schéma qui était autrefois la norme a bien changé, puisqu'aujourd'hui dans près de 70% des couples, les deux personnes travaillent.

A cette nouvelle donne, l'entreprise doit s'adapter. Fini, le temps où l'on pensait que la vie privée ou le "hors travail", comme on l'appelle, ne la concernait pas. Désormais, il lui faut essayer de faciliter au mieux la vie de ses salariés, et notamment des parents.

Mais elle est encore à la traîne : selon le baromètre 2014 de l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise (OPE), réalisé en avril dernier, 69 % des salariés considèrent que leur employeur "ne fait pas beaucoup de choses" pour les aider à équilibrer leurs temps de

MONTER UNE CRÈCHE D'ENTREPRISE (L'ORÉAL)



Si elle coûte cher, la crèche constitue une aide décisive pour les parents. © Dron - Fotolia.com

Un heureux événement arrive, mais impossible d'obtenir une inscription en crèche. Parce qu'ils n'ont pas pu trouver d'autre mode de garde adapté à leurs finances, certains salariés vont au mieux jongler avec leur emploi du temps les premières semaines, au pire s'absenter du bureau.

Plusieurs entreprises ont bien compris qu'il était dans leur intérêt d'éviter ces situations, et ont décidé de leur offrir une crèche... sur place ! C'est le cas de **L'Oréal**, qui a ouvert une première structure en 2006, en nouant un partenariat avec d'autres entreprises et des organismes publics. Une pratique cependant loin d'être généralisée, puisque seulement 2% des entreprises ont y recours, notamment en raison d'un coût de fonctionnement élevé.

PROPOSER UNE GARDE D'URGENCE EN CRECHE OU A DOMICILE (SNCF)



Un problème de garde et c'est tout de suite des heures de travail perdues. © pio3 - Fotolia.com

A défaut de disposer d'une crèche dédiée, les entreprises peuvent proposer des solutions de garde d'urgence. En effet, un problème de garde ponctuel génère près de 4 heures d'inefficacité au travail. Basé sur le salaire moyen d'un cadre, le coût de cette demi-journée perdue est cinq fois supérieur pour l'employeur à celui d'une solution d'urgence comme celle mise en place par BBbook. Il s'agit d'une plateforme qui regroupe les places en crèche disponibles, consultables via un simple clic sur Internet, et propose de la garde à domicile.

La SNCF a fait appel à ce service en région Rhône-Alpes, où près de 500 enfants sont concernés, selon Ariane Waché-Raugel, présidente de BBbook.

ACCOMPAGNER LES SALARIES EN CONGE PARENTAL (HSBC ET CAPGEMINI)



Un entretien à la fin du congé permet de simplifier le retour. © WavebreakmediaMicro - Fotolia.com

Faciliter la vie des parents, c'est aussi mieux les accompagner avant, pendant et après les congés parentaux. C'est ce qu'ont fait des entreprises comme HSBC France et Capgemini. Dans la filiale de la banque britannique, chaque salarié peut être reçu en entretien avant son départ par un responsable. Un accès à distance avec les portails intranet de l'entreprise peut être maintenu pour les personnes qui le souhaitent. Deux mois avant son retour dans l'entreprise, une formation peut être proposée.

Chez Capgemini, un entretien obligatoire a lieu dans le mois qui suit le retour du salarié, qui peut par ailleurs demander un retour progressif par télétravail dans les six mois qui suivent la reprise.

PERMETTRE DE CHOISIR SA PROGRESSION DE CARRIÈRE (DELOITTE)



Progression fulgurante ou avancement en douceur, c'est au salarié de choisir. © kantver - Fotolia.com

Chez Deloitte, les parents qui ont un enfant âgé de moins d'un an ont la possibilité d'exprimer des souhaits en termes de planning et de mobilité. Plus largement, les salariés peuvent "choisir leur parcours" dès qu'ils ont plus de trois ans d'expérience professionnelle en modulant leur emploi du temps en fonction des moments de leur vie.

Ceux qui le souhaitent peuvent ainsi "**accélérer**" ou "**modérer**" la **progression de leur carrière en fonction de leur situation personnelle** et de quatre critères : prise de responsabilité, temps de travail, fréquence des déplacements, flexibilité des horaires. Les salariés parents pourront ainsi demander à rester plus proche de leur domicile en demandant des niveaux de mobilité géographique modérés.

INTERDIRE LES RÉUNIONS TARD LE SOIR OU TÔT LE MATIN (COCA-COLA)



Organisées au bon moment, les réunions contentent tout le monde. © sepy - Fotolia.com

"Nous essayons surtout d'être souples. Ce qui compte c'est que le boulot soit fait. On ne peut pas être parents simplement avant 8 heures et après 18 heures 30", fait valoir Sophie Digard, DRH chez Coca-Cola.

C'est par des mesures simples, de la confiance et un peu de compréhension qu'on facilite aussi la vie des parents en entreprise. **Ne pas être rigide sur les horaires, voilà qui peut grandement déstresser les salariés.** Tout comme bannir les réunions tard le soir ou tôt le matin : selon le baromètre 2014 de l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise (OPE), c'est l'une des quatre mesures les plus demandées par les salariés.

FACILITER LE TÉLÉTRAVAIL (RENAULT)



Le télétravail a besoin d'être acceptée par l'employeur. © nyul - Fotolia.com

Depuis quelques années, le télétravail a gagné en popularité, à tel point qu'il est aujourd'hui pratiqué par près de 17% des français, selon le livre blanc des sociétés LBMG Worklabs, Neo-nomade, Openscop et Zevillage.

Renault compte près de 1 650 télétravailleurs sur plus de 33 000 employés. **Il s'exerce sur une base d'un à quatre jours par semaine à domicile avec au moins un jour de présence sur le site d'origine.** Une période de test de trois mois est organisée et tout l'équipement est fourni au salarié. "Les pratiques ont évolué, il faut se déculpabiliser", selon Sophie Benchetrit, la directrice établissement de Renault Siège. En réduisant le temps de transport, le télétravail permet aux femmes et aux hommes d'être plus présent auprès de leur famille.

RENDRE POSSIBLE LE TEMPS PARTIEL ANNUALISÉ (AREVA)



Pendant les vacances, les absences se remarquent moins. © DragonImages - Fotolia.com

Malgré les progrès des mentalités, il reste encore difficile pour les pères qui veulent s'occuper un peu plus de leur famille de demander un temps partiel hebdomadaire. Car "prendre le mercredi" n'est pas toujours vu d'un bon oeil du côté des collègues.

C'est pourquoi, entre autres, certaines entreprises comme Areva ont annualisé les temps partiels, qui peuvent être pris désormais pendant les vacances scolaires, par exemple, de telle sorte que cela se "voie" moins et pour faciliter la garde alternée dans les familles recomposées. La mesure remporte un franc succès chez les hommes du site de Lyon, qui composent 80% de ses 1 100 salariés, selon un rapport du ministère de la Réforme de l'Etat.

REGROUPER DES HOMMES AUTOUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (ORANGE)



Les hommes sont invités à réfléchir sur l'égalité professionnelle. © Pressmaster - Fotolia.com

Comment faire pour sensibiliser les pères à l'égalité hommes-femmes et mieux les impliquer dans leur vie familiale ? A cette question, des cadres d'Orange ont répondu en fondant les "Happy men". Le but : parler entre hommes d'égalité professionnelle et réfléchir à ses pratiques sans tabou. C'est ainsi que l'un de ces salariés a envoyé récemment à toute son équipe un mot annonçant qu'il allait prendre un congé paternité, une chose qu'il "n'aurait jamais écrite un an auparavant", selon Bernard Saison, un des responsables du programme.

Étendus à six autres entreprises (BNP, une filiale d'EDF, la SNCF, GRDF, Accenture et Canal +), les Happy men réunissent aujourd'hui 200 personnes.

ORGANISER LA JOURNÉE ANNUELLE DE LA FAMILLE EN ENTREPRISE (GROUPAMA)



C'est l'occasion de faire venir les enfants sur le lieu de travail. © Frank Gartner - Fotolia.com

Mieux articuler vie professionnelle et vie privée passe aussi par un changement des mentalités, et notamment du regard sur la parentalité. Certaines entreprises, comme Groupama (mais aussi Renault, L'Oréal, etc.), ont donc choisi de participer à la journée de la famille en entreprise. Lancée par l'Observatoire de la parentalité en entreprise, elle est notamment organisée sur le terrain par des agences événementielles comme Filapi.

Ce jour-là, les enfants sont accueillis au sein de l'entreprise de leurs parents... et les managers prennent ainsi conscience d'une facette parfois méconnue de leurs salariés. Le but est aussi que les collègues sans enfants, qui peuvent avoir tendance à juger ceux qui partent plus tôt qu'eux dans la journée, soient plus compréhensifs.

PROPOSER UN SERVICE DE CONCIERGERIE (CASINO, TOTAL)



Un accès au pressing sur le lieu de travail libère du temps libre. © Bernd Leitner - Fotolia.com

Voilà un service dont beaucoup de salariés rêveraient. Il s'agit, comme l'ont fait par exemple les groupes Total et Casino, de répondre à des demandes variées, par exemple la recherche de baby-sitter, par un système de conciergerie.

Chez Total, elle est ouverte six jours sur sept en matinée. Chez Casino, les salariés du siège social, à Saint-Etienne, ont accès deux fois par semaine à un service de pressing, blanchisserie et retouche sur le lieu de travail. Ce service s'accompagne d'ailleurs d'une démarche de solidarité, puisqu'il est opéré par La Boutique du Linge, une entreprise d'insertion pour des personnes longtemps sans emploi.