

Paris, le 14 décembre 2010

**L'OPE PRESENTE LES RESULTATS DU VOLET
« ADOLESCENTS » DU BAROMETRE 2010 DE LA CONCILIATION
ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE
DEVANT 27 NOUVELLES ENTREPRISES SIGNATAIRES
DE LA CHARTE DE LA PARENTALITE**

27 nouvelles entreprises s'engagent et viennent signer la Charte de la Parentalité en Entreprise : APEL Nationale, ALLIANZ, Bati Santé, Bearing Point, Christal, DEP, Domiserve, E comme enfants, Ferrero, Groupama, Groupe Tesson, Human capital Associates, Ma conciergerie d'entreprise, Ma place en crèche, Nestlé, Notaires associés, Optimind, Phileas World, P & G, Quantiplus, SAGEX, Unéo, Un petit rêve, Valérie Pères Conseil, ViiVHealthcare, 01 Contrôle, 1762 consultants.

A cette occasion, l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise (OPE) présente les résultats du volet « Adolescents » de son baromètre annuel de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

L'OPE a réalisé une enquête, pour la seconde année consécutive, auprès des adolescents de 14 à 17 ans sur leur perception du monde du travail. L'enquête a permis de dégager les souhaits et aspirations de ces jeunes, notamment à travers la connaissance qu'ils peuvent avoir de l'activité professionnelle de leurs parents.

En 2009, la précédente enquête avait montré que, si les adolescents se déclaraient très concernés par le travail de leurs parents et savaient en quoi il consistait, deux sur trois le décrivaient comme stressant, fatiguant, voire très dur.

Face à ces premiers constats, l'OPE a cherché cette année à explorer comment, à partir de la réalité du monde du travail perçue par les jeunes, ceux-ci anticipent et envisagent leur avenir professionnel. En d'autres termes, **comment la connaissance du travail de leurs parents impacte la vision qu'ils se font de leur propre avenir.**

Pour commenter ces résultats, l'OPE a invité le **Professeur François RICHARD** psychanalyste membre de la Société Psychanalytique de Paris, professeur de psychopathologie à l'université Paris-7 Diderot, responsable de l'équipe de recherches sur l'adolescence. Il collabore à la direction de la revue « Adolescence ».

TROIS ENSEIGNEMENTS MAJEURS

- Si les adolescents déclarent, en 2010 comme en 2009, avoir une connaissance approfondie du travail de leurs parents, **56%, contre 63% en 2009, voient le travail de leurs parents comme stressant, fatiguant, voire très dur**, soit une baisse de 7 points. Malgré cette dernière information qui constitue un réel progrès, une importante majorité d'adolescents porte toujours un regard anxieux sur la sphère professionnelle.
- **Toutefois, 91% des adolescents souhaitent que leur activité professionnelle ait une place importante dans leur vie** : ils attendent ainsi de leur travail épanouissement, reconnaissance et accomplissement de soi.
- Pour une partie de ces adolescents, l'épanouissement professionnel doit se concrétiser dans des secteurs liés aux nouvelles technologies, à la culture et aux services publics, ce qui souligne qu'à l'heure où les jeunes s'inquiètent de la crise et du chômage, **leurs aspirations vont prioritairement vers les secteurs de croissance, ou ceux qui offrent une certaine sécurité de l'emploi.**

Une proximité avec le travail des parents

Les résultats de cette seconde vague du volet Adolescents du Baromètre de l'OPE confirment la bonne connaissance de l'activité professionnelle des parents :

94 % (+3 points) des adolescents interrogés sauraient dire en quelques mots l'activité professionnelle de leur mère, et 88 % celle de leur père (+4 points). De la même manière, 78 % d'entre eux sont déjà allés sur le lieu de travail de leur mère (+3) et 78 % sur le lieu de travail de leur père (+ 9).

Une vie professionnelle future primordiale pour leur construction personnelle

Concernant leur propre avenir, les données recueillies sont sans appel : les jeunes de 14 à 17 ans sont 91 % à souhaiter que leur activité professionnelle ait une forte importance dans leur vie (dont 21 % une importance « Très forte »). Ainsi les adolescents se sentent concernés par leur avenir professionnel et en attendent beaucoup : de l'épanouissement, de la reconnaissance mais aussi un certain **accomplissement de soi** : « *Avoir une identité dans son travail* », « *Un épanouissement culturel* », « *Un élément d'épanouissement dans ma vie* » sont ainsi représentatifs des *verbatim* recensés.

Dès lors, par quels moyens arriver à cet épanouissement, cette reconnaissance, cet accomplissement de soi ? Deux aspirations ressortent essentiellement, à travers nos questions ouvertes sur les personnalités « dont les jeunes aimeraient avoir la vie professionnelle » et les entreprises « où ils aimeraient travailler » :

En premier lieu, les adolescents d'aujourd'hui ressentent le besoin d'être dans un domaine créatif, plus ludique et à la pointe de l'innovation : **leurs modèles sont Bill Gates, Steve Jobs, Apple, Microsoft ou Google, mais aussi Cyril Lignac** (le Chef cuisinier favori des médias, qui a su remettre à la mode cette profession) **ou Karl Lagerfeld** (pour Chanel).

Dans un autre registre ressort le besoin d'utilité envers la société, mais aussi une plus grande sécurité de l'emploi dans un contexte de crise économique. Ainsi les activités de service public et les entreprises qui lui sont associées sont largement citées : **Education nationale, Défense, hôpitaux, Collectivités locales, recherche/CNRS, EDF, SNCF...**

La société idéale : une projection dans une société apaisée, plus juste et plus efficace économiquement

Au-delà des souhaits professionnels se dessinent également des souhaits pour la société de demain, une société idéale qui serait à la fois :

- **Plus respectueuse des individus, de leurs rythmes et de leur environnement**, c'est-à-dire essentiellement une société apaisée après la crise ; cette perception est un écho au besoin de créativité et d'accomplissement de soi
- **Plus égalitaire** et plus juste, avec la mise en avant des intérêts collectifs, ce qui rejoint le besoin d'utilité en milieu professionnel, mais aussi plus équitable : plus que l'égalité parfaite, les jeunes mettent en avant l'égalité de droit et d'accès aux biens collectifs ;
- Dans un registre moins utopique, certains demandent avant tout **une société de croissance**, où la crise laisserait place à une société de plein emploi et à une augmentation du pouvoir d'achat. Dans le contexte actuel, ces perceptions sont significatives d'inquiétudes fortes chez les jeunes, qui s'inquiètent de ne pas pouvoir concilier souhaits professionnels ambitieux et réalités économiques et sociales.

L'OPE continue d'autre part son Tour de France de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et organise une nouvelle séance de signatures, le 20 Décembre, à **Nice** sous le Haut Patronage et en présence de Monsieur Christian Estrosi, Député des Alpes Maritimes, Maire de Nice et Président de Nice Côte d'Azur.

Contact presse : Valérie Pérès

Tél : 06 .11.73.71.86 – e-mail : valerie.peres@vpconseil.com

Pour toute information complémentaire :

contact@observatoire-parentalite.com

www.observatoire-parentalite.com

DOSSIER DE PRESSE

SOMMAIRE

- 1. La Charte de la Parentalité en entreprise et ses signataires**
- 2. 27 nouveaux employeurs signent la Charte et disent pourquoi**
- 3. Présentation de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise**

1. La Charte de la Parentalité en entreprise et ses signataires



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



OBSERVATOIRE
DE LA PARENTALITÉ
EN ENTREPRISE

Les 70 signataires entre le 11 avril et le 20 novembre 2008 :





OBSERVATOIRE
DE LA PARENTALITÉ
EN ENTREPRISE

Les signataires du 7 mai 2009



Les signataires du 1^{er} décembre 2009

accenture
High performance. Delivered.



Aromates
Relations Publiques



BANQUE DE FRANCE
EUROSYSTÈME

 **BETC EURO RSCG**



Les Conciergeries
RENNAISES



DELFINGEN
GROUP



wfce
Fédération Française de
la Conciergerie d'Entreprise



GRUPE JAM
Talents accompagnés

Jobenfance
.com



 **Kimberly-Clark S.A.S.**



KPMG



logica

 **MONDIAL**
ASSISTANCE

Philiboul
events

PPR



SFD
distributeur de solutions communicantes

sodexo



UNIOPSS
*Unité
Les associations
pour développer
la Solidarité*

OBSERVATOIRE
DE LA PARENTALITÉ
EN ENTREPRISE

Les signataires du 29 Juin 2010



2.27 nouveaux employeurs signent la Charte et disent pourquoi

	<p>Pour que les parents puissent suivre la scolarité de leurs enfants et s'impliquer dans la relation école-famille, il faut qu'ils puissent, par ailleurs, concilier de façon harmonieuse vie professionnelle et vie familiale. Permettant à ses propres salariés de bénéficier de plusieurs mesures d'organisation du travail telles que les horaires modulables, le travail à temps partiel et le télétravail, l'Apel nationale souhaite, par la signature de la Charte de la Parentalité, contribuer à leur développement dans le monde de l'entreprise, pour le bien de tous les parents.</p> <p>Béatrice Barraud , Présidente</p>
	<p>Allianz Global Corporate & Specialty France (AGCS France), filiale d'Allianz, a entrepris une démarche d'innovation participative centrée sur le bien être en entreprise. L'un des axes retenu, et prioritaire pour l'entreprise, est le respect de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés.</p> <p>AGCS France propose déjà un certain nombre de mesures permettant aux collaborateurs parents de mieux vivre dans la compagnie et de concilier harmonieusement vie familiale et vie professionnelle. Ainsi les réunions d'équipes ne commencent pas avant 9h et ne s'achèvent pas après 18h00, les conventions ne sont pas programmées les mercredis, les temps partiels sont encouragés y compris pour les postes de management, des jours sont accordés en cas d'enfant malade ainsi que pour la rentrée scolaire.</p> <p>En signant la Charte de la Parentalité, AGCS France inscrit sa démarche dans un véritable projet d'entreprise permettant à tous de s'impliquer pleinement ; AGCS France réaffirme ainsi sa volonté de respecter chaque collaborateur dans son rôle de parent.</p> <p>Thierry Van Santen, Directeur Général</p>

<p>BATISANTÉ</p> <p>CHRISTAL <i>L'hygiène du Site</i></p> <p>D E P Diagnostic Environnement Prévention</p> <p> 01 CONTRÔLE contrôles techniques du bâtiment</p> <p> SAGEX SÉCURITÉ INCENDIE</p>	<p>Nous avons trouvé en banlieue les ressources nécessaires au développement de notre groupe de 450 personnes. Nous avons su sélectionner, recruter, intégrer, former des jeunes gens à toutes les techniques de nos métiers. Pour faire venir, intéresser à la vie de l'entreprise, et surtout conserver ces jeunes talents (33 ans de moyenne d'âge), nous avons très tôt appliqué, avant l'heure, les principes qui ont conduit à l'établissement de la Charte de Parentalité. Et il reste tant à faire...</p> <p>Jean-Pierre POLESE, Président et membre du Conseil de Surveillance</p>
<p> BearingPoint. Management & Technology Consultants</p>	<p>Pour BearingPoint, signer la Charte de la Parentalité en entreprise, c'est s'engager auprès de nos collaborateurs et prendre en compte leurs contraintes en tant que parents. Attirer, fidéliser et développer TOUS nos collaborateurs dans un environnement de travail enrichissant, telle est notre ambition.</p> <p>Olivier Chatin, Président BearingPoint France et Bénélux</p>
<p></p>	<p>Nous signons aujourd'hui la Charte de la Parentalité car elle correspond pleinement à la vision que DOMISERVE peut avoir de la performance de son entreprise, qui est basée sur des Hommes.</p> <p>Nous avons conscience que le bien être de nos salariés sur, et autour, de leur lieu de travail ne peut qu'engendrer une sérénité qui est gage de performance et de fidélisation, deux facteurs clefs du succès.</p> <p>DOMISERVE propose donc naturellement à ses salariés d'acquérir des CESU à hauteur de 3.600 € max/an par salariés avec des possibilités de commandes mensuelles. La participation de DOMISERVE varie de 33,33% à 50% (cadres ou non cadres)</p> <p>DOMISERVE peut organiser, pour tout salarié rencontrant un problème de garde d'enfants ponctuel ou permanent, une solution personnalisée dans les 4h. Ce dispositif s'étend, bien entendu, aux 20 autres services à la personne.</p> <p>Philippe PERRIN, Directeur Général de DOMISERVE</p>

e comme enfants

Notre engagement est à plusieurs niveaux. En effet, entreprise intervenant dans la garde d'enfants à domicile, nous sommes particulièrement « en pointe » dans l'aide aux parents à concilier vie professionnelle et vie privée ; c'est notre cœur de métier et nous permettons tous les jours à des parents de réussir ce challenge : prise en charge des enfants après l'école ou la crèche, prise en charge des enfants en urgence (enfants malades, mode de garde habituel défaillant, réunion tardive, ...), mise en place d'un mode de garde souple et fiable en fonction des besoins de chaque famille, recherche de financement optimisé, etc.

Nous sommes donc particulièrement sensible vis-à-vis de nos collaborateurs à la gestion au quotidien de la parentalité : horaires aménagés en cas de congé maternité, tarifs très préférentiels pour la garde de leurs enfants (gratuit pour le simple recrutement et 35 % de remise sur les tarifs horaires prestataires), formation gratuite aux Premiers Secours à l'Enfant, aucune réunion après 17 heures ou avant 9 heures, possibilité de s'absenter en cours de journée en cas de rendez-vous chez le pédiatre, ...

Sandra Küntzmann Burgo,
Présidente et Co-fondatrice de E COMME ENFANTS

FERRERO

Chez Ferrero, nous avons déjà pris de nombreux engagements visant à favoriser l'équilibre personnel et professionnel de nos collaborateurs. Loin d'être un acte généreux, il s'agit avant tout de contribuer à l'épanouissement de tous les salariés. L'esprit plus libre, un collaborateur peut participer pleinement à la réussite, au succès et à la pérennité de son entreprise.

Dans le cadre de notre projet de responsabilité sociale d'entreprise "Ferrero Ensemble Justement" nous avons mené ces dernières années des réflexions sur le thème de la parentalité et nous avons pris des mesures pour mieux prendre en compte les contraintes des salariés parents. Il s'agit par exemple de proposer aux collaborateurs des solutions concrètes afin de leur venir en aide dans les moments importants de leur vie de parents (maternité, garde, maladie...)

Aujourd'hui en signant la Charte de la Parentalité, nous nous engageons à poursuivre la dynamique initiée et aller au-delà. Cela constitue pour nous un message fort adressé à l'ensemble de nos collaborateurs, une façon de montrer que les engagements pris ne resteront pas à l'état d'intention. Notre entreprise souhaite jouer pleinement son rôle d'acteur au sein de la société en participant aux réflexions et en s'adaptant aux mutations de son environnement.

Madame Husson, Directrice des Affaires Publiques



 <p>Groupama</p>	<p>Employeurs socialement responsables, les entreprises du Groupe inscrivent leurs actions de prévention contre les discriminations et de promotion de la diversité dans le cadre de la politique de développement durable et d'éthique sociale et sociétale. La signature de la Charte de la Parentalité en entreprise serait l'occasion pour GROUPAMA, à la fois, de réaffirmer ses engagements en faveur de la parentalité, d'agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et de favoriser le bien-être au travail de ses collaborateurs à travers une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.</p> <p>Marcella COFRE, Responsable des Instances Sociales du Groupe</p>
 <p>GROUPE TESSON</p>	<p>La vie affective est au cœur de la socialisation. Il y a un enjeu de société autour des difficultés des familles à jouer leur rôle de premier lieu d'intégration sociale, permettant aux jeunes de devenir autonomes, responsables, capables de relations harmonieuses et ainsi acteurs dans la société. En raison des interactions devenues très fortes entre travail et vie familiale, les entreprises sont de fait impliquées. Indépendamment de cet enjeu sociétal, il apparaît que la performance des salariés est liée directement à leur épanouissement personnel dans leur vie familiale et conjugale.</p> <p>Jean-Eudes TESSON, Président</p>
 <p>Human Capital Associates International</p>	<p>La société Human Capital Associates (HCA) est une société de conseil SAP. A ce titre, les consultants ont des contraintes de déplacement et d'horaires ; la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle n'est alors pas toujours aisée. C'est pour cela qu'HCA œuvre pour faciliter la vie de ses salariés-parents, notamment aux travers de partenariats avec des crèches interentreprises.</p> <p>Faire en sorte que nos consultants hommes et femmes puissent s'épanouir dans leur rôle de parents autant que dans leur carrière, tel est l'engagement de notre société. C'est donc tout naturellement que HCA signe la Charte de Parentalité en entreprise.</p> <p>Sidi Choatene, Directeur Associé</p>



OBSERVATOIRE
DE LA PARENTALITÉ
EN ENTREPRISE

	<p>ma conciergerie d'entreprise offre au quotidien des solutions pratiques pour un meilleur équilibre entre le travail et la vie de famille. Nous signons la Charte de la Parentalité en Entreprise parce que nous croyons en l'apport de l'humain dans l'entreprise au service de l'épanouissement de tous.</p> <p>Marie JOUET, Directrice</p>
	<p>maplaceenrèche est la 1^{ère} agence de placement en crèche pour les entreprises. Pour la première fois les entreprises peuvent réserver des places en crèches partout en France dans notre réseau de crèches partenaires. Tous les collaborateurs bénéficient ainsi de ce service près de chez eux ou près de leur bureau.</p> <p>maplaceenrèche est fière de participer à la signature de la Charte de la Parentalité en entreprise.</p> <p>Tanguy Desandre, Associé maplaceenrèche</p>
	<p>Parce que la nutrition, la santé, et le bien être sont fondamentalement l'ADN de notre groupe, Nestlé s'engage naturellement à favoriser les conditions d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle de ses 17.000 collaborateurs.</p> <p>Dominique BRARD Directeur Général chargé des Ressources Humaines</p>
	<p>Les notaires, tout comme l'ensemble des entrepreneurs, ont le devoir de respecter la dignité humaine de leurs employés. Il est une nécessité pour l'entrepreneur et le dirigeant de s'engager à structurer le travail dans son entreprise de façon à favoriser la famille, en particulier les mères de famille dans l'accomplissement de leurs tâches. C'est cette vision intégrale de l'Homme et du développement qui nous a conduit à adhérer à la Charte de la Parentalité en entreprise.</p> <p>Stéphane Frappier</p>
	<p>Soucieux de la qualité de vie et du bien être de nos collaborateurs, nous mettons un point d'honneur à faire en sorte qu'être parent ne soit pas un obstacle à une vie</p>

	<p>professionnelle active et épanouie (aménagement des horaires, temps partiels, accès à des places en crèche d'entreprise, etc...). La charte de la parentalité reflète clairement l'engagement d'OPTIMIND au quotidien : créer un cadre de travail permettant de concilier des activités de conseil de haut niveau avec la vie familiale de nos salariés.</p> <p>Christophe Eberlé, Président</p>
	<p>La philosophie de PHILEAS World est avant tout basée sur le partage: partage des connaissances, partage des problématiques, mais également partage des bénéfices. Notre ambition est d'offrir des conditions de travail dans le respect du rythme de chacun ; il n'y a pas d'objectifs de vente imposés, chacun peut vivre pleinement ses ambitions, à son rythme, tout en respectant sa vie de famille, ses loisirs. Notre concept permet notamment à une jeune maman désireuse de consacrer du temps à ses enfants tout en gardant un contact avec la vie professionnelle de s'épanouir au sein d'une communauté formée d'entrepreneurs de tous horizons et de tous âges. Nous souhaitons signer la Charte de la Parentalité en entreprise, car nous croyons profondément à la possibilité de travailler dans un environnement stimulant et gratifiant tout en gardant un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle; nous savons également que cela n'est pas toujours facile c'est pourquoi nous voulons devenir des acteurs dans le changement des mentalités.</p> <p>Mathieu SARI, dirigeant PHILEAS World</p>
	<p>P&G, entreprise présente dans plus de 80 pays à travers le monde, place la diversité au cœur de ses préoccupations et en fait une stratégie d'entreprise. Chez P&G France, la diversité passe notamment par la prise en compte de la parentalité pour permettre aux parents salariés de concilier vie professionnelle et vie privée. Signer la Charte de la Parentalité pour P&G France, c'est montrer à la fois en interne et vis-à-vis de nos parties prenantes que nous nous préoccupons de nos salariés pour leur permettre un équilibre bénéfique pour l'individu et pour l'entreprise.</p> <p>Hervé Gentieu, DRH Procter & Gamble France</p>
	<p>Par éthique, j'ai créé mon entreprise il y a 20 ans et j'ai cheminé d'année en année vers plus de respect et de convivialité au sein de mon entreprise. Je n'avais jamais eu</p>

	<p>l'occasion d'accompagner une future maman. Je redoutais les conséquences de cette absence puis cette année, j'ai accompagné une future maman. Pour avoir souffert de discrimination, de mise à l'écart et même d'un licenciement abusif, je savais depuis fort longtemps combien je serai attentive à son bien être. Nous y avons trouvé l'une et l'autre beaucoup de bienfait et un renforcement de notre collaboration. De manière générale, je suis attentive au bien-être de mes salariés et dirige mon entreprise en y mettant mes valeurs fortes (respect, authenticité, confiance...)</p> <p>Elisabeth Aigueperse , Directrice</p>
	<p>Signer la Charte de la Parentalité en entreprise est pour UNEO, Mutuelle Santé de la Communauté Militaire, l'occasion de montrer à l'ensemble de nos Personnels Hommes et Femmes l'attention que nous portons à l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle et au bien-être de chacun et chacune.</p> <p>UNEO mettra en place des mesures innovantes, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> . aide aux parents de jeunes enfants en réservant des places en crèche, . humaniser les relations entre collaborateurs ou donner aux enfants un autre visage du monde du travail en instaurant la Journée de la Famille en Entreprise. <p>La signature de la Charte de la Parentalité est, pour UNEO, la première étape vers une démarche d'Entreprise Socialement Responsable.</p> <p>Anne-Marie COZIEN, Directeur Général</p>
	<p>Un Petit Rêve, promoteur-gestionnaire de micro-crèches et crèches, s'engage pour la parentalité en entreprise au quotidien en offrant des solutions de garde aux salariés des entreprises et en les accompagnant dans cette démarche autour des objectifs de la Charte de la Parentalité en entreprise.</p> <p>Jean-Baptiste Corbeau</p>

	<p>Après des années en agences de communication, j'ai décidé, à la naissance de mon troisième enfant, de créer ma propre entreprise afin de pouvoir concilier au mieux ma vie privée et ma vie professionnelle. Pour le vivre au quotidien depuis plus de dix ans, je suis persuadée qu'il existe un lien étroit entre bien-être au travail et performance économique. C'est donc tout naturellement que j'ai tenu à signer la Charte de la Parentalité en entreprise pour construire une société plus respectueuse de l'humain et de son équilibre de vie.</p> <p>Valérie Peres</p>
	<p>ViiV Healthcare est un jeune laboratoire pharmaceutique, âgé de moins d'un an et dont le succès repose sur l'innovation thérapeutique au service des personnes vivant avec le VIH. Cette volonté d'innovation s'applique aussi envers nos collaborateurs et passe par l'innovation sociale.</p> <p>L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des collaborateurs est le premier élément que nous souhaitons favoriser, car il permet à chacun d'exprimer pleinement son potentiel dans un environnement empreint de sérénité.</p> <p>La signature de la Charte de la Parentalité en entreprise représente pour ViiV Healthcare une avancée nécessaire dans notre engagement vers une meilleure prise en compte de l'investissement de nos salariés en tant que parents. C'est une démarche qui s'inscrit dans les gènes de notre laboratoire pharmaceutique.</p> <p>Michel Perozzo, Président de ViiV Healthcare France</p>
	<p>1762 Consultants, cabinet de conseil en stratégie de transformation, tire son nom de l'année de publication du Contrat social de Rousseau. Pour nous, signer la Charte de la Parentalité et aider nos collaborateurs à concilier vie professionnelle et vie personnelle fait justement partie des leviers qui permettront de réinventer le contrat social dans l'entreprise. Et de contribuer ainsi à la construction d'une société plus sereine et plus agréable à vivre.</p> <p>Jérôme Ballarin, Président</p>

3. Présentation de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise (OPE)

- **Campagne de signature de la Charte de la Parentalité**
 - Plus de 200 signataires à décembre 2010, soit près de 2 millions de salariés français concernés

- **Animation du partage de bonnes pratiques entre une trentaine d'entreprises adhérentes de l'OPE**
 - Areva, Ads Communication, BNP Paribas, Bouygues Construction, CAF de Lille, Carrefour, CNRS, Crédit Agricole SA, Ernst&Young, General Electric, Générale de Santé, Institut Viavoice, HR Valley, La Poste, L'Oréal, Nestlé, ORANGE, PPR, Renault, SFR, ...

- Participation et animation du **Club Crèches et Entreprises initié par le Ministère du Travail.**

- **Groupes de travail thématiques entre employeurs**
 - Elaboration d'une politique RH d'aide à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle / Mise en place du télétravail / Accompagnement de la femme enceinte / Formation des managers au respect de la vie familiale de leurs collaborateurs / Conciliation dans le monde.
 - **Tour de France des PME**

- **Guide du Manager de Proximité et Guide de la Journée de la Famille en Entreprise**

- **Baromètre annuel de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale**
 - 3 volets : Volet Salariés (Février 2009 et Mars 2010), Volet Employeurs (Mai 2009 et Octobre 2010), Volet Adolescents (Novembre 2009 et Décembre 2010)

- **Rencontres avec les pouvoirs publics :**
 - Gouvernement, parlementaires, Conseil Economique et Social, dirigeants européens, colloques...
 - Nomination par le Premier Ministre au **Haut Conseil de la Famille** en juin 2009 et Nomination officielle à l'**Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes** en Mai 2010

- **Rencontres avec les partenaires sociaux :**
 - MEDEF, CFDT, CGT-FO, CGT, CFTC, Confédération Européenne des Syndicats Indépendants (CESI)

- **Rencontres avec les décideurs clés de l'entreprise et du monde associatif :**
 - Contacts et réunions régulières avec des dirigeants de grandes entreprises et de PME, UNAF, SOS PREMA, AFNOR, HALDE, CNIDFF, CNFF, AFMD, EPE, FFEC, UNIOPSS...

- **De nombreuses interventions dans les médias français et européens dont :**
 - Emissions de radio et de télévision : France 2 et France 3, Direct 8, RTL, France Info, France Inter, RFI, RMC, Sud Radio, Europe 1, WDR Le Téléphone sonne - France Inter, Radio Classique.
 - Presse quotidienne et spécialisée : 20 minutes, Le Parisien, Le Figaro, La Croix, Libération, Le Monde, L'Humanité, Liaisons Sociales, Entreprise & Carrières, Les Echos, L'Expansion, Family, La Tribune, Parents, Stratégies, Le Progrès, Le Pèlerin, L'Usine Nouvelle, Magazine Elle, AEF, LSA, Süddeutsche Zeitung

L'OPE a identifié 4 grandes catégories d'actions concrètes

L'Observatoire de la Parentalité en entreprise a identifié 4 grandes catégories d'actions concrètes que les employeurs peuvent mettre en œuvre pour aider leurs salariés à concilier vie professionnelle et vie familiale :

- ***Les services facilitant le quotidien des salariés-parents***

Exemples :

- Des places de crèches réservées pour les enfants de salariés
- Des solutions de garde d'enfants malades à domicile
- Des places en centres aérés pour le mercredi

- ***Le soutien financier aux salariés-parents***

Exemples :

- Des primes de naissance
- Des CEST pour du soutien scolaire par exemple
- Des mutuelles avantageuses pour les familles

- ***L'organisation du travail***

Exemples :

- Des possibilités de télétravail encadrées par un accord d'entreprise
- Des temps partiels et des congés parentaux sans préjudice pour l'évolution professionnelle
- Des horaires de réunion : éviter tôt le matin ou tard le soir

- ***L'accompagnement RH et managérial***

Exemples :

- Prise en compte par les DRH et managers lors de changements de postes
- Formation des managers à la prise en compte de la situation parentale de leurs collaborateurs