

# Les bonnes pratiques des entreprises pour les cadres parents

La Tribune.fr - 24/11/2008 à 16:11 - 485 mots



**Destiné à évaluer les pratiques des employeurs en matière d'aide des salariés parents, l'Observatoire de la parentalité en entreprise a été mis en place le 20 novembre dernier. A cette occasion, revue des solutions mises en place par les entreprises pour faciliter le quotidien de ces derniers.**

Les entreprises multiplient les actions destinées à favoriser le quotidien des salariés père ou mères de famille: soutien financier sous forme de primes de naissance ou de mutuelles avantageuses, actions de sensibilisation des DRH aux problématiques familiales, aménagement du temps ou de l'organisation du travail (horaires adaptés, télétravail...) et enfin offres de services variés : places de crèches réservées ou en centre aéré le mercredi, conciergeries, etc. Elles ont toutes lues l'enquête INSEE Familles et employeurs publiée en juin 2008, selon laquelle un salarié français sur deux considère que son entreprise pourrait l'aider davantage à mieux concilier son emploi et sa vie familiale. Une quarantaine d'entreprises ont ainsi signé la Charte de la parentalité et créé un [observatoire pour recenser les bonnes pratiques](#).

## Des services originaux

Précurseur en la matière, [L'Oréal](#) met en place dès 2006 des crèches interentreprises à proximité de ses sites en région parisienne, ainsi qu'un service de garde d'urgence. « Il existait une attente extrêmement forte de la part des salariés », indique Jean-Claude [Legrand](#), directeur mondial du recrutement et de la diversité chez [L'Oréal](#). Aujourd'hui, la société compte trois crèches d'entreprises. 59 collaborateurs au total en bénéficient. Des initiatives supplémentaires viennent compléter cette offre: mise en place un site intranet dédié à la garde d'enfants, rallongement de 4 semaines du congé maternité et enfin possibilité pour les parents de s'absenter 1 à 4 mercredis par mois.

D'autres sociétés se sont engagées dans des actions destinées à adapter le temps de travail pour les salariés parents. La société General Electric, notamment, a choisi de soutenir les temps partiels en direction de ces derniers et de supprimer les réunions après 18h30. « Une mesure pas toujours facile à faire respecter, avoue Alexandre Pierre Mery, directeur des ressources humaines de General Electric, mais on y est presque ». Enfin, des sociétés comme Ernst & Young ou l'entreprise [Dell](#) proposent des initiatives originales : la première met un pédiatre à disposition de ses collaboratrices jeunes mères, tandis que la seconde offre à ses salariés des séances de coaching pour apprendre à « optimiser » le temps passé avec leurs enfants.

## Mesures « gadget »

Monique Boutrand, secrétaire nationale de la CFDT Cadres, s'interroge cependant la pertinence réelle de ces initiatives. « Certaines mesures tiennent plutôt du « gadget » permettant aux entreprises de se donner bonne conscience, tout en leur permettant d'améliorer leur image à peu de frais ». Si les services type crèches ou conciergeries restent une avancée pour Monique Boutrand, ils comportent un effet pervers, celui d'évacuer le fond du problème : le temps et de la charge de travail. « Selon notre dernière enquête cadres, ces derniers ne sont pas en attente de ce type de services : ils estiment pouvoir se débrouiller tout seuls. Les cadres souhaitent plutôt que l'on respecte leur autonomie et qu'une réelle souplesse horaire leur soit accordée », constate-t-elle. Une demande pas toujours prise en compte par les entreprises.

Catherine Quignon

Lien permanent vers cet article :

<http://www.latribune.fr/carrieres/carrieres--salaires/20081124trib000313610/les-bonnes-pratiques-des-entreprises-pour-les-cadres-parents.html>