



Revue de presse

Charte de la parentalité

Sommaire

[16 OCTOBRE 2008 - LE PARISIEN](#)

[30 SEPTEMBRE 2008 - MÉTRO GUIDE](#)

[25 SEPTEMBRE 2008 - LIBÉRATION](#)

[22 SEPTEMBRE 2008 - MÉTRO](#)

[3 SEPTEMBRE 2008 - LA CROIX](#)

[7 JUILLET 2008 - 01.NET](#)

[28 JUIN 2008 - COURRIER CADRES](#)

[12 JUIN 2008 - PÈLERIN MAGAZINE](#)

[10 JUIN 2008 - LES ECHOS](#)

[6 JUIN 2008 - LES ENJEUX LES ÉCHOS](#)

[3 JUIN 2008 - CÔTÉ MOMES](#)

[3 JUIN 2008 - DOSSIER FAMILIAL](#)

[27 MAI 2008 - AFFICHES PARISIENNES ET DÉPARTEMENTALES](#)

[20 MAI 2008 - MÉTIERS DE LA PETITE ENFANCE](#)

[15 MAI 2008 - LE POINT](#)

[7 MAI 2008 - USINE NOUVELLE](#)

[25 AVRIL 2008 - COURRIER CADRES](#)

[24 AVRIL 2008 - LE POINT](#)

[21 AVRIL 2008 - RFI : LES VISITEURS DU JOUR - DIRECT](#)

[16 AVRIL 2008 - LIAISONS SOCIALES](#)

[15 AVRIL 2008 - ENTREPRISES ET CARRIÈRES](#)

[15 AVRIL 2008 - FOCUS RH](#)

[14 AVRIL 2008 - LES ECHOS](#)

[14 AVRIL 2008 - ACTUKIDS](#)

[13 AVRIL 2008 - LA VOIX DU NORD](#)

[13-14 AVRIL 2008 - LE MONDE](#)

[12-13 AVRIL 2008 - LIBÉRATION](#)

[12-13 AVRIL 2008 - FRANCE SOIR](#)

[12 AVRIL 2008 - LE PARISIEN](#)

[12 AVRIL 2008 - LE PARISIEN](#)

[11 AVRIL 2008 - WWW.PREMIER-MINISTRE.GOUV.FR](#)

[11 AVRIL 08 - EUROPE 1](#)

[11 AVRIL 2008 - LA TRIBUNE](#)

[11 AVRIL 2008 - L'EXPANSION.COM](#)

[11 AVRIL 2008 - AFP ECONOMIQUE](#)

[11 AVRIL 2008 - LE FIGARO](#)

[ARTICLES ANNEXES](#)

[2 SEPTEMBRE 2008 - MILK](#)

[28 MAI 2008 - LE BULLETIN DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE](#)

[26 MAI 2008 - PAROLE DE MAMANS](#)

[23 MAI 2008 - REVUE JURIDIQUE PERSONNES ET FAMILLE](#)

[22 MAI 2008 - RELAXNEWS](#)

[5 MAI 2008 : OUESTJOB.COM](#)

[28 AVRIL 2008 - BOLSAMANIA.FR](#)

[25 AVRIL 2008 - LE JOURNAL DU NET](#)

[23 AVRIL 2008 - LA SEMAINE JURIDIQUE](#)

[22 AVRIL 2008 - LA SEMAINE JURIDIQUE](#)

[21 AVRIL 2008 - LA GAZETTE SANTÉ SOCIAL HEBDO](#)

[21 AVRIL 2008 - POINTS DE VENTE](#)

[18 AVRIL 2008 - ESPACE SOCIAL EUROPÉEN](#)

[17 AVRIL 2008 - POLITIS](#)

[17 AVRIL 2008 - LA VIE](#)

[16 AVRIL 2008 - L'ALSACE](#)

[16 AVRIL 2008 - RADIO PLEIN AIR](#)

[15 AVRIL 2008 - QUOTIDIEN DU MÉDECIN](#)

16 octobre 2008 – Le Parisien

Ces entreprises qui chouchoutent leurs salariés parents.

« J'AI UNE hiérarchie tolérante - c'est une femme, et elle est elle-même maman - et une entreprise qui aide les parents », reconnaît Fredenc Bataille Ce papa, salarié chez Calyon, du groupe Credit agricole, situé à côté de La Défense, a apporté son témoignage mardi dernier lors d'une réunion organisée dans les locaux de la société Filapi, à Courbevoie Depuis plus d'un an, sa fille de 8 ans et son fils de 5 ans et demi fréquentent régulièrement le centre de loisirs privé Filapi, situé près du travail de leur père, à plus d'une heure en transport en commun de leur domicile

Un observatoire de la parentalité

« Avant, mes enfants allaient au centre aère municipal mais ils s'y ennuyaient Ma femme et moi, on partait travailler angoissés Aujourd'hui, ce sont eux qui réclament de passer la journée chez Filapi, constate le jeune père Le transport n'est pas un problème, même si Je préférerais avoir un centre à côté de chez moi » « Le comité d'entreprise de Calyon a recherché des offres de garde pour répondre aux besoins des salariés parents qui n'ont parfois comme seule solution que de prendre un jour de congé pour remplacer au dernier moment la baby-sitter absente ou le grandparent malade », explique pour sa part Serge Bierre, l'un des responsables du CE de Calyon Une solution idéale, d'autant que la journée au centre de loisirs privé ne coûte que 10 € aux parents, le reste étant pris en charge par l'entreprise Les grandes sociétés sont de plus en plus nombreuses à se soucier du bien-être de leurs salariés parents A Clichy, le comité d'entreprise de L'Oréal propose ainsi des activités aux 4 000 enfants des salariés Le CE subventionne les parents qui mettent leur progéniture en centre de loisirs municipal Une convention a été passée en ce sens avec la ville Ces efforts en faveur des familles, L'Oréal s'y est engagé comme une trentaine d'entreprises (Alstom, Areva, Axa, Carrefour, Orange, SFR, Bouygues, PSA, Total), en signant au printemps dernier une charte de la parentalité en entreprise

Réduire le stress des parents actifs

Le mois prochain, elles contribueront à la mise en place d'un observatoire de la parentalité, chargé de vérifier que toutes les bonnes intentions de la charte sont bien mises en œuvre dans la vie quotidienne des salariés. Un enjeu à la fois humain et économique Selon une enquête récente de l'Institut national des études démographiques, 78 % des employeurs déclarent avoir un rôle à jouer dans la coordination travail-vie familiale de leurs salariés Il est vrai qu'ils ont tout à y gagner un bon équilibre famille-travail réduit l'absentéisme, favorise le bien-être et réduit le stress des parents actifs, tout en améliorant la productivité et la performance De leur côté, 54 % des salariés estiment que des mesures pourraient être prises au sein de leur entreprise

Florence Hubin.

30 septembre 2008 – Métro guide

Des sanctions pour ceux qui ne respectent pas l'égalité salariale

Entretien avec Laurent Wauquiez, secrétaire d'Etat chargé de l'Emploi.

Peut mieux faire. Même si les mentalités évoluent, notamment grâce à la loi sur l'égalité professionnelle de 2006, les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes persistent. Le point avec Laurent Wauquiez, secrétaire d'Etat chargé de l'Emploi au ministère du Travail.

La situation des femmes dans les entreprises s'est-elle améliorée ?

Laurent Wauquiez : D'abord, il faut rappeler que l'égalité professionnelle et salariale est une obligation légale. Un employeur n'a pas le droit d'opérer une différence de traitement entre deux salariés en raison de leur sexe.

Cette obligation de non-discrimination et les outils qui l'accompagnent sont définis dans un arsenal juridique important. Depuis vingt ans, plusieurs lois ont cherché à créer et améliorer ces outils. Pourtant, et malgré la croissance de l'activité féminine et la progression du niveau d'éducation des femmes qui a rejoint, voire dépassé, celui des hommes, les femmes sont plus souvent au chômage.

Elles travaillent encore beaucoup à temps partiel subi et les écarts de salaires ne se réduisent que très lentement. L'écart entre les salaires mensuels moyens des hommes et des femmes est de l'ordre de 25 %. Il s'est réduit depuis les années 1960, où la différence s'élevait à 50 %, mais il reste beaucoup trop élevé.

Il s'explique certes par des facteurs structurels, comme la durée du travail, les postes occupés, l'articulation des temps entre la vie familiale et la vie professionnelle. Mais même si on neutralise ces effets de structure, un écart salarial entre 5 et 11 % subsiste.

La loi de 2006 sur l'égalité professionnelle prévoit justement de supprimer avant 2010 les écarts de salaires. Y parviendra-t-on ?

L. W. : Il est clair qu'il faut adapter les dispositifs existants à la réalité quotidienne de la vie des employeurs, mais il faut aussi dire aux entreprises qu'elles doivent se saisir plus fortement de cette problématique.

C'est dans cette optique que s'est tenue le 26 novembre 2007 la Conférence sociale sur l'égalité professionnelle et salariale hommes femmes, à l'issue de laquelle Xavier Bertrand et Valérie Létard (N.D.L.R. - secrétaire d'Etat chargée de la Solidarité) ont annoncé une série de mesures concrètes en faveur de l'égalité professionnelle.

Seules 30 % des entreprises de plus de 300 salariés produisent un rapport de situation comparée. C'est pourtant un outil obligatoire par lequel l'entreprise produit chaque année un diagnostic des inégalités entre ses salariés hommes et femmes.

Les entreprises doivent établir chaque année un rapport de situation comparée permettant d'identifier les inégalités. Pourtant, une minorité d'entre elles accomplissent cet exercice.

Faut-il prévoir des sanctions financières ?

L. W. : Seules 30 % des entreprises de plus de 300 salariés produisent aujourd'hui le rapport de situation comparée, qui est pourtant obligatoire. C'est un outil important par lequel l'entreprise produit chaque année un diagnostic des inégalités entre ses salariés hommes et femmes.

Ce rapport a souvent été critiqué par les entreprises, parce qu'elles ont du mal à l'utiliser. Afin de le rendre plus opérant, une mission a été confiée par Xavier Bertrand à Anne de Ravaran, directrice juridique RH chez Thales. Elle a formulé des préconisations qui ont été reprises dans un projet de décret. L'objectif est de définir des indicateurs plus lisibles autour de trois thématiques : les écarts de rémunération, l'évolution de carrière et l'amélioration de la situation des femmes dans les conditions générales d'emploi. Sur la base de cet outil, un plan de résorption des écarts salariaux entre les femmes et les hommes devra être mis en place d'ici au 31 décembre 2009 dans chaque entreprise où des écarts sont constatés. À partir de 2010, une sanction financière sera encourue par les entreprises qui n'auront pas établi ce plan de résorption. Afin d'instaurer cette sanction, le gouvernement aura recours à la loi. Le produit de cette sanction financera des aides à la mixité dans l'entreprise.

Le plafond de verre est une réalité en France. Que reste-t-il à faire ? Quelles nouvelles mesures vous comptez mettre en place ?

L. W. : Au-delà de la résorption des écarts salariaux, il s'agit de lutter contre les facteurs structurels de l'inégalité professionnelle. Les mesures à mettre en œuvre devront développer la qualité de l'emploi à temps partiel, afin de lutter contre le temps partiel subi et de faciliter l'articulation des temps de vie professionnelle et familiale.

Nous comptons sur les partenaires sociaux pour négocier sur ce thème. Il faut aussi encourager la **Charte de la parentalité**, qui a été présentée en avril dernier par Xavier Bertrand. Le but consiste à faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise, à créer un environnement favorable aux salariés parents, en particulier pour les femmes enceintes et à respecter le principe de la non-discrimination.

Et bien sûr, les mesures qui seront prises en 2009 dans le cadre du droit opposable à la garde d'enfants constitueront un outil majeur au service de la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Enfin, il faut continuer d'améliorer la mixité dans l'entreprise, notamment en développant la féminisation de l'apprentissage.

Valérie Froger

25 septembre 2008 – Libération

La poussée des crèches d'entreprise

Encore marginal, le phénomène prend de l'ampleur et représente aujourd'hui 3 000 emplois.

Les crèches passent au privé et le secteur est en pleine explosion. Quasiment inexistantes il y a cinq ans, les sociétés privées pèsent plus de 3 000 emplois et 6 000 berceaux. Principalement via la gestion de crèches d'entreprise : «L'activité est très forte. Notre chiffre d'affaires double tous les ans. On est passé de 7 millions d'euros en 2007 à 28 millions en 2009», explique Christophe Durieux, le patron de People & Baby. Le secteur est encore marginal - seulement 2 % des entreprises disposent d'une crèche pour leurs employés (1) -, mais en forte expansion depuis l'instauration de dispositifs financiers, en 2004, pour inciter les employeurs à se lancer dans l'aventure.

Fidélisation. D'abord initiées par les grands groupes de la région parisienne, les crèches d'entreprise gagnent la province, ainsi que les PME. «Elles facilitent le quotidien des salariés-parents qui sont demandeurs», remarque Jérôme Ballarin, président de l'Observatoire de la parentalité en entreprise. Mais la démarche n'est pas encore classique chez les patrons. «Certains jugent que ce n'est pas leur rôle», note un acteur du secteur. Et tout cela a un coût. «C'est environ 7 000 euros par place et par an à la charge de l'entreprise», explique Jean-Claude Le Grand, directeur de la diversité chez l'Oréal. En Ile-de-France, le groupe dispose d'une quarantaine de berceaux répartis en deux crèches.

Pour les employeurs, ces garderies présentent des atouts de poids : moins d'absentéisme et de retards en cas de problème avec la nounou, fidélisation du salarié et argument au moment de l'embauche.

«**Tarif identique**». «C'est une façon moderne de faire des relations humaines, poursuit Jean-Claude Le Grand. Les salariés se sentent plus engagés dans l'entreprise.» Les investisseurs privés ont d'abord fait grincer des dents. «Mais c'est une ouverture au secteur privé sous contrôle. Le tarif pour les parents est identique. Les normes et la formation du personnel sont les mêmes», insiste Jean-Emmanuel Rodocanachi, directeur de la société les Petits Chaperons rouges. Mieux, les entreprises de crèche se vantent de soulager les collectivités locales. Dans le cas d'une crèche privée, les entreprises prennent en charge la part - en partie défiscalisée - normalement payée par la ville.

Chez les Petits Chaperons rouges, plus d'un tiers des places sont occupées par les communes qui ont délégué une partie de leur parc. «Et tout porte à croire que le secteur va se développer», explique Laurent Ortalda, responsable du pôle petite enfance des Caisses nationales d'allocations familiales.

VINCENT LONCHAMPT - (1) source : Ined, décembre 2007.

22 septembre 2008 - Métro

Audit conseil : un secteur à l'écoute de ses salariés

Les entreprises du secteur misent sur l'équilibre entre vie privée et vie pro

Réputés exigeants et stressants (à raison d'ailleurs), les cabinets d'audit et de conseil font également partie des premiers à s'être penchés sur l'équilibre vie privée-vie professionnelle de leurs salariés, la diversité au travail et la citoyenneté dans l'entreprise.

Exemples.

Souvent cité pour ses formations au leadership réservées à ses collaboratrices, le cabinet d'audit Deloitte encourage et accompagne l'investissement citoyen de ses salariés.

Donner du temps

Ainsi 30 collaborateurs œuvrent durant leur temps de travail pour Nouvelles solidarités face au chômage. Ils reçoivent des demandeurs d'emploi, leur ouvrent leurs carnets d'adresses, les coachent... De son côté, Bain & Company France, un cabinet de conseil en stratégie et management, encourage "l'externat temporaire". Les salariés peuvent être aidés financièrement pour suivre un MBA, prendre un congé sabbatique d'un an pour passer de l'autre côté du miroir (chez le client, dans une association...), ou encore partir respirer dans un bureau étranger. **Signataire de la charte de la parentalité**, le cabinet évite d'organiser des réunions tôt le matin ou en autorise le suivi en conférence téléphonique.

Aider les mamans

Un autre grand cabinet de conseil est sur le point d'employer un pédiatre afin d'aider les parents à s'épanouir au travail. Grant Thornton mise sur son programme "Women Initiative" pour recruter et fidéliser des femmes. Lancé en janvier dernier, il encadre les horaires de réunion interne, met à disposition une ligne "SOS nounou", finance plus de 1 400 euros par an de Cesu pour les jeunes mamans et enfin facilite le temps partiel aménagé (TPA).

En neuf mois, 43 personnes ont déjà bénéficié de ce CESU et 84 salariés (dont 80 femmes) sont en TPA. Le secteur est également très actif sur la gestion de la diversité.

Pendant qu'Ernst & Young, soutient l'association Nos quartiers ont des talents, PricewaterhouseCoopers a lancé, avec six groupes français et des universités, l'opération Phénix. Objectif : diversifier ses recrutements en attirant des étudiants en Master 2 recherche.

3 septembre 2008 – La Croix

Extraits du dossier : A la rentrée, la famille cherche son bon tempo.

REPERES

Chiffres

En France, 82 % des femmes de 25 à 49 ans travaillent et le taux de natalité est le plus élevé d'Europe (Source Insee 2006).

Le temps parental

Le temps consacré aux enfants (soins, conduite, suivi scolaire, sociabilité) représente en moyenne 39 h 17mn par semaine, les femmes étant quasiment deux fois plus présentes auprès d'eux que les hommes. Pour les actifs ayant charge d'enfants, la somme du temps professionnel et du temps parental équivaut à une semaine de 62 heures pour les mères contre 54H30 pour les pères (Source: Enquête Groupe division familiale du travail de Matisse CNRS 2004).

Maternité et travail

Selon l'étude «Impact de la maternité au travail» réalisée en février 2007 par l'Institut des mamans, 36% des salariées du secteur privé sont stressées à l'annonce de leur grossesse ; 28 % ont trouvé un accueil défavorable à leur retour de maternité ; 19 % des femmes estiment que leur maternité a un impact négatif sur la perception de leurs compétences. Par ailleurs, 67 % des entreprises ne mettent en place aucun moyen spécifique de prise en compte de la parentalité, alors que 27 % des salariées estiment ne pas avoir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle satisfaisant.

Les pères managers

Selon une étude du cabinet de conseil Equilibres réalisée en 2008, 48 % des «pères managers » interrogés ont pris leur congé de paternité en totalité et 12 % partiellement. Pour 81 % d'entre eux, être père, c'est d'abord consacrer du temps pour jouer, discuter, lire des histoires et accompagner leurs enfants.

Le temps familial, une valeur sûre

« Les entreprises peuvent faire beaucoup. »

Claire Beffa, cofondatrice et directrice associée du cabinet de conseil en ressources humaines Equilibres.

«Sous la pression de plusieurs facteurs, les choses commencent à bouger au sein de l'entreprise pour aider les parents salariés à concilier leurs contraintes professionnelles avec celles d'une vie familiale de qualité. Même si, et il faut le souligner, il reste beaucoup à faire, notamment pour les parents qui appartiennent aux catégories socioprofessionnelles les plus défavorisées. Cette nécessaire conciliation passe par une meilleure gestion du temps des salariés sur fond d'égalité des parcours professionnels, masculins et féminins Et dans ce domaine, les entreprises peuvent faire beaucoup. C'est le sens de la **charte de parentalité** en entreprise, co-rédigée par Equilibres et le cabinet HR Valley, qui fut lancée au ministère du Travail le 11 avril dernier. Ceux qui la signent s'engagent à prendre un certain nombre de mesures concrètes pour « créer un environnement favorable aux salariés-parents ». Et pour que cette charte, signée dès à présent par une trentaine d'entreprises et associations, ne reste pas lettre morte, un observatoire de la parentalité en entreprise devrait être lancé le 23 septembre prochain avec l'appui du ministre Xavier Bertrand. Sa mission sera d'accompagner les entreprises signataires dans la mise en place de leurs engagements, d'encourager et d'évaluer avec elles leurs actions concrètes. Car, déjà des



initiatives se prennent, adaptées à chaque entreprise mais visant toutes à rendre plus heureux et donc plus performants les salariés-parents : tout le monde y gagne.

Poussées par des impératifs économiques les entreprises qui vont de l'avant doivent intégrer la donnée « «équilibre de vie » dans leur gestion humaine et inventer une politique qui s'adresse autant aux hommes qu'aux femmes. Parmi les initiatives qui marchent, il faut citer les crèches d'entreprise, les services à la personne, etc. , la souplesse d'organisation du travail avec le télétravail, la flexibilité horaire, la suppression des réunions en fin de journée, l'adaptation des missions et des déplacements aux contraintes familiales, etc. , ou encore la possibilité de pauses professionnelles selon les cycles de la vie.»

7 juillet 2008 – 01.Net

Concilier vie familiale et vie professionnelle : des sociétés IT s'engagent. Des entreprises comme SFR ou Keyrus ont signé une Charte de la parentalité en entreprise comprenant de nombreuses mesures concrètes.

Les syndicats et le patronat ont conclu mercredi un accord sur le stress au travail. Les patrons ont notamment accepté d'ajouter aux éléments concourant à la préservation de la santé des salariés la prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Certains acteurs du secteur high-tech n'ont pas attendu la fin des négociations pour agir. En mai dernier, Orange, SFR, la SSII Keyrus ou encore l'éditeur de formations à distance Crossknowledge, par exemple, ont signé la **Charte de la parentalité en entreprise**, présentée officiellement le 11 avril 2008 au ministère du Travail.

« Les entreprises signataires s'engagent à faire évoluer les représentations liées à la parentalité, notamment en sensibilisant les DRH et les managers », explique Jérôme Ballarin, directeur associé de HR Valley, qui a contribué avec un autre cabinet spécialisé dans les ressources humaines, Equilibres, à rédiger la charte.

Concrètement, la palette de mesures est extrêmement diversifiée. Orange, par exemple, fixe un entretien avec des femmes enceintes avant leur congé de maternité et à leur retour, afin de leur permettre de reprendre le travail dans les meilleures conditions possibles. D'autres sociétés introduisent davantage de flexibilité dans les horaires de bureau de leurs salariés et leur proposent parfois de faire du télétravail.

« Certains pères managers veulent pouvoir quitter leur entreprise à 18 heures, profiter de leur famille le soir et se remettre au travail après 22 heures. Ce n'est pas l'idéal mais cela peut fonctionner si l'on veille à bien séparer les sphères privée et professionnelle », précise Jérôme Ballarin, également président de l'Observatoire de la parentalité.

Bonnes pratiques

Bon nombre de services peuvent améliorer le quotidien des jeunes parents : garde d'enfants malades à domicile, tarifs préférentiels pour placer ses enfants au centre aéré, crèches d'entreprise.. . Parfois, il suffit de secouer un peu ses habitudes et d'avoir les « bons réflexes » : accueillir avec le sourire la nouvelle d'un congé de maternité, éviter de confier à un jeune parent un nouveau poste qui suppose de s'absenter trois jours par semaine... . Orange s'efforce, par exemple, de ne pas fixer de réunion après 18 heures. En septembre prochain, l'**Observatoire de la parentalité en entreprise** sera officiellement inauguré. Il sera chargé d'accompagner les entreprises signataires (une trentaine pour l'instant) et de les aider à mettre en œuvre ce type d'actions, notamment en favorisant l'échange de bonnes pratiques.

28 juin 2008 – Courrier Cadres

Profiter à fond de sa vie de famille.

Le fameux équilibre vie pro/ vie perso, une réalité dans le quotidien des salariés français ? Pas sûr : 63 % d'entre eux estiment que leur entreprise ne porte pas assez d'attention aux difficultés pratiques qu'ils peuvent rencontrer dans l'organisation de leur vie privée ⁽¹⁾. Les mères ne sont plus les seules concernées puisqu'une récente étude d'Equilibres ⁽²⁾ met au jour la tendance des pères trentenaires et cadres sup à vouloir réconcilier travail et paternité.

Petit à petit, les mentalités changent : la charte de la parentalité en entreprise ⁽³⁾, présentée en avril dernier au ministère du Travail, rassemble déjà trente groupes signataires.

Mais tout n'est pas forcément aux mains des employeurs, les cadres peuvent, à titre individuel, engager une démarche pour négocier ce que les Anglo-Saxons appellent le « work life balance ». C'est le cas de Stéphanie Sartore, chargée de mission en communication et développement chez Cegelec Paris (ingénierie électrique) depuis janvier 2007. « Lorsque je suis arrivée, j'ai observé le mode de fonctionnement du service qui n'imposait pas des horaires de présence obligatoires au bureau. J'ai demandé à rencontrer mon directeur, à un moment calme, pour lui parler en tête-à-tête. Je lui ai expliqué que j'avais besoin d'indépendance pour mener les missions qu'ils m'avaient confiées. » Ca tombe bien : le directeur de Stéphanie partage la même vision d'une organisation libre du temps de travail. Non seulement cette indépendance la motive pour s'investir davantage dans son job, mais elle lui permet aussi de profiter pleinement des moments qu'elle partage avec sa famille et ses amis.

Ainsi, le « Work life balance » se négocie. « On peut exposer ses contraintes personnelles à son n+1, lui expliquer qu'on doit partir plus tôt le mercredi pour les enfants, mais qu'en revanche on est prêt à partir plus tard d'autres soirs, ou arriver plus tôt le matin », préconise Laurence Chou, directrice du conseil en RH chez Hewitt.

Un mi-temps qui rapporte à tout le monde

Elle explique que, « sachant cela, le manager peut répartir les missions, les horaires et les déplacements selon la situation personnelle de chacun : le « work addict » célibataire, la mère ou le père de famille, tout en les traitant de manière équitable. Car l'équilibre entre la sphère professionnelle et la vie privée s'avère de plus en plus important pour les salariés. » Faute de l'avoir trouvé, 28% veulent quitter leur entreprise : c'est le troisième motif de démission après l'insatisfaction salariale et la progression de carrière ⁽⁴⁾.

Les dirigeants semblent prendre conscience que, quoi qu'on en dise, la vie privée ne reste pas à la porte de l'entreprise, et que tout salarié arrive au bureau avec, dans un coin de sa tête, sa famille ses petits soucis...

Les cas d'Emmanuelle Camion, 43 ans, illustre bien ces nouvelles dispositions. Entrée dans l'entreprise informatique Orsyp en 1994 au support à la vente, elle s'apprête à démissionner deux ans plus tard, pour rejoindre son mari qui travaille dans le Sud. Mais le directeur prend les devants et lui propose de continuer à travailler pour eux, à distance. Pendant trois ans, elle prend en charge le développement et les relations clients du Sud-Ouest, puis demande à moins s'investir dans son travail pour accorder plus de place à sa famille. Elle est, depuis, en charge de la rédaction des documents utilisateurs, en étroite collaboration avec le service développement et les clients internes. « Quand l'entreprise y met du sien, c'est plus facile de parvenir à un bon équilibre », souligne-t-elle. Il y a deux ans, sa direction lui a encore prouvé sa bonne volonté en lui accordant sans difficulté de passer à mi-temps, car Emmanuelle voulait consacrer plus de temps à ses enfants. Un bel exemple de travail en bonne intelligence, où chacun trouve son compte.

CORALIE DONAS

Baromètre du bien-être et de la motivation Accor Services/ Ipsos 2007
Les managers en quête d'équilibre, étude du cabinet Equilibres, 2008.
L'équilibre du travail de l'Oréal, de l'association SOS Prima et co-rédigé par les cabinets de conseil Equilibres et HR Valley.
Le livre de Robert Half, mai 2008

12 juin 2008 – Pèlerin Magazine

Extraits du dossier « Jeunes pères : comment concilier travail et vie de famille »

JÉRÔME BALLARIN, futur directeur de l'Observatoire de la parentalité.

« J'accorde beaucoup d'importance à l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle. »

Je gère une entreprise de quarante personnes. Pour ma part, j'accorde beaucoup d'importance à l'équilibre, entre la vie professionnelle et la vie personnelle. J'essaie donc d'appliquer ce principe dans la gestion du personnel. Cela ne me fait pas peur. J'ai même recruté deux femmes enceintes ! Quand Hervé a eu son fils, il m'a semblé naturel de lui alléger sa charge de travail. J'accorde des temps partiels. Nous avons installé un système de réseau, et si l'un de mes collaborateurs veut travailler l'après-midi chez lui, il le peut. L'important, pour moi, c'est que les projets soient menés à terme. Peu importe le temps passé au bureau. Seul le résultat compte.

10 juin 2008 – Les Echos

Les secteurs en pénurie travaillent leur « marque employeur »

A l'occasion des assises du management, organisées aujourd'hui par « Les Echos », DRH et experts du recrutement planchent sur la guerre des talents. Une problématique particulièrement sensible dans les secteurs marqués par de fortes pénuries.

Restauration, bâtiment, grande distribution : ces secteurs connaissent depuis longtemps des pénuries de main-d'œuvre, mais leurs efforts pour se montrer plus attractifs sont récents. La baisse récente, mais timide, du chômage n'y est sûrement pas étrangère, tout comme la prise de conscience que la tendance devrait s'aggraver dans les prochaines années. « Sur certains profils, notamment les métiers de bouche et les chefs de rayon ou chefs de secteur; la pénurie est structurelle. Et la démographie va rendre ces recrutements encore plus difficiles », analyse Jacques Beauchet, DGRH du groupe Carrefour, qui recrute 15.000 personnes en CDI chaque année, dont 1.000 postes de cadres.

Retenir certains seniors

Les départs à la retraite s'annoncent nombreux et ont d'ailleurs déjà commencé à bouleverser les pyramides des âges dans certains secteurs, comme le souligne Georges Dao, PDG de l'entreprise de BTP Can (2.500 salariés), dont le siège est à Marseille et qui a recruté 500 personnes en 2007 : « Entre 1993 et 1997, une période de forte décroissance pour le secteur du BTP, nous avons perdu 40 % des emplois car les départs à la retraite n'étaient pas remplacés. Aujourd'hui, ce trou dans les recrutements se fait sentir. » Même la crise des logements neufs ne tarit pas le fort besoin de main-d'œuvre de la société Cari. « Nous ne sommes pas sur le secteur du logement individuel et cette crise est de toute façon largement compensée par la recrudescence de la construction de logements sociaux », explique le PDG. Pour pouvoir honorer dans les délais l'ensemble de ses contrats, le constructeur tait feu de tout bois : raccourcissement des périodes d'essai, recrutement par cooptation, formation en huit mois au lieu de cinq ans pour certains postes ouvriers et création de sa propre école de formation : « 80 jeunes ont été formés cette année, notamment sur les métiers du coffrage en béton, où la pénurie est la plus forte.

Cela nous permet aussi de retenir certains seniors qui ne veulent plus de postes opérationnels mais qui sont très contents de devenir formateurs et tuteurs. »

Même activisme du côté de la restauration collective, notamment chez Sodexo, où les profils les plus sensibles concernent les cuisiniers, les commis de cuisine et les responsables de sites. « Pour la partie cuisine, nous avons la possibilité de nous rapprocher des écoles de restauration, mais pour les responsables de sites, il n'existe pas d'école spécifique. Du coup, la moitié de ces postes, environ 300 chaque année, sont pourvus par la promotion interne, ce qui constitue un facteur d'attractivité pour les nouvelles recrues », insiste Christian Lurson, DRH de Sodexo France. Le groupe, qui recrute 3.000 personnes par an en France, croit aussi beaucoup dans sa politique d'apprentissage (il y a deux ans, ils n'étaient que 120, Us sont 300 aujourd'hui) et profite du dispositif baptisé « période de professionnalisation » introduit par la loi sur la formation professionnelle de mai 2004. « Ce dispositif, qui ouvre des formations pouvant aller de 80 à 300 heures, permet de délivrer un certificat de professionnalisation reconnu par la branche. Cinq cents salariés, formés par des tuteurs internes volontaires, participent actuellement à ce dispositif, ce qui leur permet de monter en compétences pour devenir cuisinier par exemple, ou responsable de site », continue le DRH.

Changer l'image des métiers

Pour élargir leur vivier de recrutement, Sodexo mais aussi Carrefour font partie des entreprises qui travaillent régulièrement avec l'ANPE. Souvent sans diplôme, les candidats proposés par l'ANPE sont sélectionnés sur leur motivation et leur capacité d'adaptation. « Notre accord avec l'ANPE date de 1994 et nous le renouvelons tous les trois ans. Il nous permet de recruter sur un large panel de métiers: la mise en rayons, la vente... », détaille Jacques Beauchet, dont le principal défi est de changer l'image des métiers de la grande distribution, qui arrive souvent bon dernier dans le classement des secteurs où les jeunes souhaitent travailler. Grande amplitude horaire, travail le samedi, parfois le dimanche sont des contraintes bien réelles du métier. Alors, pour faire passer la pilule, Carrefour vient de signer une charte de la parentalité en avril dernier pour offrir à ses salariés un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Concrètement, une conciergerie, une crèche ainsi qu'une salle de gym ont été installées au siège du groupe à Levallois. Reste à généraliser cette politique au niveau des magasins, qui en ont sûrement davantage besoin. M. B.

6 juin 2008 – Les enjeux les échos

Une charte pour la parentalité en entreprise

De nombreux salariés père ou mère de famille peuvent en témoigner : concilier les impératifs professionnels avec la vie de famille n'est pas évident. Réunions à 19 heures, jeunes mamans qui voient leur carrière stagner à leur retour de congé maternité...

Pour faire évoluer les pratiques, le gouvernement vient d'élaborer une charte de la parentalité en entreprise, à laquelle ont déjà souscrit une trentaine de sociétés comme Schneider, Alstom transport, Total ou PSA.

Les signataires s'engagent à « créer un environnement favorable aux salariés-parents », et notamment aux femmes enceintes. Il ne s'agit toutefois que de déclarations de principe: aucune mesure chiffrée n'est pour le moment précisée. La mise sur pied d'un observatoire de la parentalité a été annoncée, afin d'aider les entreprises à concrétiser leur engagement. LS.

3 juin 2008 – côté Momes

ENTREPRISES : BÉBÉS À BORD



L'Oréal et l'association SOS Préma ont initié une Charte de la parentalité en entreprise, lancée le 11 avril par le ministre du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité, Xavier Bertrand, et la secrétaire d'Etat chargée de la Famille, Nadine Morano. Sachant que le stress au travail est une des causes de prématurité en France (8% des naissances en 2007), et suite à une étude démontrant que la maternité a encore une incidence négative sur révolution professionnelle des femmes (Institut des mamans, février 2007), cette charte a pour objectif d'inciter les entreprises à proposer aux salariés-parents un environnement mieux adapté aux responsabilités familiales. Les entreprises signataires - 30 à ce jour, dont Adecco, Alstom Transports, Areva, AXA, Bouygues Construction, Carrefour, Emst & Young, Orange, Schneider Electric, SFR, Starbucks Coffee, Suez et Total -, s'engagent à faire évoluer leurs pratiques managériales et les conditions de travail des femmes enceintes et des parents.

3 juin 2008 – Dossier Familial

Être parent et salarié à la fois

Les entreprises ont été invitées par le ministre du Travail à adopter une "Charte de la parentalité" qui propose aux salariés parents un environnement professionnel mieux adapté aux responsabilités familiales.

Au nombre des engagements proposés : éviter les réunions de fin d'après-midi ou offrir l'opportunité du télétravail, instaurer un temps de reprise après un congé de maternité, créer un environnement favorable aux femmes enceintes afin de réduire le taux de 8 % de naissances prématurées en France, respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés parents. Trente entreprises ont d'ores et déjà signé cette charte.

Pour en savoir plus : www.chartedelaparentalite.com.

27 mai 2008 – Affiches parisiennes et départementales

E Charte

Lancement d'une Charte de la parentalité

Une Charte de la parentalité en entreprise signée par 30 entreprises et associations pour que les "salariés-parents" aient de meilleures conditions de travail, a été lancée récemment par le ministre du Travail, Xavier Bertrand, et la secrétaire d'Etat à la Famille, Nadine Morano. Concrètement, il s'agit d'essayer de développer les crèches d'entreprise, de mieux accompagner les départs et retours de congés maternité "qui pénalisent les progressions de carrière", selon M Bertrand, d'aménager le temps de travail pour éviter "les réunions après 18h", de réfléchir au congé parental, notamment pour les pères. Soulignant la "vraie richesse du capital humain", M Bertrand a indiqué lors d'un point presse que cette Charte est "une chance pour les salariés et les entreprises, c'est une charte de responsabilité". Selon lui, en France, "il s'agit de travailler plus, mais aussi de travailler mieux" et "quelqu'un qui s'épanouit est quelqu'un qui pourra mieux travailler".

Initiée par SOS Préma, une association d'aide aux parents d'enfants prématurés, et le groupe L'Oréal, la Charte a pour but de "concilier le temps de travail et le temps familial" dans l'entreprise, a expliqué Mme Morano "L'annonce d'une grossesse est un élément supérieur d'équilibre pour les pères, () mais j'ai vu de nombreuses femmes porter des pulls larges pour retarder l'annonce" à l'employeur, a-t-elle regretté. "Le stress au travail est l'une des causes de prématurité en France qui représente 8 % des naissances en 2007", estime Charlotte Lavril, présidente de SOS Préma. Et, selon la Caf, 80 % des parents ayant au moins un enfant de moins de trois ans sont actifs tous les deux, ce qui pose des problèmes de garde. Le directeur de la diversité chez L'Oréal, Jean-Claude Le Grand, qui reconnaît des "difficultés" à appliquer ces méthodes dans sa propre entreprise, souhaite que les crèches

interentreprises se développent, à l'image de celle créée avec Danone à Clichy (Hauts-de-Seine). "Même si on est en compétition sur plein de sujets, il faut coopérer pour le bien-être des salariés", dit-il.

20 mai 2008 – Métiers de la petite enfance

Conciliation vie familiale/vie professionnelle, une préoccupation au cœur des débats

La conciliation vie familiale/vie professionnelle est un sujet d'étude inépuisable, dont les conclusions rappellent que l'accès ou non à un mode d'accueil du tout-petit influe sur l'emploi des mères.

« La conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle est devenue un enjeu majeur pour les pouvoirs publics », constatait, en février 2007, Valérie Pécresse.

Aujourd'hui encore, de nombreuses instances s'interrogent, étudient la situation sous divers angles et au niveau européen pour trouver les solutions d'un compromis et d'une réduction des inégalités

Travail à temps partiel

Le Conseil économique et social (CES) s'est penché sur le travail à temps partiel des femmes en France. Il constate qu'il génère un concentré d'inégalités dont pâtissent les femmes, d'autant qu'il est le plus souvent subi, à horaires décalés. Le travail à temps partiel touche pourtant de plus en plus de salariés du secteur tertiaire. Le CES souligne la surreprésentation des femmes d'origine étrangère. La plupart des femmes ne concilient pas vie professionnelle/vie familiale, elles cumulent sous tension (sic). Leurs revenus sont peu élevés et leurs perspectives d'évolution professionnelle piètres. Cette situation est globalement pénalisante au quotidien, mais le sera plus encore au moment de la retraite. Le CES propose entre autres de faciliter l'accès des femmes travaillant à temps partiel à la formation continue et à la validation des acquis de l'expérience. Dans un récent débat organisé par l'Union départementale des associations familiales de la Sarthe (Udaf 72), une participante témoignait de ses difficultés financières entraînées par la nécessité de doubler un emploi d'assistante maternelle, en raison de ses horaires variables, imposant une discontinuité des horaires d'accueil. Ces propositions s'entendent également pour les étudiants comme pour les seniors.

Une nouvelle charte

Xavier Bertrand, ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, et Nadine Morano, secrétaire d'Etat à la Famille, ont lancé le 11 avril 2008 une « Charte de la parentalité en entreprise », se fixant pour objectif de « faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise », de « créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour la femme enceinte ».

Rapport à l'appui

S'agissant de l'impact de la présence d'un enfant de moins de 3 ans sur la probabilité d'emploi des mères, les différences observées par le Bureau d'économie théorique et appliquée (Nancy, 54) semblent pouvoir s'expliquer en partie par les caractéristiques des dispositifs de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

15 mai 2008 – Le Point

Questions à... Jean-Claude Legrand*

« Le "salarié parent" doit devenir une réalité »



Le point : L'Oréal a été l'initiateur de la charte de la parentalité signée en avril par trente grandes entreprises françaises. Pourquoi un tel engagement?

Jean-Claude Legrand: Nous souhaitons être un reflet de la société, maintenir une parité hommes/femmes dans notre recrutement, et donc permettre à ces dernières de gérer un des moments les plus délicats de leur carrière. Le « salarié parent » est une réalité. Nous devons lui permettre de mieux équilibrer sa vie professionnelle et sa vie privée. Comment le projet a-t-il vu le jour? Tout est parti d'une rencontre avec Charlotte Lavril- Bouvard, fondatrice de SOS Préma, une association qui cherche à améliorer le mode de vie des femmes.

Comment se décline votre engagement chez L'Oréal?

Nous avons ouvert dès 2006 une crèche multi entreprises à Levallois. Deux autres seront lancées cette année en province. Nos salariées ont déjà droit à un mois de congé de maternité supplémentaire dès le premier enfant. Et le suivi RH a été renforcé autour du congé de maternité, en amont et au retour, pour apporter des garanties aux femmes qui veulent retrouver leur emploi •

PROPOS RECUEILLIS PAR A. G.

* Directeur du recrutement et de la diversité de L'Oréal

7 mai 2008 – Usine Nouvelle

Extraits du dossier « Faciliter la vie quotidienne de ses salariés »

Crèches, pressing, aides aux formalités administratives... Certaines sociétés permettent à leurs collaborateurs de recourir à des services variés sur leur lieu de travail. Des pratiques appréciées en interne, qui constituent un outil de fidélisation non négligeable.

Une charte de la parentalité en entreprise

Les services aux salariés préoccupent également le gouvernement. Présentée le 11 avril dernier par le ministre du Travail, Xavier Bertrand, et Nadine Morano, la secrétaire d'Etat à la Famille, la charte de la parentalité en entreprise incite les employeurs à proposer à leurs salariés un environnement mieux adapté à l'exercice de responsabilités familiales. Concrètement, les signataires s'engagent à «sensibiliser les responsables ressources humaines et les managers à une meilleure prise en compte de la parentalité», à «aménager les conditions de travail pour les femmes enceintes», ainsi qu'à «éliminer les pratiques discriminantes à l'égard des salariés parents». Des principes généraux, auxquels ont souscrit une trentaine d'entreprises, dont PSA Peugeot Citroën, Alstom Transport, Bouygues Construction, Carrefour, Randstad...

Pour évaluer les politiques, des audits seront menés annuellement auprès des entreprises signataires, tandis qu'un baromètre, appelé «Family Friendly», sera constitué auprès de 1000 entreprises par le cabinet Equilibres, spécialiste de la conciliation vie privée/vie professionnelle, pour repérer et analyser les bonnes pratiques. »

Quelques acteurs

* Conciergerie d'entreprise : Bien-Etre à la Carte, To Do Today, Golden Groom, Assistéo

*Crèches d'entreprise : La Ronde des Crèches, Crèche Attitude, Tout Petit Monde

* Equilibres : conseil en conciliation vie privée /vie professionnelle

25 avril 2008 – Courrier Cadres

Temps travail - Tout ce qui va changer pour vous : compte épargne temps, RTT, heures supplémentaires...

Extraits du dossier réalisé par THIBAUT BERTRAND, PATRICK COQUIDE, AVEC SOPHIE GIRARDEAU

Se faire payer les RTT qu'on n'a pas pu prendre

Comme pour ce directeur de projet qui en échange de ses services, a négocié avec son chef, au lieu d'une prime, la possibilité de quitter l'entreprise le vendredi après midi pour suivre des cours de peinture. Inutile de préciser que les entreprises restent discrètes sur ce genre de libéralités. De tels compromis expliquent pourquoi, plutôt que de travailler plus, les cadres vont moduler leur activité en fonction des circonstances. Bruno Sivardière, par exemple, dispose selon les années de 5 à 8 jours au titre de la réduction du temps de travail. « Généralement, il me reste un jour par an que je n'arrive pas à écluser. Je le perds car l'entreprise n'a pas prévu de compte épargne temps. Donc, vendre ce jour m'intéresse. Je pourrais aussi en monnayer d'autres si j'ai beaucoup de travail. Parfois, je me force à prendre mes congés pour ne pas les perdre, alors que j'ai beaucoup à faire. Quand on a une rémunération calée sur des objectifs, si on est un peu juste en termes de délai pour les atteindre, ça peut valoir le coup de travailler quelques jours de plus. S'ils sont payés, on est sûr d'être gagnant » Mais ce calcul pourra être différent pour d'autres « Actuellement, on dispose de dix jours de RTT, explique Charles. J'arrive à les prendre tous. Si le rachat de ces jours devient possible, j'en profiterai en fonction des circonstances. Si j'ai besoin d'argent, parce que je change de voiture par exemple, je serais ravi de pouvoir les vendre. Sinon, je n'en vois pas l'intérêt. Pour moi, c'est une bonne mesure, à partir du moment où c'est moi qui choisis de le faire ou pas » On ne peut être plus clair. Certaines entreprises ont compris le message et tiennent compte des priorités de leurs employés. Chez WL Gore, l'inventeur du Gore Tex, le tissu imperméable qui fait fureur chez les sportifs notamment, on aménage les horaires de travail des jeunes parents pour qu'ils puissent s'organiser. Chez Cofidis, les horaires de réunion sont encadrés : ni avant 9 heures, ni après 16 heures. La jeune génération goûterait moins que la précédente la logique sacrificielle du « anytime, anywhere » selon une étude du cabinet Equilibres, sur les pères managers. D'après le Boston Consulting Group, l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle est l'un des grands défis que devront relever les entreprises d'ici à 2015.

24 avril 2008 – Le Point

Une charte de la «parentalité»

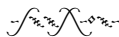
Une trentaine d'entreprises (Alstom, Axa, Carrefour, Orange, PSA...) se sont engagées à améliorer les conditions de travail des salariés qui ont des enfants en développant les crèches d'entreprise, en atténuant l'impact des congés maternité sur la carrière ou en aménageant leur temps de travail.

21 avril 2008 – RFI : Les visiteurs du jour – direct

Boulot et bébé, les pères aussi galèrent



Un dossier proposé par Anne-Cécile Bras. Avec Claire Beffa, fondatrice de l'entreprise Equilibres, elle a mené une enquête avec Karine Armani auprès des managers d'entreprises qui veulent de moins en moins délaissier la vie de leur bébé pour leur carrière et ils poussent les entreprises à s'adapter.



16 avril 2008 – Liaisons sociales

Charte de la parentalité en entreprise

« Il faut améliorer la place des parents dans leur environnement professionnel, cette charte est une chance, elle va permettre de responsabiliser les entreprises », a déclaré Xavier Bertrand, ministre du Travail, lors du lancement officiel, le 11 avril, de la charte de parentalité en entreprise. Pour le ministre, cette charte s'inscrit dans la volonté de l'État de promouvoir l'égalité professionnelle hommes-femmes Initiée par SOS Préma, une association d'aide aux parents d'enfants prématurés, et L'Oréal, cette charte a pour objectif d'inciter les entreprises à mettre en place des moyens et des structures (crèches interentreprises, télétravail, temps partiel annualisé calé sur les rythmes scolaires, aides financières a la garde d'enfants, etc.) pour permettre à chaque salarié de réaliser à la fois ses projets personnels et professionnels À l'heure actuelle, 30 entreprises s'y sont déjà engagées

Un observatoire de la parentalité en entreprise accompagnera les entreprises signataires dans la réalisation de leurs engagements Toutes les informations sur la charte de la parentalité peuvent être consultées sur le site www.chartedelaparentalite.com.

15 avril 2008 – Entreprises et Carrières

PARENTALITE

La charte de la parentalité, présentée par le ministère du Travail le 11 avril, qui vise à faire évoluer les mentalités et les pratiques managériales au regard de la grossesse et de la parentalité dans l'entreprise, a d'ores et déjà été signée par 29 entreprises. Piloté par les cabinets de conseil EQUILIBRES et HR Valley, un observatoire accompagnera les signataires dans la mise en œuvre de leurs engagements.

15 avril 2008 – Focus RH

La charte de la parentalité voit le jour

La Charte de la parentalité a été signée le 11 avril 2008, en présence de Xavier Bertrand, ministre du travail, et de Nadine Morano, secrétaire d'état chargée de la Famille. Lancée par SOS Préma et L'Oréal, elle vise à améliorer le quotidien des salariés-parents.

Par ce que trop souvent avoir un enfant implique pour une femme de mettre entre parenthèses sa carrière professionnelle, parce que trop de parents ne sont pas sereins sur la garde de leur progéniture, parce que, tout simplement, il devient de plus en plus compliqué à l'heure actuelle de mener de front vie familiale et vie professionnelle, 30 entreprises et associations ont décidé de signer la Charte de la parentalité . Son but : « faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise, créer



un environnement favorable aux salariés-parents, et respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle à leur égard ».

À l'origine du projet, Jean-Claude Le Grand, directeur de la Diversité Monde chez L'Oréal, et Charlotte Lavril, fondatrice de SOS Préma. « La genèse de la charte c'est la prématurité. Il existe 65 000 enfants prématurés en France, soit 180 enfants par jour, et leur nombre a augmenté de 45% depuis 1995 », précise la fondatrice. Le stress en entreprise serait une des causes de cette forte augmentation.

Un engagement social et sociétal

En quête de candidats, les entreprises ont tout intérêt à répondre aux contraintes familiales de leurs salariés. Selon l'INED (Institut National d'Études démographiques), 39 % des mères déclarent que leur activité professionnelle a été modifiée par la naissance d'un enfant. Or, si les entreprises veulent attirer les candidats, notamment en valorisant leur marque d'employeur et en affichant leur responsabilité sociale et sociétale, quoi de plus important que d'améliorer le quotidien des salariés-parents ? Aménagement du temps de travail, voire télétravail, suppression des réunions tardives, ou encore création de crèches interentreprises pour les PME... autant de mesures qui impactent sur l'efficacité des salariés. « Un parent qui a trouvé un mode de garde pour son enfant satisfaisant est un salarié plus performant dans l'entreprise », appuie Xavier Bertrand, ministre du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité. À noter que 80% des parents ayant au moins un enfant de moins de trois ans sont actifs tous les deux (source CAF).

Nadine Morano insiste : « Il s'agit de pouvoir assurer nos responsabilités familiales. 67% des entreprises ne s'en préoccupent pas. Le gouvernement s'est engagé sur le droit de garde opposable. 50 millions d'euros ont été débloqués pour la création de 4 000 places en crèche dans les meilleurs délais. Par ailleurs, le congé parental et le temps partiel doivent aussi concerner les pères. »

Pour assurer le suivi des actions mises en place, un Observatoire de la parentalité, piloté par les cabinets de conseil en ressources humaines Équilibres et HR Valley, a été mis en place. Il aura vocation à permettre les réflexions et échanges sur la parentalité et à mettre en avant, notamment sur son site Internet, les meilleures pratiques.

14 avril 2008 – Les Echos

Lancement d'une charte de la « parentalité » en entreprise

Une trentaine d'entreprises et d'associations, parmi lesquelles Alstom, AXA, Carrefour, Ernst & Young, Orange, PSA, SFR et Suez, ont signé la charte de la « parentalité » en entreprise lancée vendredi par le ministre du Travail, Xavier Bertrand, et la secrétaire d'Etat à la Famille, Nadine Morano. Cette charte vise à améliorer les conditions de travail des salariés ayant des enfants.

Concrètement, elle va s'attacher à développer les crèches d'entreprise, à mieux accompagner les départs et retours de congés maternité, « qui pénalisent les progressions de carrière », selon Xavier Bertrand, à aménager le temps de travail pour éviter « les réunions après 18 heures » et à réfléchir au congé parental, notamment pour les pères. A l'origine, c'est une initiative du groupe L'Oréal et de SOS Préma, une association d'aide aux parents d'enfants prématurés. Un observatoire de la « parentalité », piloté par les cabinets conseils Équilibres et HR Valley contrôlera que les entreprises signataires respectent leurs engagements.

14 avril 2008 – Actukids

FAMILLE : Trente sociétés présentes sur le marché français ont signé vendredi La Charte de la Parentalité en Entreprise

Avec pour ambition de permettre à leurs salariés de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, trente sociétés présentes sur le marché français ont signé vendredi dernier La Charte de la Parentalité en Entreprise, sous le haut patronage du ministre du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité, Xavier Bertrand, et de la Secrétaire d'Etat chargée de la Famille, Nadine Morano.

Initiée par l'association SOS Préma et le groupe L'Oréal, cette charte a trois objectifs principaux :

- Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise,
- Créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour les femmes enceintes,
- Respecter le principe de non-discrimination dans révolution professionnelle des salariés-parents.

Pour ce faire, les entreprises signataires s'engagent à faire évoluer les mentalités et leurs pratiques managériales en mettant en place diverses actions telles que la création d'un environnement favorable aux salariés parents, l'aménagement des conditions de travail des femmes enceintes et des parents, l'ouverture d'une hotline d'urgence pour les gardes ou encore l'installation de dispositifs d'accueil des 4 à 10 ans les mercredis et lors des vacances scolaires.

La Charte de la Parentalité a pour vocation d'associer le plus grand nombre d'entreprises à sa démarche. A ce jour, vingt-huit sociétés et associations se sont déjà engagées aux côtés de SOS Préma et L'Oréal, parmi lesquelles Adecco, Alstom Transports, Areva, AXA, Bouygues Construction, Carrefour, Ernst & Young, Orange, Schneider Electric, SFR, Starbucks Coffee, Suez et Total.

Deux études menées récemment sont notamment à l'origine de l'élaboration de la charte. La première, réalisée conjointement en février 2007 par SOS Préma et l'Institut des Mamans, démontre en effet que 36% des salariées du secteur privé sont stressées à l'annonce de leur grossesse, 28% ont trouvé un accueil défavorable à leur retour de congé maternité et 19% des femmes estiment que leur maternité a un impact négatif sur la perception de leurs compétences. Il apparaît également que 67% des entreprises ne mettent en place aucun moyen spécifique de prise en compte de la parentalité alors que 27% des salariées estiment ne pas avoir un équilibre vie professionnelle - vie personnelle satisfaisant.

La seconde, intitulée Les Pères managers en quête d'équilibre : portrait d'une génération qui entend réconcilier travail et paternité, menée au mois de février dernier par la société de conseil EQUILIBRES, révèle pour sa part que 2 pères cadres sur 3 sont en quête d'équilibre de vie tout en souhaitant préserver leur engagement professionnel. Tandis que moins de la moitié des cadres interrogés (48%) ont pris leur congé paternité en totalité, ils sont plus de 80% à attendre des actions concrètes de la part des entreprises.

Web : www.chartedelaparentalite.com

13 avril 2008 – La voix du Nord

LU, VU, ENTENDU

Une charte pour les salariés parents Eh oui ! De nombreux salariés sont aussi des parents qui passent leur temps à jongler entre les réunions et les conduites du petit dernier à la crèche Vendredi, une charte de la parentalité en entreprise a été lancée par Xavier Bertrand, ministre du Travail, et Nadine Morano, secrétaire d'Etat à la Famille. Elle a été pour l'instant signée par trente sociétés parmi lesquelles L'Oréal, Alstom, Suez, Carrefour, SFR, Orange, AXA, PSA, Ernst & Young, Areva, Bouygues, Schneider Electric, Total. Concrètement, il s'agit d'essayer de développer les crèches d'entreprise, d'aménager le temps de travail pour éviter les réunions après 18 heures, de réfléchir au congé parental



(notamment pour les hommes), mais aussi de mieux accompagner les départs et retours de congés maternité qui, selon Xavier Bertrand, «pénalisent les progressions de carrière».

13-14 avril 2008 – Le Monde

Concilier vie de famille et travail

La Charte de la parentalité a été présentée vendredi 11 avril

Création de crèches d'entreprise, aménagement du temps de travail, suppression des réunions tardives : les 29 entreprises qui ont signé, vendredi 11 avril, la Charte de la parentalité s'engagent à «favoriser la parentalité en entreprise». «Le monde du travail a tout à y gagner, a souligné le ministre du travail, Xavier Bertrand. Un parent qui a trouvé un mode de garde pour son enfant est aussi un salarié plus efficace, car il a l'esprit tranquille. » Cette charte est née d'une inquiétude portée par l'association SOS-Préma : 65 000 enfants naissent prématurés chaque année, un chiffre qui a progressé de 45 % depuis 1995. Pour sa fondatrice, Charlotte Lavril, cette augmentation est en partie liée au stress qui règne dans le monde du travail. Associée à L'Oréal, l'association a lancé l'idée d'une charte d'entreprises favorisant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Cette charte prend acte d'une réalité : aujourd'hui, près de 60 % des enfants de moins de six ans grandissent au sein de couples « bi-actifs ». La prise en charge de la conciliation continue cependant à reposer sur les mères : le taux d'activité des femmes, qui s'établissait à 80 % lorsqu'elles ont un enfant, chute à 60 % lorsqu'elles en ont deux et 37 % lorsqu'elles en ont trois ou plus. Malgré les naissances, les hommes, eux, conservent un taux d'activité de plus de 90 %.

Faire changer les mentalités

Au nom de l'égalité professionnelle, la charte propose donc de créer un environnement favorable aux salariés parents en encourageant les « bonnes pratiques ». « Il faut également faire changer les mentalités, a noté la secrétaire d'Etat à la famille, Nadine Morano. Le père et la mère doivent prendre la même part à l'éducation des enfants. Le congé parental, le temps partiel, cela concerne les mères, mais aussi les pères. »

Parmi les signataires figure Bain & Company, un cabinet de conseil en relations humaines qui prévoit des horaires aménagés pour les pères dans les semaines qui précèdent l'accouchement. Cette entreprise compense les salaires à 100 % pendant le congé paternité, propose une large palette de temps partiel à 50, 60 et 75 % et accepte le télétravail, afin de permettre aux parents de rentrer plus tôt chez eux.

L'Oréal, qui est à l'origine de la charte, offre aux femmes un mois de congé maternité supplémentaire rémunéré à 100 % et participe à plusieurs crèches interentreprises dans la région parisienne. « La garde des enfants est le problème numéro un des femmes qui reviennent de congé maternité, souligne Emmanuelle Favre, la directrice des ressources humaines. La crèche est le mode de garde préféré des parents, mais l'offre publique est encore insuffisante. »

ANNECHEMIN

12-13 avril 2008 – Libération



Après les couacs autour de la carte Famille nombreuse (lire page 10), Nadine Morano, la secrétaire d'Etat à la Famille, et Xavier Bertrand, ministre du Travail, étaient tout sourire, vendredi : ils présentaient la «charte de la parentalité» en entreprise. Et tentaient de faire modernes. Elle, en mère attentive - «j'ai fait installer une webcam au ministère

pour voir mes enfants» -, lui, en papa poule. Tous deux ont parrainé l'initiative de SOS Préma une association spécialisée dans l'aide aux parents d'enfants nés en avance. «La maternité pénalise trop les progressions de carrière», a rappelé Xavier Bertrand. Morano a renchéri, évoquant «les gros pulls» qui retardent l'annonce d'une grossesse. Ils ont insisté sur la conciliation entre vie familiale et

vie professionnelle, présentée comme «une priorité». Pragmatique, Bertrand a ajouté face au parterre de DRH : «Un salarié à l'esprit tranquille sera plus efficace.» 29 entreprises (dont L'Oréal et Alstom) ont signé la charte pour «faire évoluer les représentations» et «créer un environnement favorable aux salariés parents»... Que de bonnes intentions. C.R.

Une charte pour ces salariés qui sont aussi des parents

12-13 avril 2008 – France Soir

Comment pour un salarié concilier travail et famille ?

Marie-Eve Wilson-Jamin

Mieux vivre et donc mieux travailler. Les entreprises commencent à comprendre qu'un salarié qui a l'esprit libre est beaucoup plus productif.

Eviter les réunions avant 9 heures et après 18 h 30, aménager les conditions de travail pour les femmes enceintes, mettre en place une hot-line d'urgence pour les gardes d'enfants ou encore accueillir les enfants de 4 à 10 ans tous les mercredis et pendant les vacances scolaires. Une autre idée est d'installer des crèches dans les entreprises comme on le fait aux Etats-Unis. De la science-fiction ? Non, désormais une réalité au sein d'une trentaine de grandes entreprises (L'Oréal, Adecco, Alstom, Bouygues, Carrefour,

France Telecom, Totla, Suez, PSA, Orange...).

Un salarié est aussi un parent

En France, plus de 82 % des femmes de 25 à 49 ans travaillent et le taux de natalité est le plus élevé d'Europe. Il faut donc trouver une solution pour concilier les deux vies, professionnelle et privée. Il est également important de mieux gérer les parcours professionnels des hommes et des femmes. La trentaine d'entreprises qui ont signé la charte hier matin s'engage donc à favoriser la parentalité, c'est-à-dire accompagner les pères et les mères dans l'équilibre de leur rythme de vie : mieux vivre et donc mieux travailler. Réaliser qu'un salarié est aussi un parent entre dans une démarche de respect de l'égalité professionnelle hommes-femmes. Les entreprises, en signant cette charte, témoignent de leur volonté de mettre en place des actions en faveur de la parentalité. ■

Claire BEFFA, Directrice du cabinet-conseil Equilibres a collaboré à la rédaction de cette charte

« C'est la dimension humaine qui prime dorénavant »

FRANCE-SOIR. Pourquoi cette charte ?

CLAIRE BEFFA. Il y a de plus en plus de pression sur les employés quant à leurs qualités professionnelles. Et nous nous sommes aperçus que c'était un frein à révolution des femmes. De plus, les entreprises jouent la carte du bien-être de leurs employés pour attirer de nouveaux collaborateurs. C'est la dimension humaine qui prime car dorénavant les salariés n'ont plus seulement une identité professionnelle. L'entreprise, pour être compétitive, doit être une entreprise citoyenne. Le stress dans l'entreprise est un réel problème. De plus, la carrière est plus longue de nos jours avec les cotisations retraite rallongées. Les entreprises ont donc tout intérêt à ménager leurs employés. C'est une nouvelle donnée que les entreprises doivent prendre en compte pour réduire les coûts du recrutement et des arrêts maladie.

FS. Quand est-ce que cette charte sera opérationnelle ?

Elle est opérationnelle théoriquement dès ce matin (vendredi NDLR) car les entreprises ont signé et les engagements ont été pris. Mais, en réalité, dès que l'observatoire va fonctionner, c'est-à-dire mi-mai. Celui-ci va permettre d'installer un baromètre pour mesurer les entreprises « family friendly » (qui respecte les familles). Nous faisons le pari que cette charte sera le point de départ d'une nouvelle politique de ressources humaines globale.

FS. Quelles sont les actions concrètes ?

Les actions concrètes ne sont pas forcément spectaculaires, elles peuvent concerner la gestion des congés maternité. Les entreprises peuvent également faire mieux respecter les congés paternité. En effet, suite à l'étude menée sur les pères trentenaires, il ressort qu'ils s'occupent plus de leurs enfants et qu'ils souhaitent protéger cette partie de leur vie.

12 avril 2008 – Le Parisien

Une charte pour mieux concilier vie privée et professionnelle

Développer les crèches d'entreprise, aménager les horaires, favoriser le télétravail... Une trentaine d'entreprises se mobilisent pour faciliter la vie de leurs salariés. Elles ont signé une charte de parentalité et mettent en place des actions concrètes.

PAS SI SIMPLE d'être à la fois parent et salarié. Un constat dressé par les employeurs eux-mêmes. Hier, une trentaine d'entreprises, de Carrefour à Axa en passant par SFR, Suez, Ernst&Young ou encore Orange, ont signé une charte de la parentalité.

Objectif affiché de cette opération initiée par L'Oréal et l'association SOS Prema, et parrainée par Xavier Bertrand, le ministre du Travail : permettre aux pères et aux mères de mieux concilier vie privée et vie professionnelle.

En effet, devenir parent n'est pas sans effet sur une carrière professionnelle. Et ce, dès les premiers mois de la grossesse. Selon une étude de l'Institut des mamans, 36 % des salariées du privé ont été stressées à l'annonce de leur grossesse, 28 % ont trouvé un accueil défavorable à leur retour de congé maternité, 19 % estiment qu'avoir un enfant a eu un impact négatif sur la perception de leurs compétences... Carrière bloquée, salaires qui font du surplace sont souvent le lot quotidien des mères au travail.

Les pères ne sont pas épargnés

Et les conséquences peuvent parfois être encore plus problématiques : « Le stress au travail est une des causes de prématurité, qui concerne 8 % des naissances en France », estime Charlotte Lavril, la présidente de SOS Prema, une association qui bataille ferme pour aider les parents d'enfants prématurés. Les mères sont en première ligne. Mais les pères, qui souhaitent être plus présents auprès de leurs enfants, ne sont pas épargnés. Tout comme leurs compagnes, ils espèrent une meilleure prise en compte de leur statut de parents.

Les entreprises commencent petit à petit à prendre conscience du phénomène. La charte de la parentalité en est la dernière illustration. A la clé, trois axes prioritaires : mieux accueillir les femmes enceintes, s'assurer que les salariés parents ne sont pas discriminés dans leur évolution professionnelle, et changer les mentalités dans l'entreprise. Vaste programme. Pour y parvenir, les signataires s'engagent à mettre en place des actions très concrètes. Développement des crèches interentreprises, aménagement du temps de travail, développement du télétravail... Autant de pistes explorées par les entreprises qui ont bien compris qu'elles pouvaient ainsi motiver leurs troupes. (Valérie Hacot)

12 avril 2008 – Le Parisien

« Un impact sur la motivation des salariés »

Quel est l'intérêt pour une entreprise comme la vôtre de signer une charte de la parentalité ? Jean-Claude Le Grand. Cela a un impact très positif sur la motivation des salariés. Travailler dans une entreprise où il fait bon vivre est important. Par ailleurs, ce type d'engagement renforce son attractivité. En termes de recrutement, c'est un point très positif. Aviez-vous déjà mis en place des mesures pour épauler les parents au sein de L'Oréal ? Depuis plus de trente ans, les femmes disposent d'un mois de congé maternité supplémentaire En interne, nous appelons cela le mois Schueller, du nom du fondateur de l'entreprise. Les parents peuvent bénéficier d'un congé parental à temps partiel sous forme d'un 4/5 e jusqu'aux 12 ans de leur enfant, alors que la législation prévoit cette possibilité jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Enfin, depuis deux ans, nous développons les crèches interentreprises. Nous disposons déjà d'une cinquantaine de berceaux pour nos sites de la région parisienne. Concrètement, à quoi va servir cette nouvelle charte ? Cela va nous permettre d'échanger nos idées avec les autres entreprises signataires et de dynamiser nos propositions sur cette question. D'ores et déjà, grâce à ce nouveau dispositif, nous avons deux projets en gestation. Le premier consiste à mieux accompagner les femmes avant et après leur congé maternité. Le second est une réflexion autour des enfants scolarisés de plus de 3 ans, en mettant en place un accompagnement, en particulier le mercredi.

11 avril 2008 – www.premier-ministre.gouv.fr

Favoriser et valoriser la parentalité en entreprise

La "Charte de la parentalité en entreprise" a été présentée, le 11 avril, par Xavier Bertrand et Nadine Morano. Déjà signée par trente entreprises, celle-ci a pour but de faire reconnaître la parentalité au sein des entreprises par la mise en place de bonnes pratiques et d'un environnement mieux adapté aux responsabilités familiales.

La Charte de la parentalité poursuit trois objectifs :

- Sensibiliser davantage les pratiques managériales aux enjeux d'une reconnaissance de la parentalité à l'intérieur des entreprises ;
- Créer un environnement favorable aux salariés-parents, en favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment en aménageant les conditions de travail pour les femmes enceintes ;
- Prévenir et éliminer les pratiques discriminantes qui freinent l'évolution professionnelle.

Cette charte de la parentalité a pour vocation d'associer le plus grand nombre d'entreprises. Un Observatoire de la parentalité en milieu professionnel accompagnera les entreprises signataires dans la mise en place de leurs engagements.

11 avril 08 – Europe 1

Une charte de parentalité pour les entreprises





Mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, tel est l'objectif d'une charte qui a été signée vendredi par une trentaine de grosses entreprises et associations. Parmi les groupes concernés : L'Oréal, Adecco, Alstom, Bouygues, Carrefour, France Telecom, Orange, PSA, Total ou encore Suez.

Une Charte de la parentalité en entreprise signée par trente entreprises et associations pour que les "salariés-parents" aient de meilleures conditions de travail, a été lancée vendredi par le ministre du Travail Xavier Bertrand et la secrétaire d'Etat à la Famille Nadine Morano. Concrètement, il s'agit d'essayer de développer les crèches d'entreprise, de mieux accompagner les départs et retours de congés maternité "qui pénalisent les progressions de carrière" selon Xavier Bertrand, d'aménager le temps de travail pour éviter "les réunions après 18h00" ou encore de réfléchir au congé parental, notamment pour les pères.

Initiée par SOS Préma, une association d'aide aux parents d'enfants prématurés, et le groupe L'Oréal, la Charte a pour but de "concilier le temps de travail et le temps familial" dans l'entreprise, a expliqué Mme Morano. "L'annonce d'une grossesse est un élément supérieur d'équilibre pour les pères (...) mais j'ai vu de nombreuses femmes porter des pulls larges pour retarder l'annonce" à l'employeur, a-t-elle regretté. "Le stress au travail est une des causes de prématurité en France qui représente 8% des naissances en 2007", souligne de son côté Charlotte Lavril, présidente de SOS Préma. Et, selon la Caf, 80% des parents ayant au moins un enfant de moins de trois ans sont actifs tous les deux, ce qui pose des problèmes de garde.

Un Observatoire de la parentalité, piloté par deux cabinets-conseils (Equilibres et HR Valley) est censé vérifier que les entreprises signataires, parmi lesquelles Alstom, Suez, Carrefour, Sfr, Orange, Axa, PSA, Ernst&Young, respectent leurs engagements. Le directeur de la diversité chez L'Oréal, Jean-Claude Le Grand, qui reconnaît des "difficultés" à appliquer ces méthodes dans sa propre entreprise, souhaite que les "crèches interentreprises" se développent, à l'image de celle créée avec Danone à Clichy, dans les Hauts-de-Seine).

Ecouter :

-  Hervé Lavallée est directeur du centre technique de PSA à Vélizy. Il répond à Diane Shenouda.
-  Le reportage dans l'une des crèches du groupe PSA à Vélizy de Diane Shenouda.
-  Claire Beffa est directrice du cabinet de conseil Equilibres. Elle a participé à la rédaction de cette charte et répond à Martial You.
-  Les précisions de Diane Shenouda dans Le grand direct.

<http://www.europe1.fr/informations/articles/1339584/une-charte-de-parentalite-pour-les-entreprises.html>

11 avril 2008 – La Tribune

Pourquoi trente grands groupes signent la charte de la parentalité

Améliorer la carrière des femmes en réduisant l'anxiété inhérente à la maternité, c'est le but de la charte signée ce vendredi en présence de Xavier Bertrand et Nadine Morano. Les deux initiateurs du projet, le directeur diversité Monde de L'Oréal et la fondatrice de SOS Préma, expliquent l'origine de ce texte et les actions concrètes déjà mises en oeuvre.

Améliorer la carrière des femmes, c'est le but de la charte de la parentalité signée ce vendredi par trente grands groupes comme Areva, AXA, Bouygues Construction, PSA, Schneider Electric ou Total. Initié par L'Oréal et SOS Préma, ce texte a été signé en présence de Xavier Bertrand, ministre du Travail, et de Nadine Morano, secrétaire d'Etat à la famille.



Ce texte veut "faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise", "créer un environnement favorable aux salariés-parents en particulier pour la femme enceinte", "faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des salariés-parents". Et respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents.

A l'origine du projet, Jean-Claude Le Grand, directeur de la diversité Monde de L'Oréal, et Charlotte Lavril-Bouvard, fondatrice de SOS Préma, expliquent les raisons de cette charte et les mesures concrètes appliquées.

Pourquoi avez-vous initié cette charte ?

Charlotte Lavril-Bouvard : Nous nous sommes rendues compte que année après année le pourcentage de prématurés progressait de manière significative, de 45% depuis 1995. Nous avons identifié quatre facteurs à cette progression. Le seul sur lequel nous puissions agir était le mode de vie des femmes, notamment au travail, car 82% des femmes en âge de procréer travaillent. Nous avons donc contacté l'Oréal, partenaire de l'association depuis sa création, avec qui nous avons construit cette charte, signée aujourd'hui par 30 entreprises.

Jean-Claude Le Grand : Nous avons rebondi sur la proposition de Charlotte. Nous voulons améliorer l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle qui est une grande revendication des cadres, et d'abord des jeunes femmes cadres qui sont de plus en plus nombreuses. Elles représentent ainsi 35% des managers chez L'Oréal. Or, ces jeunes femmes, veulent qu'avec des enfants, elles puissent tout de même mener une carrière la plus brillante possible. Nous devons les accompagner dans cette voie.

Cette charte n'est pas contraignante pour les entreprises. Va-t-elle réellement passer dans la réalité ?

Jean-Claude Le Grand : Je pense que cette charte va connaître le même avenir que la charte de la diversité. Signé à l'origine par quelques grandes entreprises, elle s'est ensuite diffusée dans les pratiques du monde du travail, elle a donné lieu à des mesures légales ponctuelles puis, en 2008, figurer de fait dans un texte gouvernemental de fond, le plan Banlieues de Fadela Amara. Je souhaite que la charte de la parentalité que nous signons ce jour suive le même chemin avec le même succès.

Charlotte Lavril-Bouvard : Les entreprises seront peu à peu sensibilisées à ces questions de la parentalité. Elles se rendront vite compte qu'elles aussi peuvent trouver un véritable intérêt à développer les mesures en faveur des parents, femmes comme hommes. Les entreprises verront leur performance accrue à long terme en retrouvant, après leur congé de maternité, des femmes à l'anxiété moindre en raison de la meilleure prise en charge de leurs conditions de retour.

Comment concrètement cette charte pourrait-elle s'appliquer ?

Jean-Claude Le Grand : nous avons déjà lancé un programme de création de crèches d'entreprise. Deux sont déjà en service, une est programmée dans les tous prochains mois. Nous envisageons également une gestion prévisionnelle de la maternité avec des entretiens approfondis et créatifs avant le départ et un peu avant le retour au travail. Nous comptons aussi faire appel à des agences d'interim management spécialisées pour remplacer nos femmes cadres en congé maternité. Cette solution permet de réduire leur anxiété : elles n'auront aucun souci quant à l'assurance de retrouver leur poste à leur retour. Et elles sauront que les missions dont elles ont la charge seront bien remplies pendant leur absence.

Charlotte Lavril-Bouvard : tant et tant de mesures sont envisageables pour aider les parents. Ainsi, des outils de sensibilisation, comme donner aux managers une formation à l'accompagnement des départs et retours de congés maternité ou paternité, des services aux salariés ou encore des modes d'organisation adaptés simples. Il suffirait ainsi de programmer les calendriers électroniques pour rendre impossible une réunion avant 9h ou après 18h...

11 avril 2008 – L'Expansion.com

Le ministère du Travail lance sa charte pour articuler vie pro et vie parentale

Une Charte de la parentalité en entreprise signée par trente entreprises et associations pour que les "salariés-parents" aient de meilleures conditions de travail, a été lancée vendredi par le ministre du Travail Xavier Bertrand et la secrétaire d'Etat à la Famille, Nadine Morano. Concrètement, il s'agit d'essayer de développer les crèches d'entreprise, de mieux accompagner les départs et retours de congés maternité "qui pénalisent les progressions de carrière", selon M. Bertrand, et d'aménager le temps de travail pour éviter "les réunions après 18h00", de réfléchir au congé parental, notamment pour les pères.

Soulignant la "vraie richesse" du "capital humain", M. Bertrand a indiqué lors d'un point presse que cette Charte est "une chance pour les salariés et les entreprises, c'est une charte de responsabilité". Selon lui, en France, "il s'agit de travailler plus mais aussi de travailler mieux" et "quelqu'un qui s'épanouit est quelqu'un qui pourra mieux travailler".

Initiée par SOS Préma, une association d'aide aux parents d'enfants prématurés, et le groupe L'Oréal, la Charte a pour but de "concilier le temps de travail et le temps familial" dans l'entreprise, a expliqué Mme Morano. "L'annonce d'une grossesse est un élément supérieur d'équilibre pour les pères (...) mais j'ai vu de nombreuses femmes porter des pulls larges pour retarder l'annonce" à l'employeur, a-t-elle regretté. "Le stress au travail est une des causes de prématurité en France qui représente 8% des naissances en 2007", souligne Charlotte Lavril, présidente de SOS Préma. Et, selon la Caisse d'allocations familiales (Caf), 80% des parents ayant au moins un enfant de moins de trois ans sont actifs tous les deux, ce qui pose des problèmes de garde.

11 avril 2008 – AFP Economique

Lancement d'une Charte de la parentalité en entreprise

PARIS, 11 avril 2008 (AFP) - Une Charte de la parentalité en entreprise signée par trente entreprises et associations pour que les "salariés-parents" aient de meilleures conditions de travail, a été lancée vendredi par le ministre du Travail Xavier Bertrand et la secrétaire d'Etat à la Famille, Nadine Morano.

Concrètement, il s'agit d'essayer de développer les crèches d'entreprise, de mieux accompagner les départs et retours de congés maternité "qui pénalisent les progressions de carrière", selon M. Bertrand, et d'aménager le temps de travail pour éviter "les réunions après 18h00", de réfléchir au congé parental, notamment pour les pères. Soulignant la "vraie richesse" du "capital humain", M. Bertrand a indiqué lors d'un point presse que cette Charte est "une chance pour les salariés et les entreprises, c'est une charte de responsabilité". Selon lui, en France, "il s'agit de travailler plus mais aussi de travailler mieux" et "quelqu'un qui s'épanouit est quelqu'un qui pourra mieux travailler".

Initiée par SOS Préma, une association d'aide aux parents d'enfants prématurés, et le groupe L'Oréal, la Charte a pour but de "concilier le temps de travail et le temps familial" dans l'entreprise, a expliqué Mme Morano.

"L'annonce d'une grossesse est un élément supérieur d'équilibre pour les pères (...) mais j'ai vu de nombreuses femmes porter des pulls larges pour retarder l'annonce" à l'employeur, a-t-elle regretté.

"Le stress au travail est une des causes de prématurité en France qui représente 8% des naissances en 2007", souligne Charlotte Lavril, présidente de SOS Préma. Et, selon la Caisse d'allocations familiales (Caf), 80% des parents ayant au moins un enfant de moins de trois ans sont actifs tous les deux, ce qui pose des problèmes de garde.

Le directeur de la diversité chez L'Oréal, Jean-Claude Le Grand, qui reconnaît des "difficultés" à appliquer ces méthodes dans sa propre entreprise, souhaite que les "crèches interentreprises" se développent, à l'image de celle créée avec Danone à Clichy (Hauts-de-Seine). "Même si on est en compétition sur plein de sujets, il faut coopérer pour le bien-être des salariés" dit-il.



Un Observatoire de la parentalité, piloté par deux cabinets-conseils (Equilibres et MR Valley) est censé vérifier que les entreprises signataires, parmi lesquelles Alstom, Suez, Carrefour, SFR, Orange, Axa, PSA, Ernst&Young, respectent leurs engagements.

11 avril 2008 – Le Figaro

Une charte pour mieux protéger les parents en entreprise.

SOS Préma et L'Oréal lancent aujourd'hui une charte de la parentalité. Trente entreprises auraient déjà signé ce document fondé sur trois principes : la non-discrimination dans révolution professionnelle des salariés-parents, l'aménagement des conditions de travail pour les femmes enceintes et révolution des représentations liées à la parentalité. Une démarche qui a reçu le soutien des ministres Xavier Bertrand et Nadine Morano.

Articles annexes

2 septembre 2008 - MILK

Le papa du XXI^e siècle a envie d'être présent et disponible pour ses enfants

Une étude récente du cabinet de conseil EQUILIBRES révèle un nouveau phénomène le «papa new generation» : il est manager, travaille dans une grosse firme et ressent le besoin de s'impliquer davantage dans le quotidien de son enfant.

L'étude

Première du genre à interroger une génération d'hommes sur leur quotidien de cadres et de pères de famille, cette étude montre leur besoin de concilier vie familiale et vie professionnelle, sans que ni l'une ni l'autre ne soient altérées. Trois profils distincts apparaissent les « équilibristes », très majoritaires ont envie de libérer un peu de temps pour leur famille, mais « se heurtent à l'incompréhension de leurs aînés qui vivent dans un modèle de couple traditionnel », dénonce Karine Armani, co-auteure de l'étude. Rupture générationnelle oblige, le refus de participer à des réunions tardives, les temps partiels et les congés parentaux sont encore tabous. Puis, viennent les « égalitaires », qui déclarent s'occuper autant que leurs épouses de leurs enfants Enfin, les « pourvoyeurs de revenus » peu impliqués dans les tâches parentales, une espèce en voie de disparition. L'étude, qui a bénéficié d'un grand buzz médiatique, a fait des petits ; la **Charte de la parentalité en entreprise qui a officiellement vu le jour au printemps et l'Observatoire de la parentalité en entreprise qui sera lancé à la rentrée 2008.**

Le papa new generation

Nous, on dit oui au papa new generation qui s'implique de plus en plus dans le quotidien de son enfant. Oui au papa qui assiste aux échographies, à l'accouchement, coupe le cordon, se leve tôt pour emmener les enfants à l'école, change une couche sans feindre l'asphyxie, donne le bain sans provoquer d'inondation, pose des mercredis pour assister aux compets de judo et aux spectacles de danse. Et ce n'est pas terminé, le papa new generation sait aussi profiter de son congé paternité : 14 jours au total (samedis, dimanches et jours fériés compris), pour une naissance unique, 21 jours pour une naissance multiple et ce, depuis le 1er janvier 2002. Un congé à prendre dans les quatre mois qui suivent la naissance ou l'adoption de l'enfant. Alléluia ! Puisque la même année on salue également l'avènement du livret paternité. Un petit livret qui incite le papa new generation à prendre son congé paternité « pour assumer dès la naissance sa part de responsabilité et de tendresse » et qui regorge d'informations juridiques et pratiques. Conçu dans le but d'aider le père à prendre sa place aux côtés de la mère, pour assurer le bien être de l'enfant

L'exemple Scandinave

Une étude réalisée dans le cadre du projet QUALITEMPS et soutenue par le Fonds social européen nous explique comment cela se passe en Europe. Encore et toujours l'exemple scandinave, où différentes mesures ont été prises pour équilibrer les rôles père/mère, sans influencer négativement sur leur place au travail. En Suède, les congés peuvent être pris jusqu'à ce que l'enfant ait 8 ans. L'emploi n'est toutefois assuré que jusqu'aux 18 mois du bambin. Le congé de paternité est pris par environ 70 % des pères. Et tous les parents ont même droit, avant la naissance de leurs enfants, à des réunions d'information sur le congé parental.

En Finlande, le congé de paternité est pris par environ deux tiers des pères. Les pères finlandais ont droit à un congé spécifique divisible de 3 semaines avec 2 mois « bonus ». Le congé parental finlandais



est toutefois assez mal rémunéré. En Norvège le congé de paternité est le plus long d'Europe : 4 semaines sont réservées aux pères pour la naissance de leur enfant. Cocorico, la France est assez bien placée et se rapproche de ses homologues nordiques.

Les bienfaits d'une coparentalité intelligente

Gérard Révérend président de l'association Les Papas=Les Mamans à Marseille, défend les droits des pères divorcés et prône la coparentalité effective, l'épanouissement de l'enfant et de ses parents et l'implication paternelle. Il souligne la différence entre un père présent et un père disponible. Plus un papa s'implique tôt auprès de son enfant, plus il va développer chez ce dernier sa sociabilité, sa confiance en lui, son estime de soi, l'autocontrôle, le bien être et les performances scolaires. L'implication paternelle est pour Gérard Révérend, un des grands axes pour parvenir à l'égalité des chances homme/femme. De son côté Thierry Herz, psychologue, nous précise que la place que va prendre le papa dépend, notamment, de celle que lui laisse la maman auprès de l'enfant. Il nous confirme que l'image du pater familias est bien loin et qu'on assiste à une féminisation de la société. Quant aux enfants qui n'ont pas la chance d'avoir un papa à la maison, pas de panique, une autre figure masculine comme celle du grand-père, de l'oncle ou du beau-père peut être bénéfique. En sachant, tout de même que « c'est la mère qui introduit le père et que s'il elle a une idée suffisante de l'image masculine tout ira pour le mieux ». A bon entendeur.

LINDA MESTAOUI MERIGOT

Etude « Les pères managers en quête d'équilibre » du cabinet de conseil Equilibres est parue le 14 février 2008. En intégralité sur www.equilibres.eu

28 mai 2008 – Le bulletin de la protection de l'enfance

"Parce que vous le valez bien"

29 entreprises, avec L'Oréal en locomotive, ont signé la charte de la parentalité proposée par l'association SOS Préma, qui engage les entreprises à créer un environnement favorable aux salariés-parents de jeunes enfants. Horaires aménagés pour les futurs papas, compensation de salaire à 100% pour les congés de paternité, possibilité de temps partiels et de télétravail pour les jeunes pères... des offres à contrecourant de l'ambiance générale de rigueur. L'Oréal offre même un mois de congé maternité supplémentaire rémunéré à 100% et soutient la création de plusieurs crèches interentreprises dans la région parisienne.

26 mai 2008 – Parole de mamans

Une charte pour mieux concilier vie de famille et travail

30 entreprises ont signé la Charte de la parentalité initiée par Charlotte Lavril, présidente de l'association SOS Préma. En intégrant la charte, elles se sont engagées à favoriser la parentalité au travail en instaurant des mesures concrètes telle que la possibilité d'aménager le temps de travail ou de créer des crèches d'entreprises. Ces accords concernent tant les femmes que les hommes, les deux parents devant être traités sur le même pied d'égalité. 60 % des enfants de moins de six ans ont leurs deux parents qui travaillent.

23 mai 2008 – Revue juridique Personnes et Famille

X. Bertrand et N. Morano ont présenté le 11 avril la Charte de la parentalité en entreprise afin d'inciter les entreprises à proposer aux salariés parents un environnement mieux adapté aux responsabilités familiales.

22 mai 2008 – Relaxnews

Seules 13% des entreprises européennes aident les salariés à concilier travail et famille

La plupart des entreprises européennes ne proposent aucune mesure pour permettre à leurs salariés de conjuguer travail et vie de famille. Seules 13% des entreprises européennes proposent des solutions adaptées aux "salariés-parents", selon une étude StepStone. Par ailleurs, 29% des personnes interrogées déclarent que si leur entreprise ne prend aucune mesure particulière, elle peut se montrer flexible avec les "salariés-parents", contre 58% qui assurent que leur entreprise ne fait aucun effort pour les salariés avec enfants. En France, 14% des entreprises tentent d'aider leurs salariés à concilier leur travail avec leur vie de famille. Un chiffre qui reste dans la moyenne européenne malgré la création d'une charte de la "parentalité", signée par une trentaine d'entreprises en avril 2008, pour permettre aux parents salariés de gérer au mieux leur quotidien grâce à l'ouverture de crèches d'entreprises, la possibilité d'avoir des horaires flexibles ou encore la création d'une hotline d'urgence pour les gardes d'enfants. Les Pays-Bas (18%), la Norvège (17%), et l'Italie (15%) sont les trois pays à prendre le plus de mesures pour aider leurs salariés à conjuguer travail et famille. Cette enquête a été réalisée par StepStone, auprès de 11 220 personnes dans huit pays européens : France, Allemagne, Norvège, Suède, Italie, Belgique, Danemark, Pays-Bas. Site : www.stepstonesolutions.fr

5 mai 2008 : Ouestjob.com

Naissance de la Charte de la parentalité en entreprise

Actualité

17/04/2008

La Charte de la parentalité en entreprise a été lancée le 11 avril dernier. Une trentaine d'entreprises et d'associations font partie des premiers signataires.

La Charte de la Parentalité en Entreprise a pour objectif d'inciter les entreprises à proposer aux salariés-parents un environnement mieux adapté aux responsabilités familiales. Lancée la semaine dernière au Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité, cette nouvelle Charte fixe trois objectifs principaux pour atteindre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale : faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise ; créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour les femmes enceintes ; respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents.

Un **Observatoire de la Parentalité en Entreprise** accompagnera les entreprises signataires (une trentaine à ce jour) dans leurs démarches.

28 avril 2008 – Bolsamania.fr

Alstom : Alstom Transport signe la Charte de la parentalité en entreprise

24/04/2008 - 12:41 - Alstom Transport a signé avec une vingtaine de sociétés françaises, la **Charte de la parentalité** en entreprise. Signée en présence de **Xavier Bertrand**, Ministre du Travail et de Nadine Morano, Secrétaire d'Etat chargée de la Famille, la **Charte de la parentalité** en entreprise répond à trois objectifs : faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise, créer un environnement favorable aux salariés-parents et respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle.

25 avril 2008 – Le Journal du Net

Equilibre vie pro / vie perso : où en est-on en France ?

Malgré la persistance du modèle familial traditionnel, les modes de vie évoluent lentement vers une plus grande parité dans l'attribution des rôles familiaux et professionnels. Les pères sont de plus en plus demandeurs de solutions pour équilibrer travail et famille.



Les pères aussi réclament plus de temps pour leurs enfants © Getty

L'impact de la vie de famille sur l'activité

L'arrivée d'un bébé transforme la relation au travail de façon beaucoup plus marquée chez les femmes. Lors d'une enquête menée par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq) en mai 2007, seuls 10 % de pères ont déclaré que la naissance de leur premier enfant avait affecté leur situation professionnelle, contre 32 % des femmes. Ainsi, au bout de sept ans de vie active, les femmes diplômées d'un bac+3 au minimum sont 92 % à travailler à temps plein lorsqu'elles n'ont pas d'enfant, 74 % si elles en ont un et seulement 49 % lorsqu'elles ont plusieurs enfants. Dans ce cas, elles sont 35 % à occuper un emploi à temps partiel et 11 % à avoir cessé toute activité. Chez les hommes, la situation professionnelle varie très peu en fonction du nombre d'enfants (96 % des hommes sans enfants ont un emploi à temps plein contre 94 % pour ceux qui ont une famille).

23 avril 2008 – La Semaine Juridique

EN BREF

FAMILLE. Lancement de la Charte de la parentalité en entreprise. Le ministre du Travail et la secrétaire d'État chargée de la famille ont présenté, le 11 avril, la Charte de la parentalité en entreprise. L'objectif est d'inciter les entreprises à proposer aux salariés-parents un environnement mieux adapté aux responsabilités familiales, leur permettant ainsi de mieux concilier leurs vies professionnelle et familiale (ouverture de conciergeries, création de crèches interentreprises, aménagement du temps de travail pour les mères ou encore mise en ligne d'un site Intranet offrant des services allant de la petite enfance à l'adolescence) (Source : *Min du Travail*, 11 avr 2008, *doss. de presse*)

FONCTION PUBLIQUE. Présentation d'un décret relatif aux conditions d'exercice des fonctions dans les administrations de l'État. Lors du Conseil des ministres du 16 avril dernier, André Santini, secrétaire d'État chargé de la Fonction publique, a présenté un décret organisant les conditions d'exercice des fonctions dans

les administrations de l'État. Le décret généralise la possibilité pour les fonctionnaires de l'État d'exercer, en position d'activité, les fonctions correspondant à leur grade dans un département ministériel ou établissement public de l'État autre que celui qui assure la gestion de leur corps (Source : *Cons. min.*, 16 avr. 2008, *communiqué*).

UNION EUROPÉENNE/ ENVIRONNEMENT. Adoption définitive de la directive « Qualité de l'air ». Le Conseil de l'Europe a adopté le 14 avril la directive concernant la qualité de l'air ambiant et un air pur pour l'Europe. Le texte adopté fusionne quatre directives et une décision du Conseil en une unique directive sur la qualité de l'air. La directive sera publiée au JOUE en mai 2008 parallèlement à une déclaration de la Commission concernant le stade d'élaboration et d'adoption d'autres mesures de lutte contre les émissions provenant de diverses sources (Source : *Comm. CE*, *IP/08/570*, *communiqué*)

22 avril 2008 – La Semaine Juridique

EN BREF

CONDITIONS DE TRAVAIL. Charte de la parentalité en entreprise. Xavier Bertrand et Nadine Morano ont présenté, le 11 avril, la charte de la parentalité en entreprise dont l'objectif est d'inciter les entreprises à proposer aux salariés parents un environnement mieux adapté aux responsabilités familiales, leur permettant ainsi de mieux concilier leurs vies professionnelle et familiale. Elle poursuit 3 objectifs : faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise, notamment en sensibilisant les responsables RH et les managers ; créer un environnement favorable aux salariés parents, en particulier en aménageant les conditions de travail des femmes enceintes ; respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution

professionnelle des salariés parents. 30 entreprises et associations l'ont déjà signée et des actions concrètes ont été mises en place : ouverture de conciergeries, création de crèches interentreprises, aménagement du temps de travail pour les mères ou encore mise en ligne d'un site intranet offrant des services allant de la petite enfance à l'adolescence. Un observatoire de la parentalité en entreprise, piloté par les cabinets de conseils en ressources humaines Équilibres et HR Valley, accompagnera les entreprises signataires dans la mise en place de leurs engagements (Source : Min Trav, 11 avr 2008, dossier de presse).

DETACHEMENT DE TRAVAILLEURS. Amélioration de la coopération administrative : rectificatif. Un rectificatif à la recommandation de la

Commission du 31 mars 2008 relative à l'amélioration de la coopération administrative dans le contexte du détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (V JCP S 2008, act 201) est publié au Journal officiel de l'Union européenne la date de la recommandation est le 3 avril 2008 et non le 31 mars (Source : *Recomm Comm CE*, 31 mars 2008, *rectif. JOUE* n° C 89, 10 avr 2008, p. 18).

HEURES SUPPLÉMENTAIRES. L'ACOSS diffuse de nouvelles questions/réponses sur le régime social des heures supplémentaires et le rachat de jours de RTT. L'ACOSS vient de diffuser sur son site deux nouvelles

questions/réponses concernant la mise en oeuvre du régime social des heures supplémentaires issu de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite loi TEPA, et les aménagements apportés à ce dispositif par la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat (rachat de jours de RTT et de certains jours de repos). Ces questions réponses complètent celles du 5 février 2008 sur la loi TEPA et du 12 février 2008 sur la loi pour le pouvoir d'achat (V *Circ DSS* n° 2008/34, 5 fevr 2008, *Circ DSS*, n° 2008/46, 12 fevr. 2008 *JCP S* 2008, 1115 et 1128) (Source : URSSAF, 15 avr 2008, communiqué. site internet www.urssaf.fr)

21 avril 2008 – La Gazette Santé Social Hebdo

(Reprise de la dépêche AFP du 11 avril 2008)

Enfance / Famille - Une charte de la parentalité en entreprise

Signée par 30 entreprises et associations pour que les "salariés-parents" bénéficient de meilleures conditions de travail, une charte de la parentalité en entreprise a été lancée, le 11 avril, par le ministre du Travail, Xavier Bertrand, et la secrétaire d'Etat à la Famille, Nadine Morano. Objectif : développer les crèches d'entreprise, mieux accompagner les départs et les retours de congés maternité "qui pénalisent les progressions de carrière", selon Xavier Bertrand, aménager le temps de travail pour éviter "les réunions après 18 heures". Et provoquer une réflexion sur le congé parental, notamment pour les pères.

Soulignant la "vraie richesse" du "capital humain", Xavier Bertrand a indiqué que cette charte "de responsabilité" représente "une chance pour les salariés et les entreprises". Selon lui, en France, "il s'agit de travailler plus, mais aussi de travailler mieux" et "quelqu'un qui s'épanouit est quelqu'un qui pourra mieux travailler".

Initiée par SOS Préma, association d'aide aux parents d'enfants prématurés, et le groupe L'Oréal, la charte a pour but de "concilier le temps de travail et le temps familial" dans l'entreprise. L'annonce d'une grossesse est un élément supérieur d'équilibre pour les pères [. .], mais j'ai vu de nombreuses femmes porter des pulls larges pour retarder l'annonce" à l'employeur, déplore Nadine Morano. "Le stress au travail est l'une des causes de prématurité en France qui représente 8% des naissances en 2007", estime Charlotte Lavril, présidente de SOS Préma. Selon la Cnaf, 80% des parents ayant au moins un enfant de moins de 3 ans sont actifs tous les deux, d'où des problèmes de garde. Le directeur de la diversité chez L'Oréal, Jean-Claude Le Grand, reconnaît des "difficultés" à appliquer ces méthodes dans sa propre entreprise. Mais souhaite que les "crèches interentreprises" se développent. "Même si l'on est en compétition sur plein de sujets, il faut coopérer pour le bien-être des salariés", affirme-t-il.

Un observatoire de la parentalité, piloté par deux cabinets conseils (Equilibres et MR Valley) est censé vérifier que les entreprises signataires, parmi lesquelles Alstom, Suez, Carrefour, SFR, Orange, Axa, PSA, Ernst&Young, respectent leurs engagements.

21 avril 2008 – Points de vente

Carrefour signe la Charte parentalité en entreprise

Le numéro 2 mondial figure parmi la trentaine d'entreprises signataires de la Charte de la parentalité en entreprise. Proposé à l'initiative du ministre du Travail, Xavier Bertrand, et de la secrétaire d'Etat à la Famille, Nadine Morano, le document doit permettre aux "salariés-parents" d'avoir de meilleures conditions de travail. Parmi les modalités proposées figurent entre autres le développement des crèches, l'accompagnement des départs et retours de congés maternité, les réflexions autour du congé parental, notamment pour les pères...

18 avril 2008 – Espace social Européen

Parentalité et entreprise

La charte de la parentalité en entreprise a été présentée le 11 avril par Xavier Bertrand et Nadine Morano. Elle a pour objectif d'inciter les entreprises à proposer aux salariés parents un environnement mieux adapté aux responsabilités familiales.

17 avril 2008 – Politis

Mères salariées

«30 % des femmes entrées depuis sept ans dans le monde du travail et qui ont plusieurs enfants sont inactives ou au chômage» d'après l'Observatoire des inégalités. Et « les femmes ne sont plus que 68% à travailler à temps complet avec un enfant et seulement 39% avec plusieurs enfants». On ne peut donc que saluer l'initiative de la Charte de la parentalité, signée le 11 avril par 29 grands groupes, l'Oréal en tête.

Un texte qui vise à «faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise», c'est-à-dire à «faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des salariés-parents», «respecter le principe de non-discrimination dans la révolution professionnelle des salariés-parents», mais aussi réduire le nombre de naissances prématurées liées aux modes de vie des femmes actives et, bien entendu, améliorer leurs performances. Cette charte sera non contraignante mais incitative, comme la charte sur la diversité. Puisse-t-elle connaître un meilleur avenir.

17 avril 2008 – La Vie

Encore bravo !

À Charlotte Lavril, fondatrice de SOS Préma, une association d'aide aux familles d'enfants prématurés. Le stress professionnel étant une des causes de la prématurité en France, elle a réussi à faire signer une



charte de la parentalité par une trentaine de grandes entreprises. Celles-ci s'engagent à créer un environnement favorable aux parents, en particulier aux femmes enceintes.

16 avril 2008 – L'Alsace

Alstom Transport Signature de la charte de la parentalité

Alstom Transport a signé le 11 avril à Paris, en présence de Xavier Bertrand, Ministre du Travail, et de Nadine Morano, Secrétaire d'Etat à la Famille, la Charte pour la parentalité en entreprise. Cette Charte a pour objectif principal d'aider les entreprises et leurs salariés à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

En signant cette Charte, Alstom Transport s'engage sur trois points principaux. Il s'agit tout d'abord de sensibiliser les responsables ressources humaines et managers aux enjeux d'une meilleure gestion de la parentalité en interne et informer l'ensemble des collaborateurs sur son engagement de mise en œuvre de cette politique. Alstom s'engage par ailleurs à accompagner ses collaborateurs pour créer un environnement favorable aux parents, en aménageant par exemple les conditions de travail de la femme enceinte et en mettant en place des dispositifs internes qui facilitent l'équilibre vie privée / vie professionnelle. Enfin, le troisième volet de la Charte porte sur l'évaluation et la rémunération de la performance des parents sans discrimination relative aux absences ou responsabilités parentales (congés maternité, paternité, parental).

Soucieuse de s'adapter aux évolutions sociétales, Alstom Transport s'est engagée depuis 2007 dans un dialogue avec les partenaires sociaux sur le thème de la diversité. Parmi les sujets abordés, la parentalité fait l'objet d'une réflexion spécifique sur les moyens de garantir un environnement de travail sain et respectueux de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Cette volonté s'inscrit dans la démarche « Care for People » mise en place depuis trois ans par le groupe Alstom. «La signature de cette Charte constitue un signal fort à l'attention de nos salariés et de ceux qui souhaitent nous rejoindre. Dans un contexte de besoins importants en recrutement, elle démontre qu'Alstom est attachée au bien-être de ses collaborateurs», a déclaré Bruno Guillemet, DRH d'Alstom Transport.

16 avril 2008 – Radio Plein Air

Alstom a signé la charte de la parentalité

Plusieurs grandes entreprises françaises dont Alstom ont signé vendredi dernier une charte de la parentalité au ministère du travail.

Cette charte a pour objectif de permettre aux salariés parents de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Concrètement, ces sociétés s'engagent à faire évoluer les mentalités et les pratiques managériales - Elles devront également créer un environnement favorable à leurs collaborateurs, en aménageant par exemple des conditions de travail particulières pour les femmes enceintes. D'autres initiatives pourront concerner les enfants des salariés : l'ouverture d'une hotline d'urgence pour les gardes, des dispositifs d'accueil des 4 à 10 ans tous les mercredis et lors des vacances scolaires pourront voir le jour.

15 avril 2008 – Quotidien du Médecin

Une charte en entreprise

Une charte de la parentalité en entreprise a été lancée par le ministère de la Solidarité. L'objectif est de développer les crèches, de mieux accompagner les départs et les retours de congés maternité, « qui pénalisent les progressions de carrière », d'aménager le temps d'activité, afin d'éviter en particulier les réunions après 18 heures, et de réfléchir au congé parental, notamment pour les pères. « Il s'agit de travailler plus, mais aussi de travailler mieux », souligne Xavier Bertrand, en indiquant que l'opération a pour initiateur SOS-Préma, une association d'aide aux parents d'enfants prématurés, et L'Oréal. « Le stress au travail est une des causes de prématurité, 8 % des naissances en 2007 », souligne SOS-Préma. Selon la CAF (caisse d'allocations familiales), 80 % des parents ayant un enfant de moins de 3 ans ou plus sont actifs tous les deux, ce qui pose des problèmes de garde.