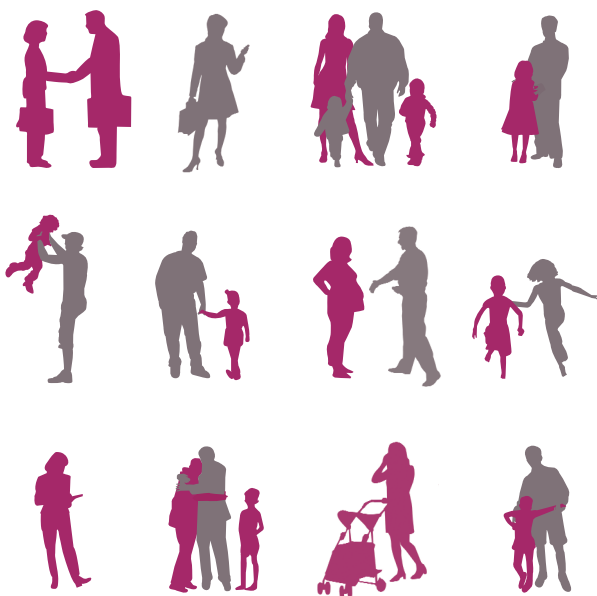




Charte de la parentalité en entreprise



Les entreprises et les pouvoirs publics
s'engagent pour favoriser une
meilleure prise en compte de la
parentalité afin de contribuer à un
meilleur équilibre de vie

Sous le haut patronage et avec la collaboration
du Ministère du Travail, des Relations Sociales,
de la Famille et de la Solidarité





Une **volonté** commune

Tous les parents qui travaillent l'ont vécu : avoir un enfant quand on est salarié implique encore trop souvent de mettre entre parenthèses sa carrière. Et cela concerne particulièrement les femmes, puisque 14,2 % des mères sont inactives, contre 1,4 % des pères.

Prendre en compte les contraintes spécifiques liées à la conciliation des temps de vie, c'est donc à la fois s'engager en faveur de l'égalité professionnelle hommes-femmes et d'une politique de la famille moderne, adaptée aux nouveaux modes de vie.

Dans ce contexte, signer la Charte de la parentalité est donc plus qu'un symbole; c'est un engagement qui pourra lever les tabous, et mettre en place, sur le terrain, les moyens et les structures pour permettre à chacun de réaliser à la fois ses projets personnels et professionnels.

De plus en plus d'entreprises jouent le jeu et font preuve d'imagination pour trouver des solutions. Ce sont par exemple des places de crèches, des incitations à prendre le congé de paternité, un aménagement des horaires de réunions plus conforme aux contraintes familiales.


Ces entreprises ont compris que quand la parentalité est mieux prise en compte dans une entreprise, les salariés sont plus disponibles et travaillent mieux.

Le Gouvernement sera bien évidemment aux côtés des entreprises pour accompagner celles qui s'inscrivent dans cette démarche.

Car c'est ensemble que nous parviendrons à faire évoluer les mentalités, et à passer des grands discours sur l'égalité professionnelle aux travaux pratiques !

Xavier Bertrand

Ministre du Travail, des Relations Sociales, de la Famille
et de la Solidarité



Pourquoi accompagner les salariés-parents ?

- ➔ **La diversification des modèles familiaux** (familles monoparentales ou recomposées) et l'essor des différentes manières de devenir parents ont complexifié les modes d'organisation des salariés.
- ➔ **La garde des jeunes enfants** pose de plus en plus problème, en raison notamment de l'augmentation du taux d'activité des femmes. A ce jour, **80%** des parents ayant au moins un enfant de moins de 3 ans sont actifs tous les deux⁽¹⁾.
- ➔ **39% des mères** déclarent que leur activité professionnelle a été modifiée par la naissance d'un enfant. Et **même si les pères affirment leur rôle**, la charge de la conciliation entre travail et famille a des incidences fortes sur le parcours professionnel des mères⁽²⁾.
- ➔ **Le stress au travail** est considéré aujourd'hui comme une des causes de prématurité en France. **8%** des bébés naissent prématurément en France⁽³⁾.
- ➔ La maternité fait partie des facteurs expliquant **l'écart de rémunération** entre les femmes et les hommes à poste et temps de travail équivalent.

Sources: (1) CAF, (2) INED, (3) SOS Préma



“Notre génération doit oser dire qu'un fort investissement professionnel peut se conjuguer avec de la flexibilité. Il faut sortir de la culture de la disponibilité pour permettre aux parents d'équilibrer leur vie.”

Jérôme, 36 ans, Responsable Ressources Humaines dans une grande entreprise et père de 4 enfants

Les enjeux de la prise en compte de la parentalité au sein de l'entreprise

➔ La performance économique

- Attirer et retenir les salariés-parents dans un contexte de plus grande mobilité professionnelle
- Renforcer l'engagement des salariés-parents

➔ La gestion des ressources humaines

- Favoriser une diminution des taux d'absentéisme courts-termes des parents
- Améliorer les processus de gestion des carrières et sécuriser les parcours professionnels

➔ La responsabilité sociale et sociétale

- Prendre en compte les aspirations de la nouvelle génération de salariés : équilibre et bien-être au travail
- Faire évoluer les représentations de la parentalité dans la société
- S'engager sur un sujet de santé publique

➔ Le respect de la loi

- Lutter contre les discriminations envers les salariés-parents
- Prévenir pour éviter les risques juridiques en matière de discrimination

➔ L'image de l'entreprise

- Valoriser la marque employeur



“L'entreprise doit reconnaître, estampiller et proclamer le bien-être au travail comme un des éléments essentiels de sa performance et de son développement.”

Leïla, Directrice Marketing d'une entreprise internationale et mère de deux enfants

Les engagements des signataires de la Charte

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



“J'étais bien décidé à prendre mon congé paternité et au final, notre responsable m'a même encouragé ! J'ai vraiment profité de ces moments avec ma petite fille, ça me semble important de dire que je suis un papa, même au travail.”

Benjamin, 28 ans, technicien dans une PME
et père d'un enfant

Des exemples d'actions déjà mises en œuvre



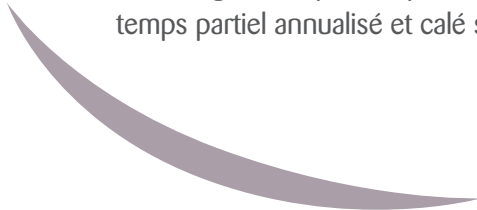
➔ Des outils de sensibilisation

- L'intégration d'un documentaire sur les stéréotypes de genre et les représentations liées à la parentalité en entreprise dans la formation managers
- La formation des managers à l'accompagnement des départs et retours de congés maternité, adoption, paternité et parentaux
- La diffusion en interne d'une lettre d'information sur la richesse de la mixité en entreprise

➔ Des services aux salariés

- Une crèche inter-entreprise dédiée aux enfants des salariés
- Un site intranet proposant des informations juridiques et pratiques: de la garde d'enfants au soutien scolaire, en passant par les congés familiaux et les activités éducatives
- Des CESU abondés par l'entreprise pour couvrir les frais de garde d'enfants
- Un accueil gratuit des enfants des salariés âgés de 4 à 10 ans tous les mercredis et pendant les vacances scolaires
- Une hotline garde d'enfant d'urgence pour impératif professionnel ou familial

➔ Des modes d'organisation adaptés

- L'impossibilité sur les calendriers électroniques de poser une réunion avant 9h ou après 18h
 - L'ouverture de bureaux de passage près du domicile pour minimiser les temps de trajet
 - La possibilité de moduler sa carrière en fonction des sollicitations familiales sans conséquence sur le développement professionnel
 - L'aménagement, pour le personnel d'un site industriel, d'un temps partiel annualisé et calé sur les rythmes scolaires
- 



Le soutien des pouvoirs publics en faveur de la parentalité en entreprise

- 2002 : les pères bénéficient d'un **congé paternité** de 11 jours consécutifs indemnisés par la sécurité sociale
 - 2004 : le **crédit impôts famille** encourage les entreprises à agir en faveur de leurs salariés-parents
 - 2004 : le **Label Egalité** est créé pour récompenser l'exemplarité des pratiques d'égalité professionnelle au sein des entreprises
 - 2005 : le plan Borloo met en place le **CESU** et le développement des services à la personne
 - 2006 : le congé maternité et son indemnisation sont prolongés pour les mères d'un **enfant prématuré** hospitalisé
 - 2006 : la loi sur l'**égalité salariale** réaffirme le principe de non discrimination salariale pour les femmes en retour de congé maternité
 - 2007 : les modalités de **prise du congé maternité** sont **assouplies** et permettent à la salariée de moduler ses droits au congé avant et après la naissance
 - 2006-2010 : la feuille de route de la **Commission Européenne** pour l'égalité entre les femmes et les hommes préconise aux Etats-membres d'**améliorer la conciliation du travail, de la vie personnelle et familiale**
- 



Initié par

sos **préma**.com

et

L'ORÉAL

Co-élaboré

avec les cabinets de conseil

Equilibrés
hommes + femmes + entreprises

et



HR Valley

Conseil en création de valeur par
les Hommes et les Organisations

Pour vous accompagner
et en savoir plus

contact@chartedelaparentalite.com

