

Charte de la parentalité en entreprise

Favoriser la parentalité en entreprise c'est accompagner les pères et les mères dans l'équilibre de leur rythme de vie : mieux vivre et mieux travailler.

Une prise en compte de la parentalité des salariés s'inscrit dans une démarche de respect de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Elle encourage un environnement de travail où les salariés-parents peuvent mieux concilier leur vie professionnelle et familiale.

Notre entreprise, en signant cette Charte, témoigne de sa volonté de mettre en place des actions concrètes en faveur de la parentalité.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

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

11 Avril 2008

www.observatoire-parentalite.com

Observatoire de la Parentalité en Entreprise

Association déclarée sous le n° 1088 au Journal Officiel du 17 mai 2008

contact@observatoire-parentalite.com

www.observatoire-parentalite.com • www.parenthood-observatory.com

www.observatoire-parentalite.com

OBSERVATOIRE
DE LA PARENTALITÉ
EN ENTREPRISE

www.observatoire-parentalite.com



Notre vision

Il n'y a qu'à tendre l'oreille dans les cafés ou les repas entre amis pour entendre les témoignages toujours plus innombrables de Françaises et de Français éprouvant de graves difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Parce que le congé de maternité arrive à échéance et que l'on n'a toujours pas trouvé de mode de garde pour son bébé. Parce que le manager établit un lien direct entre la performance d'un collaborateur et ses horaires d'arrivée et de départ, diminuant le temps de présence que l'on accorde à ses enfants. Parce que, au sein de son entreprise, personne n'a eu l'idée de remettre en question certaines réunions tôt le matin ou tard le soir. Parce que l'employeur n'accorde à ses salariés ni accès au travail à temps partiel ni possibilité de télétravail à domicile. Parce que les collègues lancent systématiquement un quolibet – c'est de l'humour, pensent-ils – au père ou à la mère dont l'enfant est « encore » malade. Parce que les nouvelles responsabilités que l'on vient de se voir confier riment avec missions loin du domicile, au détriment de la vie de famille.

Comme le montre notre Baromètre de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, 97 % des salariés parents considèrent que la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale est un sujet de préoccupation majeur. Trois salariés parents sur quatre estiment que leur employeur ne fait pas grand-chose pour les aider. Par ailleurs, le 3^{ème} volet de notre Baromètre consacré au regard des adolescents sur le travail de leur parent fait apparaître que pour les deux tiers de ces jeunes âgés de 14 à 17 ans, le travail de leur parent semble stressant, fatiguant voire très dur.

Certes, quelques employeurs avant-gardistes, signataires de la Charte de la Parentalité, montrent qu'il est possible d'inventer un autre modèle associant bien-être des salariés et performance économique.

Derrière la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, il y a en effet les trois enjeux sociétaux les plus importants du moment : qualité de vie au travail, éducation des enfants et égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'heure est venue pour tous les employeurs français de rejoindre ce mouvement. L'Observatoire de la Parentalité en Entreprise est là pour les y aider.

Jérôme Ballarin,
Président de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise
Membre du Haut Conseil à la Famille
Membre de l'Observatoire de la Parité entre les Femmes et les Hommes

Missions de l'OPE

- ➔ Promouvoir la Charte de la Parentalité : plus de 250 employeurs signataires à ce jour, soit plus de 2 millions de salariés français concernés
- ➔ Animer les échanges de meilleures pratiques entre employeurs et valoriser ces pratiques auprès du grand public
- ➔ Evaluer l'évolution des pratiques des employeurs en matière d'aide à la conciliation entre vie professionnelle et familiale, via un baromètre annuel comportant un volet Salariés, un volet Entreprises et un volet Adolescents

Quatre catégories d'action promues par l'OPE

• Les services facilitant le quotidien des salariés-parents

Par exemple :

- ➔ Des places de crèches
- ➔ Des solutions de garde d'enfants malades à domicile
- ➔ Des conciergeries d'entreprise ou interentreprises

• Le soutien financier aux salariés-parents

Par exemple :

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

• L'organisation du travail

Par exemple :

- ➔ Du télétravail
- ➔ Des horaires de réunion : éviter tôt le matin ou tard le soir

• La sensibilisation et la formation des managers et des DRH

Par exemple :

- ➔ Des processus de gestion de carrière non discriminants pour les salariés parents
- ➔ Des formations pour les managers au respect de la vie personnelle de leurs collaborateurs

Les Engagements de l'OPE

Accompagner la mise en œuvre d'actions concrètes

- ➔ **Groupes de travail** entre grandes entreprises et ateliers spécifiques pour les PME
- ➔ **Baromètre annuel** de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée
- ➔ Participation à l'évolution du cadre législatif et conventionnel en lien avec les **pouvoirs publics et les partenaires sociaux**

Entretenir le mouvement d'émulation entre employeurs

- ➔ Lancement du **Club Crèches et Entreprises**
- ➔ Première **Journée nationale de la Famille en Entreprise** en juin 2010
- ➔ Promotion de la Charte de la Parentalité auprès du **secteur public**
- ➔ Tour de France de la **conciliation**
- ➔ **Internationalisation** de la Charte de la Parentalité

Favoriser la réflexion et l'évolution des mentalités

- ➔ Petits-déjeuners conférences avec des **dirigeants économiques, politiques, associatifs et syndicaux**
- ➔ Rédaction de **livres blancs** thématiques
- ➔ Intensification des interventions dans les **médias et du grand public**
- ➔ Contribution aux travaux du **Haut Conseil à la Famille et de l'Observatoire de la Parité entre les hommes et les femmes**