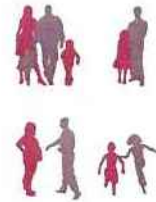
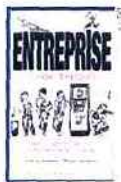


COOLTURE AGIR

VIE PRIVÉE / VIE PRO QUEL ÉQUILIBRE ?



Charte de la parentalité en entreprise



LE LIVRE

ENTREPRISE MODE D'EMPLOI

de Emile Devienne
Larousse 220

Savoir gérer sa vie
quotidienne au travail

Et si être venu le moment
de vouloir faire de son temps
professionnel une source de
progrès et d'accomplissement
en travaillant sur soi, et
de façonner un parcours
professionnel le plus cohérent
possible avec sa personnalité
et ses motivations ?

Et si être venu le moment
d'améliorer les pratiques
managériales et de développer
une compréhension nouvelle
des besoins des salariés ?

Un pari audacieux en ces
temps de crise ? Oui, mais
pourquoi pas !



VIE PRIVÉE / VIE PROFESSIONNELLE VERS UN JUSTE ÉQUILIBRE ?

On entend beaucoup que « la Génération Y n'est pas assez concernée par le travail ». On remarque aussi la multiplication des cas de souffrance au travail. Face à ces évolutions, les entreprises sont obligées d'adapter leurs politiques sociales. Ainsi, les initiatives se multiplient à destination des parents : crèches d'entreprises, horaires aménagés. De même, certaines entreprises pionnières aident leurs salariés à « se réaliser » en encourageant l'engagement associatif.

LA CHARTE DE LA PARENTALITÉ

> Un engagement contre les tabous

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.

> 120 entreprises signataires et 1,5 million de salariés concernés

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 signent la Charte de la parentalité, jouant 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, les salariés sont plus disponibles et travaillent mieux.

> L'intérêt est aussi économique et stratégique

En effet, l'engagement n'est pas philanthropique. Le retour sur investissement est très important, car cet accompagnement de la parentalité réduit l'absentéisme et le taux de démission. Outre cette fidélisation des salariés, le retour sur l'image des entreprises est sensible, tant auprès des consommateurs, que des épargnants (effet sur le cours de l'action).

FACILITER LE QUOTIDIEN : QUELLES SOLUTIONS PRATIQUES ?

> Les crèches d'entreprises

Au début de l'année 2005, sur les 8 353 crèches collectives, on décomptait seulement 230 crèches d'entreprises. Mais le mouvement semble amorcé, les dossiers reçus par la CNAI étant de plus en plus nombreux.

Parmi les sociétés s'étant ainsi dotées d'une crèche d'entreprises, on peut citer : AREVA, SMART, TOTAL. D'autres ont opté pour des crèches inter-entreprises, comme GDF-SUEZ, GASELYS et PSA PEUGEOT CITROËN à Clichy, ou encore AÉROPORTS DE PARIS à Roissy et Orly. Notons encore que, dans un système mixte public-privé original, permettant aux entreprises d'attirer des subventions de collectivités locales et de faire preuve de responsabilité sociale, certaines crèches d'entreprises sont également ouvertes aux habitants de la commune non salariés.

Cet essor a ouvert un nouveau marché à des sociétés de la démission sociale évangélique, livrant des crèches d'entreprises « clés en mains » : People and Baby, Bébébiz, Crèche Attitude, Petits Chaparons Rouges.

LE REGARD DU COACH BOOMERS vs GenY

VIE PROFESSIONNELLE vs VIE PRIVÉE



> Analyse de la situation

Si chaque génération recherche un équilibre de vie, les précédentes savaient a priori davantage où se situait la limite que la nouvelle Gen Y. Alors qu'auparavant les engagements ou les efforts étaient pris vis-à-vis de l'entreprise, les Gen Y les prennent davantage vis-à-vis de leurs amis, de leur famille, de leur proche,

Nul besoin de porter un jugement sur les uns ou les autres, les motivations sont simplement différentes... il y a des risques de frustrations ou de conflits avec des conséquences problématiques pour l'entreprise. C'est le cas de Nicolas tiraillé entre ses nouvelles obligations professionnelles et ses propres engagements personnels.

RAPPEL : en 2012, ...

... il y aura **150 millions de GenY** aux EU et en Europe.

... il y aura **13 millions de GenY** en France.

... **50%** de la population active sera GenY en France.

J - 995 !

" Il devient urgent que GenY et Boomers se comprennent "

LES CONSEILS DU COACH

> Que chacun d'entre nous s'emploie à expliquer simplement à l'autre les engagements différents qu'il a ou prend.

Dans notre exemple, Mr Gérard aurait certainement pu se renseigner davantage en amont sur les disponibilités de Nicolas. Ce dernier pourrait aussi se rendre compte que c'est une femme dans l'entreprise de faire un "petit pot d'accueil" certes le vendredi !! change à lui de l'expliquer à sa Julie !!!

- Caroline Tiberghien -
Consultante associée i-Lead



* pour en savoir plus sur i-Lead Systems :
www.i-lead-systems.net
Contact : Caroline TIBERGHIEU
Email : c.tiberghien@i-lead-systems.net

VIE PRIVÉE / VIE PRO QUEL ÉQUILIBRE ?



Kids - say 2008
Orléans - Jean-Philippe Frenaud - ORANGE

CATALYSE MARKETING

L'idée de cette TPE (4 salariés) qui vend des prestations de conseil en Marketing : offrir aux consultants des statuts "personnalisés"

Un collaborateur dédié en moyenne 2 jours par semaine au cabinet pour pouvoir par ailleurs lancer sa propre activité en Marketing du Sport - une autre personne dédiée en moyenne 3 jours par semaine pour pouvoir par ailleurs développer une compétence spécifique en animation de séminaires - une autre bénéficie du congé de présence parentale du fait de la maladie handicapante de l'un de ses enfants...

Une organisation non figée présence "moyennisée" (des jours de présence peuvent bouger) - possibilité de travailler de loin, et pas forcément au bureau... sans sacrifier la rentabilité, seul critère de mesure du succès en fin d'année.

FACILITER LE QUOTIDIEN : QUELLES SOLUTIONS PRATIQUES ? (suite)

> Les conciergeries

Un concept est apparu, qui consiste à proposer aux salariés des services de "téléconseillers en vie pratique" afin de les aider à gérer leurs tracasseries quotidiennes : recherche d'un artisan, d'une nounou, d'une baby-sitter, d'une agence de voyages, conseil juridique et fiscal, etc.

Le pionnier dans ce domaine, BIEN-ÊTRE À LA CARTE, une filiale d'ACCOR, créée en 2001, offre, depuis 2002, ses services à d'autres sociétés. Ainsi, le service de conciergerie d'entreprise est le plus souvent externalisé. C'est le choix qu'ont fait, par exemple, IBM, TOTAL, PSA, VEOILIA ou GENERALI, mais également ERNST & YOUNG qui fait appel à la société "Only You". L'essor s'est amplifié avec la mise en oeuvre du chevron emploi-service universel (CESU) nouveau titre de paiement partiellement pris en charge par l'employeur.

> Ajuster l'organisation du travail

Certaines actions simples ont prouvé leur efficacité. Ainsi, ALSTOM a mis en place l'impossibilité sur les calendriers électroniques de poser une réunion avant 9h ou après 18h. IBM a choisi l'ouverture de bureaux de passage près du domicile pour minimiser les temps de trajet. La MAIRIE DE PARIS a choisi de réorganiser les horaires de travail des étoueurs pour passer de 6 à 4 jours par semaine. EAU DE PARIS offre la possibilité de monter sa carrière en fonction des sollicitations familiales sans conséquence sur le développement professionnel.

ENTREPRISES INNOVANTES... EXEMPLES :

> L'ORÉAL : déjà 3 crèches inter-entreprises

Le 11 avril 2008, L'ORÉAL signe la Charte de la Parentalité et déploie très tôt différentes initiatives en faveur de la parentalité telles que le congé supplémentaire portant le congé de maternité de 16 à 20 semaines, entièrement rémunérées par l'entreprise, le « mercredi père et mère de famille » qui permet aux pères et mères d'un enfant de moins de 12 ans, de s'absenter 1,2,3 ou 4 mercredis par mois et son site intranet « Kids » dédié à la garde d'enfants. Aujourd'hui, L'ORÉAL encourage l'ouverture de crèches interentreprises à proximité de ses sites lorsqu'il est possible de nouer des partenariats avec d'autres entreprises et des organismes publics.

Trois crèches interentreprises offrent une place fixe en crèche à 59 collaborateurs et, à un plus large public, des places de garde d'urgence. Fort de ces succès, L'ORÉAL poursuit son engagement en faveur de la parentalité avec la perspective d'ouverture de 3 crèches interentreprises d'ici à fin 2009 pour ses établissements de région parisienne.

> CARREFOUR et le travail en îlots

Dans la grande distribution, le temps partiel non choisi et les horaires peu flexibles, qui pénalisent la vie privée sont souvent montrés du doigt. Les conséquences sont palpables à plusieurs niveaux : les clients ne sont pas contents du service et les salariés font la tête. Fort de ce constat qui concerne tout de même 1/3 de l'emploi en France (soit 20 000 personnes !), CARREFOUR a lancé dès 1998 le concept des horaires en îlots. Contrairement à la pratique antérieure où les chefs de caisses imposaient les horaires, les caissiers participent à la planification de leurs horaires plus de 4 semaines à l'avance. La souplesse a été saluée par les employés, si bien que le système a été étendu à l'ensemble des magasins CARREFOUR en 2008.

> ALSTOM : le compte épargne temps et le travail à domicile

Dans un contexte de fort recrutement, ALSTOM souhaite prendre en compte les aspirations de la nouvelle génération de salariés. La signature de la Charte de la Parentalité représente un signal fort à l'attention de tous les salariés (parents, futurs parents) et des candidats. Le groupe a retenu deux axes très concrets pour traduire son engagement : le Compte Epargne Temps, un dispositif permettant aux salariés de stocker des jours de repos non pris afin de les utiliser pour financer un congé, et le travail à domicile.

> ERNST & YOUNG rassure les jeunes parents

Le cabinet de conseil a constaté un taux de démissions très important chez les collaboratrices qui consistaient en plus pouvoir mener de front leur engagement professionnel et leurs responsabilités familiales. Afin d'accompagner les jeunes parents, une pédiatre assure une présence hebdomadaire prise en charge par l'employeur. Le dispositif est en cours de test et le cabinet espère fidéliser les consultant(e)s. ■ - Réalisé par EG-