

La parentalité s'invite dans les entreprises

Mesures financières, flexibilité dans l'organisation, travail sur les mentalités... Plusieurs formes de soutien aux salariés-parents émergent

Cachez cet enfant que je ne saurais voir. Cette position a longtemps été adoptée par les entreprises à l'encontre de leurs salariés-parents. Mais les lignes bougent : la parentalité est sortie de la sphère privée pour devenir un sujet de société.

Les entreprises commencent à prendre en compte les problématiques liées à la parentalité sous la pression de différents éléments. Citons la féminisation du monde du travail, les nouvelles formes de parentalité, les aspirations de la génération Y en termes d'équilibre vie professionnelle-vie privée, mais aussi les obligations légales relatives au bien-être des collaborateurs, à l'égalité hommes-femmes, à l'articulation des temps de vie ou encore à la gestion du stress.

« On constate une sensibilisation des sociétés sur ces sujets, surtout de la part des grandes entreprises qui ont davantage de maturité sur les questions de responsabilité sociale de l'entreprise, constate Karen Demaison, responsable ressources humaines et auteur du blog Vers une articulation des temps de vie. Mais cette prise en compte de la parentalité est trop souvent de surface, opportuniste. »

D'ailleurs, 76% des salariés-parents estiment que leur entreprise ne fait pas assez pour les aider à concilier travail et famille, selon le baromètre 2013 de l'Observatoire de la parentalité en entreprise. « Des mesures financières sont prises, mais les comportements au quotidien sont plus difficiles à faire évoluer », poursuit M^{me} Demaison.



BERTRAND DUBOIS

Les salariés sont encore plus évalués en fonction de leur disponibilité et de leur temps de présence que de leur performance. « Une collègue qui part à 18 heures au lieu de 19 heures pour aller chercher son enfant à la crèche s'est entendue dire : "Alors, tu n'es plus motivée ?" » Par ailleurs, les actions mises en place manquent parfois de cohérence et ne correspondent pas toujours aux attentes des salariés.

Ce soutien à la parentalité prend

différentes formes : mesures financières (crèche d'entreprise, Chèque emploi service universel préfinancé), flexibilité dans l'organisation (télétravail, aménagement des horaires, temps partiel), mais aussi travail sur les mentalités. En temps de crise, le premier levier est souvent difficile à utiliser, et le second est freiné par la difficulté pour certains managers de faire confiance à leurs collaborateurs.

Antoine de Gabrielli, président

de Mercredi-c-Papa, croit au changement. Il a lancé une douzaine de cercles Happy Men au sein de grands groupes (Orange, BNP Paribas...) pour que les hommes échangent entre eux sur les questions d'égalité hommes-femmes.

Arnaud Tirmarche, directeur délégué d'Ineo Tertiaire Ile-de-France, filiale de GDF Suez, 38 ans, marié, deux jeunes enfants, est à la tête d'un de ces cercles, composé d'une dizaine de managers.

« Même si les hommes se reposent encore beaucoup sur leurs femmes, les mentalités changent. Il y a moins de tabous. Un de mes collaborateurs est venu me demander s'il pouvait aménager ses horaires la semaine où il avait la garde de ses enfants. Ces temps de réflexion et de partage d'expériences modifient nos comportements professionnels et personnels. C'est une façon de participer à l'égalité hommes-femmes en laissant plus de place à nos conjointes dans la sphère professionnelle. »

Plus de trois salariés-parents sur quatre estiment que leur entreprise ne fait pas assez pour les aider à concilier travail et famille

Ce soutien à la parentalité est surtout le fait des grandes entreprises, cependant certaines PME s'y mettent aussi, de façon moins formelle, en fonction de la fibre humaniste de leur dirigeant.

Ainsi, le cabinet d'audit EY (Ernst & Young), conscient de l'engagement professionnel qu'elle demande à ses collaborateurs, a décidé d'accompagner ses salariés parents à travers différentes actions : entretien précongé et postcongé de maternité, congé paternité payé 100%, consultations gratuites avec une pédiatre au sein de l'entreprise...

En mars, 200 salariés ont assisté

à une conférence sur la parentalité, suivie d'ateliers de coaching parental. Les questions ont tourné autour de la culpabilité, de la communication parents-enfants et de la gestion du temps. « Il y a un fort degré d'exigence de réussite dans la sphère familiale », note Anne-Catherine Baseilhac, fondatrice de Parenting Conseil et organisatrice de cette journée. « L'entreprise leur demande beaucoup. En échange, les salariés attendent qu'elle les aide sur ces questions », dit-elle.

« Nous menons une politique des petits pas pour offrir davantage de flexibilité à nos salariés, explique Laure Bruere, responsable diversité au sein d'EY. Mais il nous faut tenir compte des exigences de nos clients et ne pas distendre le lien social. C'est une maturité que l'on doit gagner ensemble. »

Les mesures favorisant la conciliation des temps de vie visent à apporter plus de sérénité pour les salariés. Sandra Le Grand, PDG de Kalidéa, PME de 200 personnes, inscrit ses actions de soutien de la parentalité dans cette optique : « Quand un parent est soucieux pour sa vie privée, cela rejait sur la qualité de son travail. »

On commence d'ailleurs à mesurer l'impact des politiques de soutien à la parentalité pour l'entreprise, en termes de fidélisation des salariés - notamment des femmes -, de diminution de l'absentéisme et de performance économique. Un groupement d'entreprises suisses a mesuré que 100 euros investis en faveur de la parentalité rapportent 108 euros à la société. ■

GAËLLE PICUT

COIN DU COACH

Ne vous laissez pas piéger par vos espoirs !

Vous venez d'obtenir le poste dont vous rêviez dans cette entreprise que vous estimiez comme le summum de votre carrière. Vous vous imaginez qu'enfin atteint cet objectif va vous combler.

Confronté à la réalité, vous déchantiez. Vous découvrez une multitude d'aspects qui heurtent vos valeurs, votre vision du travail. Bref, ce n'est pas du tout l'idée du professionnalisme que vous vous étiez construite et qui vous est renvoyée par l'extérieur, où l'image de votre société force l'admiration.

Vous êtes pris dans le piège de vos attentes et de vos espoirs : la réalité n'est pas conforme et génère frustration, colère, rage et désespoir. Avoir un objectif, une ambition, est en soi porteur.

Ne pas résister

Mais lorsque celle-ci vient combler l'expression de la réalisation de soi comme une ultime étape, l'enjeu est si fort, la barre placée si haut que la situation vécue ne peut qu'apporter déception, voire angoisse et colère de s'être trompé. Reste à retrouver le plaisir d'une pratique et d'un apprentissage, à lâcher une part de maîtrise qui voudrait que la situation se déroule telle qu'elle a été imaginée, que le poste, l'équipe, l'image de l'entreprise soient conformes à sa propre représentation.

Ne pas résister. Il s'agit de faire avec cette réalité aussi décevante soit-elle. Mais aussi de prendre conscience de l'histoire que l'on s'est racontée à soi-même.

Notre faculté à nous automanager ou à nous auto-coacher dépend de la réponse à nos attentes. Car les émotions liées aux attentes déçues prennent sournoisement beaucoup d'énergie. Plusieurs de nos choix de vie sont liés à nos attentes. En prendre conscience nous protège d'en être victime. ■

SOPHIE PÉTERS

QUESTION DE DROIT SOCIAL

Par Francis Kessler, maître de conférences à l'université Paris-I - Panthéon-Sorbonne

Portage salarial : retour à la case législateur

Le portage salarial s'organise autour d'une relation contractuelle tripartite entre un salarié porté (qui a le statut de cadre ou de consultant), rattaché à une société de portage, qui effectue une prestation pour le compte d'entreprises clientes. La prospection des clients, la négociation et la fourniture de la prestation à l'entreprise cliente relève de la personne portée. Un contrat de prestation de services est conclu entre le client et la société de portage. Celle-ci perçoit les honoraires et en reverse une partie à la personne portée, dans le cadre d'un contrat qualifié de contrat de travail.

Née dans les années 1980 d'une association de cadres au chômage désireux de proposer du conseil aux entreprises tout en étant salariés, l'activité compte jusqu'à 45 000 « portés ». Il s'est aussi créé des organisations patronales qui ont même, en 2007, conclu un premier accord collectif sur les cadres et ingénieurs.

Nombreux litiges

Sans encadrement législatif particulier, cette forme de travail et d'activité empruntant au travail indépendant, au salariat et ressemblant à de l'intérim fait l'objet de vives critiques au nom de la fraude au statut de salarié, en particulier à l'assurance-chômage. On y voit aussi un prêt de main-d'œuvre à but lucratif, activité prohibée et pénalement sanctionnée, hormis pour les entreprises de travail temporaire. Les litiges se sont multipliés.

Reprenant l'accord national interprofessionnel de 2008, la loi de modernisation du marché du travail a désigné les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire pour négocier les modalités d'organisation du portage salarial sans qu'aucune borne leur ait été fixée. Un accord abouti en 2010, réservant le portage aux cadres et prévoyant une rémunération minimale de 2 900 euros brut mensuels. L'accord, malgré un avis défavorable après enquête de l'inspection générale des affaires sociales, a été étendu et généralisé par un arrêté ministériel de 2013 : la conception stricte du portage salarial, limitée aux prestations intellectuelles pour des salariés de haut niveau, l'a emporté.

La méthode législative retenue vient d'être censurée par le Conseil constitutionnel, le 11 avril : le législateur a méconnu sa compétence. Il y a atteinte à la liberté d'entreprendre et aux droits collectifs des travailleurs.

Le juge constitutionnel donne au législateur jusqu'au 1^{er} janvier 2015 pour fixer les « conditions essentielles de l'exercice de l'activité économique de portage salarial, ainsi que dans la fixation des principes applicables au salarié porté ».

Ce retour à la case législateur montre, une fois encore, l'irrationalité des négociations interprofessionnelles nationales, sources originelles de la loi censurée, mais aussi la grande méfiance du juge constitutionnel à l'égard des partenaires sociaux.

Le code du travail n'est pas près de diminuer de volume. ■

Le Monde | Télérama | Courrier international

MBA FAIR

THURSDAY, MAY 22ND 5:30pm - 10pm

80 bd Auguste Blanqui PARIS 13^e
Journal LE MONDE

BOOST YOUR CAREER WITH A PRESTIGIOUS MBA

- ✓ MEET THE BEST UNIVERSITIES & BUSINESS SCHOOLS
- ✓ ATTEND OUR CONFERENCES



Registration



www.mbafair-lemonde.com



MBA Fair - Le Monde
@SalonMBAFair & #MBAFair

* Jeudi 22 mai - Boostez votre carrière avec un MBA - Venez découvrir les meilleures universités et grandes écoles - Assistez aux conférences et prises de parole des exposants