

1ère réunion : 17 octobre 2011

« Les Dessous de la Parentalité en entreprise »

1. Constats

Un constat partagé avec Roselyne Bachelot, Ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale, en charge des droits des femmes :

« Le partage des responsabilités professionnelles est conditionné par le partage des responsabilités familiales. »

Autres constats :

- Les femmes sont championnes du travail invisible dans les sphères privées et professionnelles.
- 4% des hommes prennent le congé parental
- En Suède, il y a un dicton qui dit : « père d'été, mère toujours... »
- La paternité est taboue dans les entreprises.
- Il est important de mettre en place des mesures pour encourager la parentalité.
- Il y a de vraies attentes des salarié(e)s, notamment pour l'organisation du travail et une transformation au quotidien dans l'aménagement des horaires. Il s'agit de la 3^{ème} action la plus demandée par les salarié(e)s.
- La parentalité s'exerce en 3 étapes :
 1. Temps de la naissance
 2. Temps quotidien
 3. Tout au long de la vie
- Émancipation des femmes par le travail, émancipation des hommes par la sphère privée / la famille / la parentalité.
- Phénomène culturel : les jeunes pères ont de plus en plus des aspirations de conciliation de vie pro & familiale.
- Plus le lien avec l'enfant est précoce, plus le lien sera intense lorsque l'enfant grandira.
- L'homogénéité des diplômes est un gage de négociation dans les couples.
- La mobilité est souvent une question centrale dans la progression de carrière, mais pas toujours facile à concilier avec une vie familiale.
- La tranche d'âge de détection des hauts potentiels en entreprise représente la période où les femmes accèdent à la maternité, cela les défavorise donc.

La promotion de l'**égalité professionnelle femmes-hommes**
et la lutte contre les discriminations dans le monde du travail

- La culture du présentisme cause de plus en plus de débats dans les entreprises. Il s'avère que le présentisme coûte aujourd'hui plus cher aux entreprises que l'absentéisme (<http://www.intelligence-rh.com/actualites/management/comment-lutter-contre-presentisme-au-travail-par-philippe-rodet>).
 - Une étude américaine datant de 2004 (Hemp), signale que la productivité d'un employé peut être réduite de 33 % ou plus en raison du présentisme.
 - Une autre étude (The Sainsbury Centre for Mental Health, Mickael Personage), conduite au Royaume-Uni cette fois et en 2009, estime que les « jours perdus » attribués au présentisme seraient 1,5 fois plus conséquents que ceux attribués à l'absentéisme.
 - Une étude belge de 2010, menée par le docteur Claudia Put, Chercheur à l'Université catholique de Leuven et psychologue à l'hôpital Universitaire de Gasthuisberg, montre que « le présentisme atteint 61 % des coûts totaux relatifs à la santé dans une entreprise, suivi par les frais médicaux (28 %) et l'absentéisme (10 %) »
- Les femmes n'ont pas des carrières linéaires.
- Le télétravail est majoritairement pris par des femmes, mais il s'agit aussi d'une méthode de travail qui peut encourager la parentalité masculine

2. Préconisations et axes d'actions issus de la réunion

Entreprises :

- Mettre en place la charte de la parentalité (<http://www.observatoire-parentalite.com/la-charte.html>)
- Mettre la parentalité sur la table des négociations avec les partenaires sociaux.
- Soutenir financièrement / participer aux frais pour crèches, universités
- Mettre en place une crèche d'entreprise
- Former / sensibiliser les managers de proximité et salariés, lever les tabous sur :
 - l'annonce de la grossesse,
 - la maternité,
 - la paternité,
 - la gestion des congés parentaux,
 - le temps partiel,
 - la prise de jours enfants malades,
 - le télétravail,
 - le modèle de non-présentisme,
- Créer des règles d'organisation du travail et d'aménagement d'horaires (exemple : pas de possibilité de lire et écrire des mails le week-end et lors des congés, pas de réunions après 17h, etc.)
- Créer un guide du bien vivre ensemble (exemple de la **Société Générale**)
- Proposition de temps partiel annualisé (exemple d'**Areva** : travailler 35h / semaine et bénéficier de toutes les vacances scolaires pour être en famille).
- Etendre / proposer le temps partiel aussi aux hommes (exemple de **L'Oréal** : « mercredi des mères » étendu au « mercredi des pères »).
- Revoir leurs critères de détection des hauts potentiels : notamment cesser de mettre un âge
- Transformer leur schéma de carrière, ne plus le basé uniquement sur le modèle masculin.
- Mise en place de service de conciergerie, crèche d'entreprise
- Compensation perte de salaire sur le congé maternité et paternité → complément de rémunération
- En cas de mobilité géographique : mettre en place une procédure d'accompagnement du conjoint, trouver une école, etc.

Politiques :

- Création d'un congé d'accueil de l'enfant pour les pères
- Dispositif législatif pour meilleure reconnaissance du télétravail
- Droit portable : congé de soutien familial, congé de solidarité familiale
- Sensibiliser à l'importance de la présence masculine dans les premières semaines / mois d'un enfant

Femmes :

- Instaurer la négociation dans leur couple, sans culpabilisation de l'homme

3. Événements et ressources

Autres événements :

- « **Trophées Apec de l'Égalité Femme-Homme** » de l'**Apec** → destinés à récompenser les collaborateurs qui ont mis en place une action, ou qui ont un projet d'action, en faveur de l'égalité professionnelle, au sein de leur entreprise. La date limite de dépôt des candidatures est fixée au **29 février 2012**.
(<http://presse.apec.fr/Presse/Communiqués-de-l-Apec/Vie-de-l-entreprise/Trophees-Apec-de-l-Egalite-Femme-Homme>)
- « **Salon de la Mixité** » le 16 décembre 2011 : → organisé par « **L On Top** » / Emmanuelle Gagliardi
- « **Trophées de la Parentalité en Entreprise 2011** » / Observatoire de la Parentalité en Entreprise → 8 novembre 2011
- « **Tour de France de la Parentalité** » / Observatoire de la Parentalité en Entreprise → prochaine étape le 28 Novembre 2011 à Thionville en Moselle

Banque de ressources :

- ✓ « **Rapport sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail** » : <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/114000300/0000.pdf>
- ✓ « **Guide du Manager de proximité** » de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise : http://www.observatoire-parentalite.com/public/documents/guide_manager_prive-page-a-page.pdf
- ✓ « **Guide Crèches & Entreprises - Quelles solutions pour mon entreprise ?** » de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise : http://www.observatoire-parentalite.com/public/documents/guide_creche-dv-sef.pdf
- ✓ « **Women's Empowerment Principles** » du Global Compact de l'ONU - charte réalisée avec la contribution de BPW (plaquette en pièce-jointe). Il s'agit d'une initiative en **7 points visant à renforcer l'autonomisation des femmes dans le monde du travail et sur le marché de l'emploi**. Les entreprises peuvent signer cette charte pour s'engager à respecter les 7 principes que voici :
 1. Avoir une direction favorable à l'égalité des sexes au plus haut niveau des entreprises.
 2. Traiter tous les hommes et les femmes de manière équitable au travail – respecter et appuyer les droits de l'homme et la non-discrimination.
 3. Garantir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs des deux sexes.
 4. Promouvoir l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes.
 5. Mettre en œuvre des pratiques permettant d'autonomiser les femmes au niveau du développement des entreprises, de la chaîne logistique et du marketing.
 6. Promouvoir l'égalité grâce à des initiatives communautaires et à la mobilisation.
 7. Mesurer et faire rapport publiquement sur les progrès réalisés en faveur de l'égalité des sexes.

La promotion de l'**égalité professionnelle femmes-hommes**
et la lutte contre les discriminations dans le monde du travail