

Les enjeux de la parentalité en entreprise

Par Julie Le Bolzer, journaliste | 14/05/2014 | mis à jour le 20/05/2014

Pilier du bien-être en entreprise, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée prend notamment en compte la notion de parentalité. « Celle-ci ne doit pas être incompatible avec le travail », estime Fanny Rouhet, DRH de Solucom, qui détaille ici les enjeux et les bonnes pratiques destinées à faciliter la conciliation vie « pro » et vie familiale.

L'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle se révèle de plus en plus plébiscité par les collaborateurs. Pas uniquement les jeunes. Les raisons de ce besoin de conciliation et les enjeux pour l'entreprise à s'emparer de la question de la parentalité sont divers... **Il y a d'abord l'explosion du digital et des outils nomades** qui, en facilitant l'intrusion de l'activité professionnelle dans la vie privée, hors de heures ouvrées, depuis le domicile, depuis le lieu de villégiature, a **bouleversé les dimensions organisationnelle, temporelle et spatiale traditionnelles du « bureau »**.

Prévention des RPS

Vient ensuite **la notion de chasse aux talents**, sur un marché de l'emploi sous tension, et la nécessité pour les recruteurs de se rendre attractifs auprès de profils qualifiés et de plus en plus sollicités. Troisième élément de contexte : **à l'heure de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), les organisations sont invitées à être proactives**, notamment en terme de prévention des risques psycho-sociaux (RPS), des burn-out, etc. Face à tout cela, le bien-être au travail - qui s'invite de plus en plus souvent à la table de discussion du top management - ne doit plus se contenter de représenter un vœu pieu et doit **dépasser le stade des belles intentions...**

Associer toutes les directions opérationnelles

« *L'effet d'annonce ne suffit plus. **Les candidats et les collaborateurs sont en attente d'actions concrètes*** », observe Fanny Rouhet, directrice du développement RH de Solucom, cabinet de conseil en management qui a fait le choix de nommer la DRH membre du comité directeur, illustration que les réflexions sur les sujets RH, notamment le bien-être au travail et la parentalité, sont considérés comme stratégiques. Et sont ainsi abordés au plus haut niveau, en y associant le département concerné (la DRH) mais également les autres directions opérationnelles de l'entreprise.

Les pères prennent leurs congés paternité

« Ensuite, chaque directeur relaie, auprès de ses managers de proximité, l'information, la genèse de la démarche de l'entreprise, les plans d'actions et les dispositifs mis en œuvre », explique Fanny Rouhet. L'idée est de **sensibiliser toutes les populations de l'entreprise**. « La parentalité est l'affaire de tous : les femmes et les hommes, les jeunes et les moins jeunes, quel que soit le niveau hiérarchique des uns et des autres, souligne-t-elle. Ainsi, lorsqu'un collaborateur d'une équipe s'absente pour un congé maternité ou paternité, cela n'est pas mal vu, c'est juste une situation normale aux yeux de tous. On l'anticipe et on l'organise. Cette banalisation crée un climat serein sur ces questions au sein de notre cabinet ». Pour preuve, chez Solucom, le taux de pères prenant intégralement leurs congés paternité atteint 90%.

Ne pas contraindre au choix

De l'avis de la DRH, « la parentalité ne doit pas être incompatible avec le travail ». C'est une idée reçue d'autant plus forte dans les **métiers du conseil, par définition très prenants, sujets à la mobilité et perçus comme difficiles à coupler avec une vie de famille**. « C'est pour fidéliser nos talents, y compris et même surtout durant la période de leur vie où ils envisagent de fonder une famille, que nous menons une politique proactive, dit-elle. Nous voulons éviter que nos collaborateurs se sentent forcés de faire un choix entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, en particulier nos collaboratrices qui ont tendance, en règle générale, à se poser plus souvent ce type de questions. »

10 bonnes pratiques mises en place chez Solucom

1. Une équipe de direction qui porte le sujet de la parentalité ainsi que le déploiement des plans d'actions et la mise en place des dispositifs dédiés..
2. Des managers de proximité qui sont formés afin de communiquer et de sensibiliser leurs équipes aux nouveaux outils et dispositifs déployés.
3. Un entretien RH individuel pour le collaborateur futur parent, mère ou père, afin d'expliquer le cadre légal et les dispositifs dédiés à la parentalité mis en place par l'entreprise, et ce quelle que soit sa situation (maternité, paternité ou adoption).
4. Sensibilisation à la planification des réunions collectives et récurrentes sur les horaires de travail habituels (pas avant 9h30 ni après 18h30).
5. 45 berceaux en crèche d'entreprise mis à disposition des collaborateurs de Solucom

6. Une communauté de jeunes mamans : créé à l'initiative de collaboratrices et soutenu par la direction, ce groupe – ouvert à tous – se réunit tous les deux mois pour échanger sur les sujets liés à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

7. Un dispositif de reprise d'activité progressive après le congé maternité.

8. La diffusion au sein de l'entreprise (notamment via l'Intranet) d'un guide de la parentalité afin de détailler les dispositions légales relatives à ce sujet et de présenter les actions menées par l'entreprise.

9. Trois jours « enfant malade » rémunérés par an (là où la loi les prévoit sans rémunération).

10. La possibilité d'adopter : le télétravail à partir du cinquième mois de grossesse, à hauteur d'une à trois journées par semaine ; le temps partiel, un 4/5ème (avec, si le solde de congés le permet, un salaire assuré à 100%).