

Accueil > Directions ressources humaines

L'entreprise à l'écoute des pères salariés

JULIE LE BOLZER | LE 28/04/2015 À 06:00



La nouvelle crèche d'entreprise de Carrefour a permis de démontrer que les « droits des pères » deviennent un sujet dans l'entreprise. - Shutterstock

1 / 1

Des initiatives menées par des associations et des entreprises favorisent l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle des femmes comme des hommes.

Depuis le 1er janvier 2015, les règles du congé parental ont changé : désormais appelée « Prestation partagée d'éducation de l'enfant », ce « nouveau » congé parental est destiné à équilibrer la garde entre les pères et les mères. « Les nouvelles mesures de ce dispositif illustrent que les mentalités évoluent et que les lignes sont en train de bouger. De plus en plus, il s'agit de valoriser la parentalité auprès des pères salariés », observe Pierre Salesne, directeur pédagogique de La Maison Bleue, spécialisée dans la gestion et la création de crèches pour les entreprises et les collectivités. Signataire de la Charte de la parentalité en entreprises, La maison Bleue, qui s'implique sur le thème des salariés parents, s'interroge notamment sur la façon dont les pères gèrent à la fois leur carrière et leur paternité.

Une association d'hommes : Mercredi-o-papa.

« Nous sommes convaincus que, pour impliquer les hommes dans l'égalité professionnelle, il faut parler aux hommes, avec une parole d'hommes à hommes », explique Antoine de Gabrielli, chef d'entreprise, fondateur de « Mercredi-o-papa », une association qui vise à mobiliser les hommes sur les enjeux, pour les hommes comme pour les femmes, de l'égalité professionnelle. L'association intervient - via un blog, en participant à des conventions, tables-rondes, et en proposant des formations -, sur des sujets comme l'équilibre personnel et professionnel. Avec le programme « Happy Men », « Mercredi-o-papa » pose une question à tous les hommes : « comment réussir votre vie professionnelle ET votre vie personnelle

LES ARTICLES ASSOCIÉS

Les Petits Chaperons Rouges ou l'art de séduire les parents salariés

Congé parental : la reprise à temps partiel s'impose-t-elle ?

FOCUS

Carrefour

BNP Paribas

Management

ARTICLES LES PLUS LUS

1. Le contrat «Zéro heures?», une spécificité britannique qui séduit
2. La Redoute recrutée par SME
3. Start-up, les 3 étapes pour mieux communiquer
4. Les salariés sont plus numériques que leurs dirigeants

>>

FOCUS

Carrefour

BNP Paribas

Management

Fabienne
Torrenti

Antoine De
Gabrielli

« Nous sommes convaincus que, pour impliquer les hommes dans l'égalité professionnelle, il faut parler aux hommes, avec une parole d'hommes à hommes », explique Antoine de Gabrielli, chef d'entreprise, fondateur de « Mercredi-c-papa », une association qui vise à mobiliser les hommes sur les enjeux, pour les hommes comme pour les femmes, de l'égalité professionnelle. L'association intervient - via un blog, en participant à des conventions, tables-rondes, et en proposant des formations -, sur des sujets comme l'équilibre personnel et professionnel. Avec le programme « Happy Men », « Mercredi-c-papa » pose une question à tous les hommes : « comment réussir votre vie professionnelle ET votre vie personnelle ou familiale ? ». « De plus en plus de papas ne veulent plus être esclaves de leur boulot », souligne François Mellini, cadre supérieur chez BNP Paribas, membre d'un cercle Happy Men et père de 4 enfants. En s'engageant dans le programme « Happy Men », on peut agir aussi bien au travail, par exemple sur les champs managériaux, que dans sa vie privée, par exemple dans son rapport au couple ».

S'informer sur les risques de discrimination inconsciente, aborder la question des besoins personnels lors de l'entretien annuel, assouplir une règle organisationnelle, mettre en place le télétravail, ne pas organiser de réunion après 17h00... Voici quelques exemples côté professionnel. Côté personnel, le salarié-papa peut prendre en totalité son congé paternité, rentrer parfois à 18h30, prendre son mercredi... « Le champ est large, et il faut bien cerner ce qui est en jeu. Choisir son engagement demande réflexion et surtout une bonne appropriation », pointe Antoine de Gabrielli.

La crèche d'entreprise de Carrefour

Dans l'entreprise, les « droits des pères » sont l'objet de plus en plus d'attention. Exemple avec Carrefour qui a écouté la demande de ses collaborateurs, hommes et femmes, lorsque ceux-ci ont formulé la demande de pouvoir bénéficier d'une crèche d'entreprise. Implantée à Massy (Essonne), depuis l'été 2014, le nouveau siège social de l'enseigne accueille plus de 4.000 salariés, sur 80.000 mètres carrés. Au cœur de ces bâtiments : une crèche de 85 berceaux, pour des enfants de 3 mois à 3 ans.

« Accès, dispositifs de sécurité, aménagement, jardin, sol... On ne conçoit pas un bureau de la même manière qu'une crèche. Donc, dès la conception des locaux, nous avons accordé une attention toute particulière aux spécificités liées à l'accueil des enfants de nos collaborateurs », explique Fabienne Torrenti, directrice des services généraux France de Carrefour. Près de 20 % des demandes de berceaux ont émané de papas qui se révèlent particulièrement fiers d'emmener et d'aller chercher leur progéniture dans la crèche d'entreprise.

Signataire de la Charte de la Parentalité dès 2008, Carrefour veille donc à faciliter la parentalité, aussi bien auprès des pères que des mères. « Le jour de la rentrée des classes, de plus en plus de papas salariés, préviennent qu'ils arriveront plus tard pour pouvoir accompagner leur enfant à l'école », pointe Fabienne Torrenti. Entre autres dispositifs, Carrefour a mis en place une conciergerie : 45 % des personnes qui bénéficient du service de pressing sont des hommes (et ils n'apportent pas que leurs chemises mais aussi du linge de maison). Et les hommes sont nombreux à venir déposer, à la conciergerie, la liste des fournitures scolaires à acheter pour les bambins. ●

>>