

## Pourquoi trente grands groupes signent la charte de la parentalité

La Tribune.fr - 11/04/08 à 11:17 - 764 mots

Améliorer la carrière des femmes en réduisant l'anxiété inhérente à la maternité, c'est le but de la **charte** signée ce vendredi en présence de **Xavier Bertrand** et Nadine Morano. Les deux initiateurs du projet, le directeur diversité Monde de L'Oréal et la fondatrice de SOS Préma, expliquent l'origine de ce texte et les actions concrètes déjà mises en oeuvre.

Améliorer la carrière des femmes, c'est le but de la **charte** de la **parentalité** signée ce vendredi par trente grands groupes comme Areva, AXA, Bouygues Construction, PSA, Schneider Electric ou Total. Initié par L'Oréal et SOS Préma, ce texte a été signé en présence de **Xavier Bertrand**, ministre du Travail, et de Nadine Morano, secrétaire d'Etat à la famille.

Ce texte veut "faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise", "créer un environnement favorable aux salariés-parents en particulier pour la femme enceinte", "faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des salariés-parents". Et respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents.

A l'origine du projet, Jean-Claude Le Grand, directeur de la diversité Monde de L'Oréal, et Charlotte Lavril-Bouvard, fondatrice de SOS Préma, expliquent les raisons de cette charte et les mesures concrètes appliquées.

Pourquoi avez-vous initié cette charte ?

Charlotte Lavril-Bouvard : Nous nous sommes rendues compte que année après année le pourcentage de prématurés progressait de manière significative, de 45% depuis 1995. Nous avons identifié quatre facteurs à cette progression. Le seul sur lequel nous puissions agir était le mode de vie des femmes, notamment au travail, car 82% des femmes en âge de procréer travaillent. Nous avons donc contacté l'Oréal, partenaire de l'association depuis sa création, avec qui nous avons construit cette charte, signée aujourd'hui par 30 entreprises.

Jean-Claude Le Grand : Nous avons rebondi sur la proposition de Charlotte. Nous voulons améliorer l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle qui est une grande revendication des cadres, et d'abord des jeunes femmes cadres qui sont de plus en plus nombreuses. Elles

## Évaluation du site

Site du quotidien économique La Tribune. Il donne accès à la Une du journal, des articles Bourse, High-Tech et Entreprise ainsi qu'à des dépêches AFP.

**Cible**  
Grand Public

**Dynamisme\*** : 364

\* pages nouvelles en moyenne sur une semaine

représentent ainsi 35% des managers chez L'Oréal. Or, ces jeunes femmes, veulent qu'avec des enfants, elles puissent tout de même mener une carrière la plus brillante possible. Nous devons les accompagner dans cette voie.

Cette charte n'est pas contraignante pour les entreprises. Va-t-elle réellement passer dans la réalité ?

Jean-Claude Le Grand : Je pense que cette charte va connaître le même avenir que la charte de la diversité. Signé à l'origine par quelques grandes entreprises, elle s'est ensuite diffusée dans les pratiques du monde du travail, elle a donnée lieu à des mesures légales ponctuelles puis, en 2008, figurer de fait dans un texte gouvernemental de fond, le plan Banlieues de Fadela Amara. Je souhaite que la **charte** de la **parentalité** que nous signons ce jour suive le même chemin avec le même succès.

Charlotte Lavril-Bouvard : Les **entreprises** seront peu à peu sensibilisées à ces questions de la parentalité. Elles se rendront vite compte qu'elles aussi peuvent trouver un véritable intérêt à développer les mesures en faveur des parents, femmes comme hommes. Les entreprises verront leur performance accrue à long terme en retrouvant, après leur congé de maternité, des femmes à l'anxiété moindre en raison de la meilleure prise en charge de leurs conditions de retour.

Comment concrètement cette charte pourrait-elle s'appliquer ?

Jean-Claude Le Grand : nous avons déjà lancé un programme de création de crèches d'entreprise. Deux sont déjà en service, une est programmée dans les tous prochains mois. Nous envisageons également une gestion prévisionnelle de la maternité avec des entretiens approfondis et créatifs avant le départ et un peu avant le retour au travail. Nous comptons aussi faire appel à des agences d'intérim management spécialisées pour remplacer nos femmes cadres en congé maternité. Cette solution permet de réduire leur anxiété : elles n'auront aucun souci quant à l'assurance de retrouver leur poste à leur retour. Et elles sauront que les missions dont elles ont la charge seront bien remplies pendant leur absence.

Charlotte Lavril-Bouvard : tant et tant de mesures sont envisageables pour aider les parents. Ainsi, des outils de sensibilisation, comme donner aux managers une formation à l'accompagnement des départs et retours de congés maternité ou paternité, des services aux salariés ou encore des modes d'organisation adaptés simples. Il suffirait ainsi de programmer les calendriers électroniques pour rendre impossible une réunion avant 9h ou après 18h...

Propos recueillis par Pascal Junghans