

Des congés parentaux à réinventer

GERALDINE DAUVERGNE | Le 11/04 à 07:00



A quand des congés parentaux à consacrer aux adolescents ? - Shutterstock

Tendance | Toujours plus longs, mieux rémunérés et inclusifs, les congés familiaux proposés par les grandes entreprises sont des arguments de poids pour attirer les talents.

Depuis un an, les grands groupes rivalisent de politiques familiales avantageuses. C'est à qui dira le mieux... à l'échelle planétaire ! **Mastercard a amorcé le mouvement** , en annonçant un

congé paternité de huit semaines, là où la loi française ne prévoit encore que onze jours. Chez **Schneider Electric**, **des congés familiaux** sont prévus pour « *tous les moments importants* » et pour tous les modèles familiaux. Aviva vient de surenchérir avec un congé de parentalité pour le parent conjoint d'une durée inédite en France, dix semaines. Bien sûr, ces congés surcalibrés sont garantis sans conséquences sur les salaires, l'ancienneté ou tout autre congé... « *Il nous faut répondre aux attentes des collaborateurs, et surtout, rester attractifs aux yeux de candidats qui regardent de près les conditions que nous leur réservons* », indique Caroline Bloch, DRH France chez Microsoft, où l'offre de congés familiaux - maternité, paternité et adoption - vient, elle aussi, d'être rénovée, bien au-delà des standards prévus par la loi française.

La garde d'enfant sur un mode participatif

Plus encore que la naissance ou l'adoption, c'est la garde des enfants qui freine jusqu'à présent la carrière des salariés de grands groupes, indique le premier baromètre mondial de la parentalité du Fonds de dotation Arborus, publié en février dernier. Si 39 % des jeunes parents estiment que les modes de garde doivent être pris en charge par le domaine public et 38 % par le privé, ils sont 21 % à penser que le mode de garde des enfants de collaborateurs est aussi l'affaire de l'entreprise. La génération Y, aujourd'hui âgée de 20 à 38 ans, plus soucieuse que les précédentes de voir chaque conjoint évoluer professionnellement, organise volontiers sa garde d'enfant sur un mode participatif. Elle fait ainsi facilement appel à la famille ou à l'entourage, et « collectivise » la garde d'enfant dans la sphère privée. Avec, à la clef, des aménagements du temps de travail temporaires mais importants.



A quand un congé « adolescent » ?

Concentrés sur la naissance et la petite enfance, rares sont les employeurs à avoir pris la mesure des nouvelles attentes **des parents du monde entier**. L'adolescence, par exemple,

reste peu prise en compte dans les offres de services aux salariés. Cette période concentre pourtant la plupart des préoccupations et des besoins exprimés par les collaborateurs, selon le baromètre d'Arborus. Ainsi, 54 % des parents collaborateurs, à l'échelle mondiale, souhaiteraient avoir plus de temps à consacrer à leurs adolescents. A 89 %, ils estiment qu'un aménagement du temps de travail pour s'occuper d'enfants âgés de 12 à 17 ans pourrait concerner indifféremment le père ou la mère. Une piste vertueuse à explorer par les employeurs soucieux de fidéliser leurs collaborateurs, tout en favorisant l'égalité entre hommes et femmes.



RENDEZ-VOUS PARTENAIRES

Un lien utile avec l'assuré ?
En l'accompagnant durant tout son parcours de soins



**SUR LE MÊME
SUJET**

15
FEV

Parentalité : un guide et des idées pour les salariés

12
DEC
2017

Schneider Electric déploie sa politique familiale sur tous les continents

**LES PLUS LUS SUR LES ECHOS
EXECUTIVES**

**AIDES ET
RÉSEAUX**



Start-up : les concours et appels à

**LA
COMMUNAUTÉ**



Start-up cherche associé(e)s... Les