

Agir sur l'égalité par la parentalité

Fondée en 2006 à Rennes, la coopérative conseil Cerise vise à développer des « innovations et des services à l'enfance avec les entreprises ». Son bureau d'études établit des diagnostics et propose un accompagnement au montage de projets, comme la création de crèches interentreprises. C'est par la question de l'accueil des enfants qu'elle agit pour promouvoir la conciliation de la vie au travail et de la vie personnelle, ainsi que l'égalité professionnelle.

À l'évidence, les problèmes de garde d'enfants, les tâches familiales et domestiques pèsent essentiellement sur les femmes. Leur carrière s'en ressent, et quelques mois de congés maternité aboutissent souvent à un ralentissement de leur progression professionnelle. Force est de constater que le monde du travail ne s'est jusque là pas adapté à ces réalités. Alors que ce phénomène de ralentissement s'étend avec la multiplication des gardes alternées. D'autant que certains salariés hommes sont confrontés aujourd'hui aux mêmes difficultés, parfois plus brutalement que les salariées femmes.

Au sein de l'entreprise, il reste un travail important à mener sur l'image de la parentalité. Cette question reste le plus souvent identifiée comme relevant du social, pas du tout de l'économique. « Notre spécificité c'est le lien entre l'accueil des enfants et les besoins au sein des entreprises », explique Phanmaly Rajsavong, chargée de mission Cerise. « Lorsqu'on évoque l'attractivité d'un territoire, on parle accessibilité, transports, services, mais rarement modes de garde. Or cet enjeu comporte bien une dimension économique. »

En Poitou-Charentes, l'apport de Cerise se nomme « Bouquet de services à l'enfance ». Il s'est traduit par la naissance d'un collectif régional, rassemblant des acteurs de l'entreprise (CGPME, CRGE, Credes...) et des services sociaux (UDAF, CAF...). Ce groupe de travail est destiné à identifier et accompagner des initiatives et des partenaires locaux qui mettent en lien des services d'accueil (crèches, assistantes maternelles...) et des entreprises. L'objectif est de mettre en place une fonction, portée par une structure existante, d'information et de mise en lien entre les parents et les modes de garde exis-



tants sur le territoire. « Nous sollicitons des acteurs ancrés sur leur territoire, sans leur imposer des solutions toutes faites. Idéalement, il faudrait un acteur de chaque « monde » (enfance et emploi) pour démarrer un montage. »

Concrètement, Cerise accompagne sur un territoire les entreprises et acteurs de l'emploi d'un côté, de l'autre les services d'accueil, afin de mettre en adéquation l'offre d'accueil et les besoins. L'intervention pour les entreprises comporte trois phases : un diagnostic parentalité identifiant les freins à la conciliation vie professionnelle - vie personnelle (garde, horaires inadaptés, promotions ralenties), puis la mise en œuvre d'un plan d'actions parentalité avec des mesures concrètes en organisation du travail, solutions de garde, etc.

Enfin, un rapport de situation parentale, sorte de pendant au rapport de situation comparée. Le bouquet

s'adresse aussi aux services d'accueil pour les aider dans leurs démarches et relations auprès des entreprises.

« Nous voulons convaincre les entreprises qu'elles ont tout intérêt à financer des modes de garde pour les salariés. Avec le jeu des aides (crédit d'impôt familles, déductions fiscales), le coût d'une place de crèche, pour un ou plusieurs enfants, est de l'ordre de 1 500 euros par an. » L'investissement n'est pas si important, surtout pour des solutions adaptées à chaque entreprise, intégrées aux services d'accueil du territoire.

Pour remporter l'adhésion des entreprises, Cerise utilise des arguments comme celui de leur attractivité, elles qui ont besoin d'intégrer et maintenir des compétences. Sont aussi évoquées leurs obligations en matière d'égalité professionnelle, ainsi que leur responsabilité sociale et leur image. Plus encore, il est prouvé que les retards et absences dus aux difficultés de garde, les congés parentaux qui se prolongent, génèrent des coûts. « Nous pouvons prouver à une entreprise, chiffres en mains, qu'elle peut s'attendre à des retours sur investissement si elle participe au financement de modes de garde. On aborde aussi la question de l'organisation du travail, et la prise en compte du statut de parent dans l'entreprise. »

Les pistes de travail reposent toutes sur le principe qui veut que les salariés, surtout les femmes, puissent avoir le choix de mener à la fois une carrière et leur vie personnelle. D'où la nécessité de mesures permettant de conserver un véritable lien avec l'entreprise, et de faire que les périodes de congés parentaux ne soient pas des ruptures préjudiciables aux entreprises autant qu'aux salariés.