

ACCOMPAGNEMENT DANS LA PARENTALITÉ

Nom de l'entreprise : CREDIT AGRICOLE - INDOSUEZ WEALTH MANAGEMENT

Secteur d'activité : Activités financières et d'assurance

Catégorie de l'entreprise : Grande Entreprise

Description de l'action

Processus d'accompagnement et de suivi de la parentalité dans la vie des collaborateurs

Cible : l'ensemble des collaborateurs

Durée : durée indéterminée

Contexte

Cette initiative émane du groupe diversité et est soutenue par la Direction.

Une meilleure prise en compte de la parentalité a été exprimé par les collaborateurs lors d'un questionnaire sur la diversité. Nous comprenons qu'à ce jour, la parentalité est perçue comme un frein à l'évolution d'une carrière en particulier pour les collaboratrices mais également pour les managers ayant des enfants. Nous souhaitons donc briser ces freins et prendre en compte la parentalité et la famille sous toutes ses formes.

Objectifs

Nous souhaitons faire évoluer tous les ans nos pratiques en fonction des besoins remontés par les collaborateurs. Pour cela, nous élargissons notre périmètre de réflexion avec l'intégration de nombreux acteurs :

Ressources Humaines

Délégation

Communication

RSE

Deux collaborateurs référents travaillant dans des univers totalement différents.

L'intranet est l'outil privilégié pour la communication. Un espace dédié existe où l'on peut retrouver toutes les informations.

Approche

La formalisation et la centralisation dans l'intranet des informations importantes à connaître au travers d'un guide qui reprend les points suivants :

1. Un plan d'accompagnement et d'échange en deux temps :

- avant le départ en congé : entre les Ressources Humaines et le collaborateur + les Ressources Humaines et le manager. Le but est d'informer le collaborateur sur les démarches administratives et d'organiser son absence avec son manager.

- au retour du congé : entre les Ressources Humaines, le collaborateur et le manager. Il s'agira d'aborder les évolutions pendant l'absence, les besoins du collaborateur en matière d'organisation et de formation tout en prenant en compte les contraintes managériales

2. Puisqu'un enfant se fait rarement seul, nous améliorons notre prise en compte du deuxième parent en octroyant

10 jours supplémentaires au congé paternité. De plus, nous ajoutons deux demi-journées de congés pour être présent aux rendez-vous médicaux durant la grossesse.

3. Puisqu'un tel projet ne devrait pas être vu comme un risque, nous garantissons un traitement juste et équitable au niveau financier ainsi qu'une sensibilisation des managers, accompagné d'un contrôle des Ressources Humaines.

4. Puisque chaque situation est unique, nous faisons le choix d'une analyse sur-mesure des besoins de flexibilité des collaborateurs. Plusieurs axes de réflexion sont envisagés :

- horaires, télétravail, sites aux frontières
- une place de parking
- une salle d'allaitement

Impact

Nous avons eu de bons retours de la part des collaborateurs concernant le plan d'accompagnement et le guide parentalité. Nous pourrons analyser quantitativement les retombées d'ici un an.

« A faire »

- S'adresser à tous les collaborateurs et pas uniquement aux personnes concernées par la parentalité
- Ecouter les collaborateurs et les retours d'expérience
- Harmoniser et encadrer les pratiques
- Maintenir une veille sur les sujets de société de demain
- Inclure toutes les formes de famille et de parentalité

« Ne pas faire »

- Manque d'implication des Managers
- Manque d'implication de la Direction
- Rigidité des dispositifs en place
- Non garantie de la continuité des actions