

# COLLOQUE INTERNATIONAL

sur le congé parental, défi pour l'économie et l'égalité entre les femmes et les hommes

## Intervention de PricewaterhouseCoopers Luxembourg

### LE CONGE PARENTAL, UNE GAGEURE ORGANISATIONNELLE

Une demande de Congé Parental place toujours l'Employeur face à ses responsabilités quant à une gestion dynamique de ses ressources afin de préserver la continuité et la qualité de ses services aux clients.

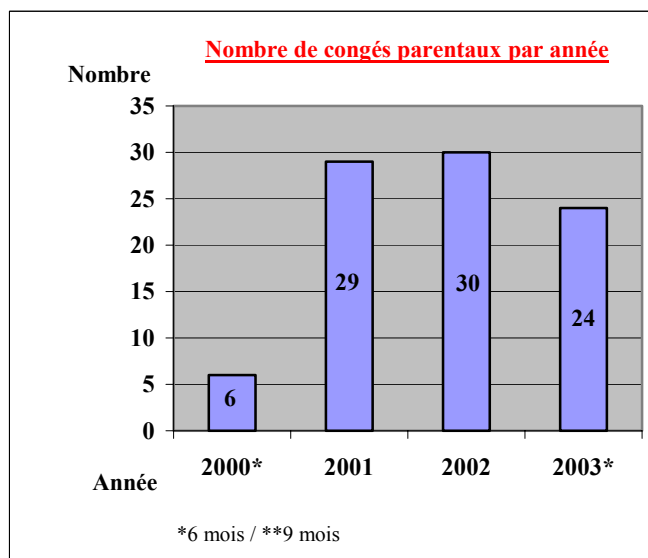
Ainsi, du point de vue de l'Employeur, la flexibilité d'une part et la taille d'autre part sont deux facteurs déterminants dans la recherche de solutions pour pallier des absences qui peuvent parfois atteindre de longues périodes (10 à 11 mois) si, notamment, le Congé Parental fait suite à un Congé de Maternité.

Une organisation, telle que PricewaterhouseCoopers totalisant 813 employés au 31 août 2003, est, sans doute, favorisée par rapport à des entités de taille plus modeste pour envisager une nouvelle répartition des responsabilités et de la charge de travail au cours du Congé Parental.

Dans le cadre de notre entreprise, on peut différencier les solutions adoptées selon les populations concernées. En effet, nous pouvons constater qu'un départ en Congé Parental se verra compenser par une répartition adaptée du travail au sein des équipes de professionnels et sera, par contre, solutionné par l'engagement de personnel en contrat à durée déterminée ou des stagiaires pour le personnel administratif. Le remplacement du personnel en Congé Parental demeure néanmoins une mesure peu fréquente avec seulement 2% de contrats à durée déterminée au sein de notre population au 31 août 2003.

### LE CONGE PARENTAL, UNE REALITE SOCIALE

Depuis le lancement de cette mesure régie par la loi du 12 février 1999, le Congé Parental a connu un succès croissant au sein de notre organisation.



Ainsi, au cours de ces trois dernières années, nous avons traité un total de 89 dossiers de Congé Parental dont 67.4% à temps plein et 32.6% à temps partiel.

L'évolution la plus remarquable consiste en l'attrait grandissant de cette mesure pour la population masculine comme en témoignent les données statistiques ci-dessous :

	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>
demandeurs hommes	-	10%	17%
demandeurs femmes	100%	90%	83%

Nous constatons que le choix de la formule temps plein ou temps partiel n'est en outre pas corrélé au sexe : les demandes de temps plein ont une proportion équivalente chez les hommes et chez les femmes et se situent aux alentours de 70%-75% des dossiers en cours actuellement.

## LE CONGE PARENTAL, UN BESOIN DE REPONSES CLAIRES

S'il est un défi sur le plan de l'organisation pour l'Employeur, le Congé Parental « interpelle » également l'Employé du point de vue de sa gestion de carrière au sein de la société.

Dans une première étape, PricewaterhouseCoopers a d'abord pris conscience de la nécessité de véhiculer une information complète et facilement accessible sur toutes les mesures gravitant autour du thème de la famille. Cette initiative va aboutir au lancement en interne de la brochure « Vous et votre bébé » qui sera diffusée en deux langues (français / anglais) à notre personnel et qui couvre des sujets tels que le congé de maternité, le Congé Parental, l'allocation d'éducation, la Baby Year, le congé d'accueil mais surtout le retour au bureau.

Dans une deuxième étape, nous avons remarqué que la plupart des candidats au Congé Parental ont besoin de mesurer les conséquences administratives et financières de leurs décisions sur les différentes composantes de leur rémunération (salaire / chèque-repas / bonus / avantages en nature).

Notre réponse à ces interrogations est double : d'une part nos politiques internes accessibles sur l'Intranet sont actualisées afin de décrire les mesures en place par rapport au Congé Parental et d'autre part la brochure fournit un synopsis sur les différents impacts au niveau de l'enveloppe de rémunération.

Dans une troisième étape, l'Employé informé des différentes possibilités existantes et de leurs conséquences doit être orienté dans un schéma décisionnel clair. Dans ce but, le département des Ressources Humaines remet aux candidats une « Fiche de Départ en Congé de Maternité ou Congé Parental » qui clarifie les différents intervenants, le calendrier du congé, les niveaux de validation et aussi de communication requis (ex. : information du parrain accompagnant l'Employé dans son évolution de carrière).

Cet outil couvre également la quatrième étape du processus, à savoir l'anticipation et la préparation du retour en définissant les bases de la discussion avec son responsable de département.

Au moins 3 semaines avant le retour, les thèmes suivants doivent être abordés au cours de cet échange entre l'Employé et son responsable : les responsabilités, les objectifs et le plan de formation.

## LE CONGE PARENTAL, UNE GESTION CONJOINTE

En conclusion, le Congé Parental est aussi un état d'esprit et une volonté mutuelle d'ouverture par rapport à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Au-delà des contraintes organisationnelles que cela représente, PricewaterhouseCoopers s'efforce d'élargir le dialogue sur cette thématique en développant une communication étayée de témoignages et en instaurant le « Life & People Committee », véritable pourvoyeur d'idées et relai de nos équilibres de genre.



Vinciane Istace, de nationalité belge et diplômée Ingénieur Commercial des Hautes Etudes Commerciales de Liège, intègre PricewaterhouseCoopers en 1992.

Elle débute sa carrière au sein de la compétence Audit de la firme où elle acquiert ses qualifications professionnelles de Réviseur d'Entreprises et d'Expert Comptable.

Après avoir contribué pendant 10 ans au service de clients du secteur financier (Investment Management et Banques), elle change d'orientation et reprend la direction du département des Ressources Humaines de la firme en 2003.



Pascal Rakovsky, de nationalité française et diplômé de l'Ecole Supérieure de Commerce de Paris, titulaire des qualifications professionnelles d'Expert Comptable français et luxembourgeois et de Réviseur d'Entreprises luxembourgeois, est membre du Comité exécutif de PricewaterhouseCoopers Luxembourg.

Il supervise la compétence Audit et est membre de plusieurs comités techniques tels que l'« IAS Core Group » et l'« Industrial Companies groups ».

En charge de nombreux clients multinationaux du secteur industriel et financier, Pascal Rakovsky a également accompagné PricewaterhouseCoopers dans son projet Prix Féminin en tant que leader du Human Capital Committee de 1999 à 2003.