

## Webinar :

# QVT et parentalité : comment en faire un levier d'égalité professionnelle ?



**Bleu Libellule**  
Cécile Gelly  
Directrice des Ressources  
Humaines



**Les Petits Chaperons Rouges**  
Sacha Tikhomirow  
Directeur Général



## Le saviez-vous ?

**94%** des DRH estiment que l'enjeu n°1 de la QVT est l'égalité professionnelle

# Les salariés sont-ils égaux face à l'équilibre des temps de vie ?

Quels sont les salariés les plus impactés dans leur équilibre des temps de vie ?



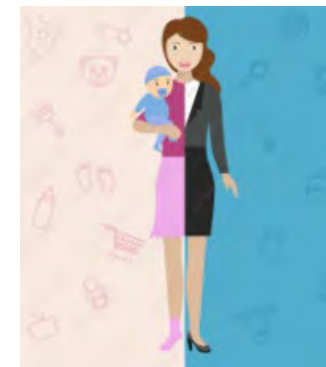
## Une conciliation vie pro/privée plus difficile pour les parents

- **66%** des parents confient rencontrer des difficultés de conciliation vie pro-vie perso avec un enfant de 0-3 ans <sup>(1)</sup>
- **83%** des parents disent manquer de temps au quotidien <sup>(2)</sup>

Contre **72%** pour les salariés en moyenne

## Et surtout pour les mères

- **55%** des mères disent porter majoritairement la **charge mentale** liée aux responsabilités parentales contre **8% pour les pères** <sup>(3)</sup>
- Pendant le covid, **45%** des femmes en télétravail assuraient une « **double journée** » professionnelle et domestique, contre **29%** des hommes <sup>(4)</sup>



## L'équilibre des temps de vie : une préoccupation essentielle pour les parents souvent pas assez prise en compte

- **92%** des salariés parents trouvent important le sujet de l'équilibre des temps de vie (1)

*97% pour les parents d'enfant de moins de 3 ans*

- **77%** des femmes et **68%** des hommes jugent que la parentalité est insuffisamment prise en compte dans l'organisation du temps et des lieux de travail (2)

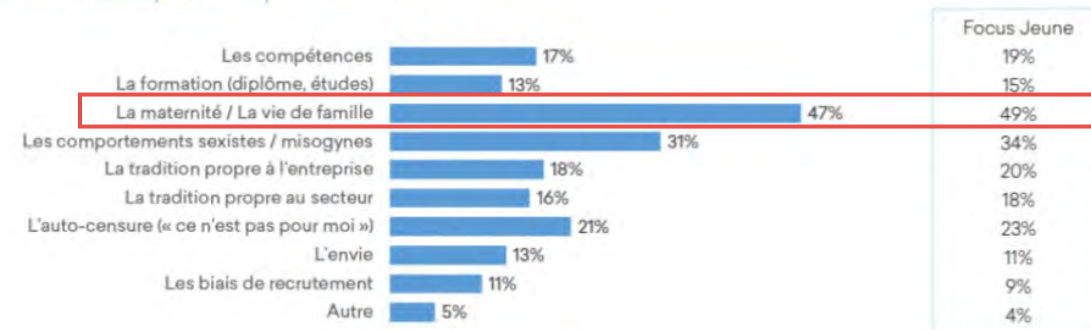
## La maternité : le 1<sup>er</sup> frein pour évoluer en entreprise

**84%** des femmes considèrent la maternité comme un frein au déroulé de leur carrière



### Quels sont, selon vous, les freins que peuvent rencontrer les femmes pour évoluer dans l'entreprise ?

(Plusieurs réponses possibles)



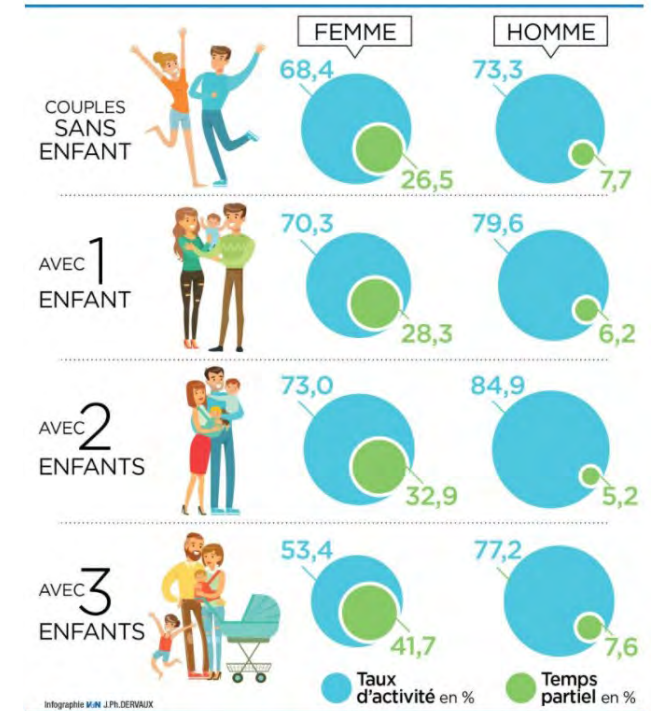


## Bouleversement dans l'organisation du travail :

Seulement **6%** des pères réduisent ou arrêtent leur activité à l'arrivée d'un enfant, contre **47%** des mères <sup>(1)</sup>

**Source de sexisme et discrimination : 80%** des femmes ont entendu, sur leur lieu de travail, des remarques sexistes liées à la maternité, et **59%** des hommes concernant la paternité <sup>(2)</sup>

**Perte de salaire :** l'arrivée d'un enfant crée à long terme un écart de salaire d'environ 20% entre les femmes et les hommes <sup>(3)</sup>



- **L'absence de mode de garde**

*En France, **25%** des femmes qui sont inactives ou à temps partiel en France le sont à cause d'un manque d'offre d'accueil adapté (9% aux Pays-Bas)*

*Les mères d'enfants de moins de 3 ans sont **48%** à indiquer être limitées dans leur recherche d'emploi en raison d'un problème d'accueil de leurs enfants*

- **Le partage des tâches** parfois inégal et le risque de la double journée des femmes
- La culture du **présentéisme** en entreprise
- **La monoparentalité**

**=> Les entreprises ont un rôle essentiel à jouer pour que les femmes n'aient plus à choisir entre maternité et carrière**



## QVT

- Meilleure conciliation vie familiale et professionnelles pour les parents
- Diminution des risques psycho-sociaux, du stress, de la fatigue, de la charge mentale

## Egalité

- Donner à tous ses salariés, parents ou non, hommes ou femmes, les mêmes chances au travail

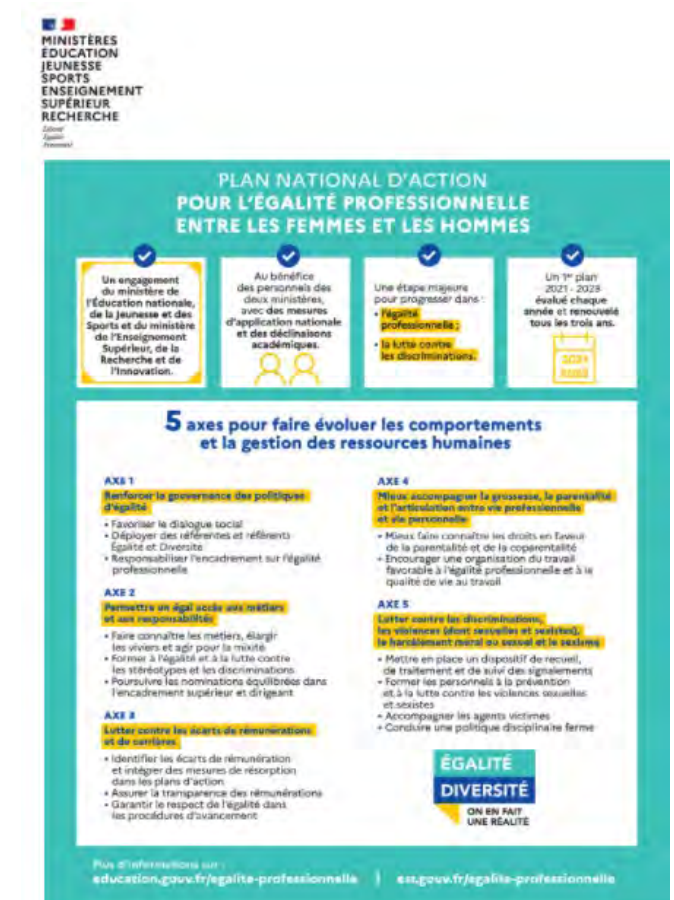
## Performance

- Attirer et fidéliser les talents  
*41% des parents estiment qu'être aidés à mieux équilibrer leur temps de vie a un impact très important sur l'image qu'ils ont de l'employeur (1)*
- Diminution de l'absentéisme

**=> La parentalité doit être au coeur des sujets égalité HF et QVT de la même façon que le sont les autres moments de vie impactant la vie pro (handicap, retraite, aidant familial etc...)**

## Pour favoriser l'égalité professionnelle, le gouvernement a mis en place plusieurs mesures :

- Allongement du congé paternité
- Aides fiscales pour inciter les entreprises à réserver des places en crèche
- Droit au rattrapage salarial (critère de l'index égalité HF)
- C'est aussi un des 5 axes du plan national pour l'égalité 2021-2023



**MINISTÈRES  
ÉDUCATION  
JEUNESSE  
SPORTS  
ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR  
RECHERCHE**

**PLAN NATIONAL D'ACTION  
POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Un engagement du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et du ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Au bénéfice des personnels des deux ministères, avec des mesures d'application nationale et des déclinaisons académiques.

Une étape majeure pour progresser dans :  
• l'égalité professionnelle ;  
• la lutte contre les discriminations.

Un 1<sup>er</sup> plan 2021 - 2023 évalué chaque année et renouvelé tous les trois ans.

**5 axes pour faire évoluer les comportements et la gestion des ressources humaines**

**AXE 1**  
**Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité**

- Favoriser le dialogue social
- Déployer des référents et référents Égalité et Diversité
- Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle.

**AXE 2**  
**Permettre un égal accès aux métiers et aux responsabilités**

- Faire connaître les métiers, élargir les viviers et agir pour la mixité
- Former à l'égalité et à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations
- Poursuivre les nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant

**AXE 3**  
**Lutter contre les écarts de rémunération et de carrière**

- Identifier les écarts de rémunération et intégrer des mesures de résorption dans les plans d'action
- Assurer la transparence des rémunérations
- Garantir le respect de l'égalité dans les procédures d'avancement

**AXE 4**  
**Mieux accompagner la grossesse, la parentalité et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle**

- Mieux faire connaître les droits en faveur de la parentalité et de la coparentalité
- Encourager une organisation du travail favorable à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail

**AXE 5**  
**Lutter contre les discriminations, les violences (dont sexuelles et sexistes), le harcèlement moral ou sexuel et le sexisme**

- Mettre en place un dispositif de recueil, de traitement et de suivi des signalements
- Former les personnels à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
- Accompagner les agents victimes
- Conduire une politique d' discipline ferme

**ÉGALITÉ  
DIVERSITÉ**

ON EN FAIT  
UNE RÉALITÉ

Plus d'informations sur :  
[education.gouv.fr/egalite-professionnelle](http://education.gouv.fr/egalite-professionnelle) | [est.gouv.fr/egalite-professionnelle](http://est.gouv.fr/egalite-professionnelle)

# Quelles solutions concrètes ?



## 4 types de leviers :

- l'accompagnement managérial
- l'organisation du travail
- les services qui facilitent le quotidien
- le soutien financier

## 3 moments à prendre en compte dans la parentalité :

Grossesse

Congé parental

Retour au travail

## Accompagnement managérial

- Créer un **climat de confiance** et un management bienveillant
- Sensibiliser les managers aux **pratiques sexistes et discriminatoires** liées à la parentalité

## Organisation du travail

- **Aménager et individualiser les horaires de travail**
- Proposer du **télétravail** pour gagner en flexibilité et réduire le temps de transport

## Services

- **Anticiper la recherche compliquée du mode de garde** en facilitant l'accès à une place en crèche

*80% des mamans estiment que la recherche d'un mode de garde est un parcours du combattant (1)*



## Accompagnement managérial

- Informer sur les congés paternité / maternité & congé parental
- **S'assurer que les hommes prennent leur congé paternité** et les encourager à s'impliquer dans la vie familiale
- Prévoir un accompagnement personnalisé des départs en congés maternité/paternité

## Organisation du travail

- Proposer un allongement du congé paternité

## Soutien financier

- **Maintien de rémunération**

## Accompagnement managérial

- **Systématiser les entretiens de retour de congés** paternité/maternité/ parentaux
- Développer une **culture du résultat** (à contrario d'une culture du présentéisme)
- Prendre en compte les différentes situations familiales (Monoparentalité, divorce, grossesse, handicap...)
- Sensibiliser les salarié.e.s aux risques psychosociaux et de burnout

## Organisation du travail

- Souplesse dans l'organisation du travail
- Fixer des horaires de réunion respectueux des temps privés
- Respect du droit à la déconnexion
- Adopter une **politique de congés** adaptée tous les temps de la vie

## Soutien financier

- **Droit au rattrapage salarial**
- Primes pour financer des modes de garde
- Prime à la naissance
- CESU pour financer des services qui facilitent la vie quotidienne
- Mutuelles avantageuses pour les familles...

## Services

- **Réserver des places en crèches** à proximité du domicile ou du travail des salariés en accueil régulier ou occasionnel, pour permettre un retour au travail plus serein
- Proposer des services d'aide aux devoirs
- Mettre en place une conciergerie
- Proposer des solutions de garde à domicile
- Organiser des conférences parentalité et ateliers d'échange

## Un soutien essentiel face à la pénurie des modes de garde pour faciliter le retour au travail

Plus de **40%** des enfants n'ont pas de mode de garde chaque année <sup>(1)</sup>

La France compte actuellement 446 000 places de crèches pour 2,2 millions d'enfants de moins de 3 ans. A date, **il manque environ 230 000 places de crèches.**

**50%** des parents n'auraient pas obtenu de place en crèche via leur employeur ou celui de leur conjoint <sup>(2)</sup>

- **Le mode d'accueil privilégié des parents**
- **Une solution fiable** : Pas de risque d'absence pour maladie par exemple puisque toute une équipe est présente (à la différence d'une nounou)
- **Une solution proche du domicile**
- **Une solution flexible** :
  - 3 rythmes d'accueil adaptés aux besoins des salariés (accueil régulier, occasionnel ou d'urgence)
  - Des amplitudes horaires élargis pour répondre à tous les besoins (de 7h30 à 19h30)
- **Une solution abordable** grâce à de nombreuses aides fiscales pour les entreprises et les familles





## QVT

- Une meilleure conciliation vie pro/privée
- Moins de transport et de fatigue grâce à une place à proximité
- Moins de charge mentale et de stress lié à la recherche du mode de garde
- Plus de disponibilité et de flexibilité

*96% des parents qui bénéficient d'un service de crèche d'entreprise considèrent que cela leur permet d'être plus sereins dans leur travail au quotidien (1)*

## Egalité

- Accélérer la reprise du travail pour les femmes qui le souhaitent après leur congé maternité
- Réduire les inégalités entre parents et non parents et entre homme et femmes grâce à une meilleure conciliation vie pro/perso

## Performance

- **Attirer et fidéliser** les talents
- **Diminuer l'absentéisme** lié à l'absence de mode de garde
- Favoriser le télétravail
- Favoriser la mobilité de vos talents



Accompagner ses parents salariés, notamment en réservant des places en crèche

La solution pour :

⇒ **Des parents sereins**

⇒ **Les femmes moins pénalisées dans leur travail grâce à la possibilité de revenir au travail et à une meilleure conciliation vie pro/perso**

## Les dispositifs de bonnes pratiques et valorisation d'accompagnement des parents en entreprise

- [Label Family Friendly Company](#)
- La [Charte de la parentalité en entreprise](#) de l'observatoire QVT
- [Parental Challenge](#) (100 pistes concrètes pour accompagner la parentalité en entreprise)
- Les [2 guides](#) de la parentalité en entreprise réalisés par Les Petits Chaperons Rouges et L'observatoire de la QVT





**Merci !**