BONJOUR ET BIENVENUE !

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 Tikhomiroff
Directeur Général

Le saviez-vous ?

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

Source : enquête Opinion Way menée par Les Petits Chaperons Rouges

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 ?

LES SALARIÉS PARENTS PARMI LES PLUS IMPACTÉS

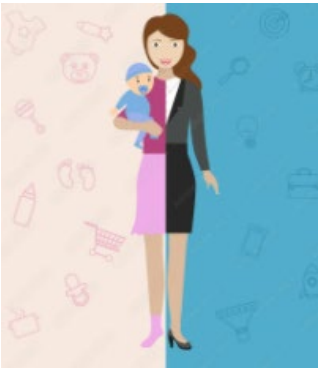
Une conciliation vie pro/privée plus difficile pour les parents

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

*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** (3)*
- *Pendant le covid, **45%** des femmes en télétravail assuraient une **« double journée »** professionnelle et domestique, contre 29% des hommes (4)*



Source: (1) Source : INSEE : Conséquences sur l'emploi des femmes – 2020, (2) Baromètre 2019 OPE de la Conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale, (3) Source : baromètre 2017 sur l'absentéisme réalisé par le cabinet de conseil Ayming (4) Etude Insee 2020

UNE FORTE ATTENTE PAS TOUJOURS PRISE EN COMPTE

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

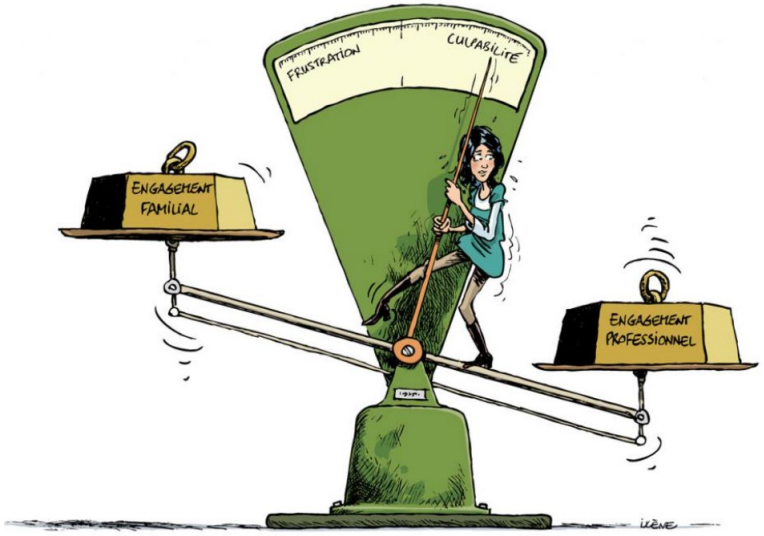
- *77% des femmes et **68%** des hommes jugent que la parentalité est insuffisamment prise en compte dans l'organisation du temps et des lieux de travail (2)*

Source : (1) Baromètre 2019 OPE de la Conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale, (2) Etude "Prise en compte de la parentalité dans la vie au travail", 2019

LA MATERNITÉ : UN FREIN À LA CARRIÈRE DES FEMMES

La maternité : le 1er frein pour évoluer en entreprise

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



Source: Etude "Prise en compte de la parentalité dans la vie au travail", 2019

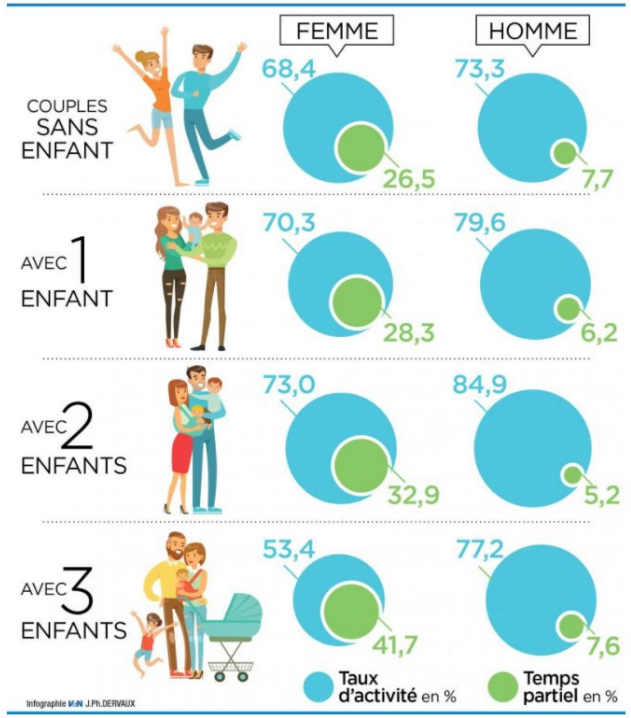
LA MATERNITÉ : UN FREIN À LA CARRIÈRE DES FEMMES

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 (1)*

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 (2)*

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 (3)*



Source: (1) Baromètre OPE de la Conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale, (2) étude menée par le CSEP et l'Institut BVA, (3) livre « Economie Utile pour des temps difficiles » d'Esther Duflo, Prix Nobel d'économie 2019

LES FREINS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE LIÉS À LA PARENTALITÉ

- **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

Source: Etude FFEC

ACCOMPAGNER LA PARENTALITÉ : LES ENJEUX POUR LES ENTREPRISES

QVT

- Meilleure conciliation vie familiale et professionnelles pour le 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…)

Source : (1) baromètre 2020 de l'Observatoire de la Parentalité – QVT

UN ENJEU FORT PORTÉ LE GOUVERNEMENT

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

Quelles solutions concrètes ?

LES LEVIERS POUR FAVORISER LA QVT DES PARENTS ET L'ÉGALITÉ PRO

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

UNE GROSSESSE SANS CULPABILITÉ

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)*

Source : (1) Enquête 2020 La boîte rose

CONGÉS PATERNITÉ/MATERNITÉ/PARENTAUX

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**

UN RETOUR SEREIN AU TRAVAIL

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

UN RETOUR SEREIN AU TRAVAIL

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

MODE DE GARDE : L'IMPORTANCE DU RÔLE DES ENTREPRISES

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 (1)*

*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 (2)*

Source : (1) Rapport du Haut Conseil à la Famille 2018, (2) Baromètre de satisfaction 2020 réalisé par la FFEC

LES AVANTAGES DE LA CRÈCHE PRIVÉE

- **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

LA CRÈCHE PRIVÉE : UN LEVIER CLÉ DE QVT ET ÉGALITÉ

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

Source : (1) Baromètre de satisfaction 2020 réalisé par la FFEC

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**

POUR ALLER PLUS LOIN

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

LES PETITS CHAPERONS ROUGES
by Grandir

Grandir
La famille au cœur !

Merci !