



## bien-être du professionnel

observatoire

initiative

# Soutenir la parentalité en entreprise

**Concilier activité professionnelle et vie familiale est parfois difficile. L'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise a pour mission de favoriser cet équilibre et de sensibiliser le plus grand nombre aux enjeux socio-économiques qui lui sont liés. La Charte de la parentalité en entreprise constitue un exemple des actions menées.**

© 2015 Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés

Mots clés - activité professionnelle ; entreprise ; parentalité ; vie familiale

Après cinq années d'existence, l'Observatoire de la parentalité en entreprise (OPE) a élargi son champ d'intervention en devenant l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise. Sa mission est de mobiliser l'ensemble des acteurs de la société en France et en Europe (employeurs, syndicats, pouvoirs publics, associations, médias, citoyens, etc.) autour des enjeux d'une meilleure conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle.

Les motivations de l'observatoire portent sur des valeurs :

- un être humain est un écosystème qui trouve son équilibre dans une pluralité de sphères d'épanouissement, qu'elles soient professionnelle, familiale, culturelle, spirituelle, artistique ou sportive ;

- il existe un véritable cercle vertueux entre équilibre de vie et performance économique. Il est temps pour les entreprises mais aussi pour les pouvoirs publics de s'engager en faveur d'un monde du travail plus serein, plus équilibré et ainsi durablement plus performant.

### La Charte de la parentalité en entreprise

La Charte de la parentalité en entreprise (encadré 1) a pour objectif d'inciter les entreprises à proposer aux salariés-parents un environnement mieux adapté aux responsabilités familiales. Elle a été signée par près de 500 employeurs publics et privés, qui représentent plus de 30 000 établissements et 4,5 millions de salariés, soit 15 % de la population active. La moitié

des signataires de la Charte de la parentalité en entreprise est composée de TPE-PME (toutes petites à moyennes entreprises), l'autre moitié d'entreprises de plus de 1 000 salariés [1].

### Missions de l'observatoire

La première mission de l'OPE est d'inciter un nombre grandissant d'employeurs à mettre en place des actions concrètes en faveur d'un meilleur équilibre des temps de vie, comme le télétravail, la flexibilité des horaires de travail, la réservation de places en crèche pour les salariés parents de jeunes enfants ou la mise à disposition d'experts pour accompagner les salariés aidants familiaux.

Sa deuxième mission est de faciliter le partage des bonnes pratiques entre employeurs pour stimuler la mise en place des actions concrètes, par des guides pratiques<sup>1</sup> capitalisant les retours d'expérience des entreprises pionnières, et une rubrique "bonnes pratiques" sur le site internet de l'OPE [2].

Enfin, sa troisième mission est de suivre l'évolution des attentes des salariés et des pratiques des entreprises, via le Baromètre annuel de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle (encadré 2), réalisé auprès d'un panel représentatif de salariés. Cette mission permet aux entreprises de proposer des actions concrètes au plus

Catherine  
BOISSEAU MARSULT  
Directrice des études  
et de la prospective

Observatoire de l'équilibre  
des temps et de la parentalité  
en entreprise (OPE),  
5, rue Bailly,  
92200 Neuilly-sur-Seine

#### Encadré 1. La Charte de la parentalité en entreprise

La Charte de la parentalité en entreprise repose sur trois principes :

- faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise ;
- créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier la femme enceinte ;

© www.observatoire-equilibre.com



- respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents.

Pour en savoir plus :

[www.observatoire-equilibre.com/vvp-content/uploads/2014/08/Charte\\_de\\_la\\_parentalite-en-entreprise.pdf](http://www.observatoire-equilibre.com/vvp-content/uploads/2014/08/Charte_de_la_parentalite-en-entreprise.pdf)

Adresse e-mail :  
catherine.boisseau-  
marsault@observatoire-  
equilibre.com  
(C. Boisseau-Marsault).



### Note

<sup>1</sup> Par exemple, le *Guide du manager de proximité*, les guides *Crèches et entreprises, quelles solutions pour mon entreprise ?* ou *Le télétravail dans mon entreprise ? Aide à la réflexion et à l'action*.

### Références

[1] [www.observatoire-equilibre.com/charte-de-la-parentalite/les-signataires/](http://www.observatoire-equilibre.com/charte-de-la-parentalite/les-signataires/)

[2] [www.observatoire-equilibre.com/bonnes-pratiques/](http://www.observatoire-equilibre.com/bonnes-pratiques/)

près des besoins des salariés concernés.

## Enjeux socio-économiques

◆ **L'équilibre des temps de vie et la parentalité en entreprise sont des enjeux** en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de santé et de qualité de vie au travail et de performance économique et sociale. En agissant en faveur de l'équilibre des temps de vie et de la parentalité en entreprise, les employeurs concourent au dynamisme démographique, à l'éducation des enfants et à l'accompagnement du vieillissement de la population.

◆ **La parentalité en entreprise se vit "à 360°"** : elle concerne en réalité les jeunes parents, les parents d'adolescents, les grands-parents actifs, les aidants familiaux, etc. Tout salarié a été, est ou sera un jour concerné par des besoins de conciliation au cours de sa vie professionnelle.

Pour aider les employeurs à mettre en place des mesures concrètes, l'OPE promeut quatre catégories d'actions :

- l'organisation du travail (possibilité d'aménager ses horaires de travail en fonction des contraintes familiales) ;
- l'accompagnement

en ressources humaines et managériales (formation des managers de proximité à la prise en compte des contraintes familiales des salariés) ;

## Encadré 2. Conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle : les attentes des salariés

L'édition 2015 du Baromètre OPE de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, dont le volet "salariés"

[www.observatoire-equilibre.com](http://www.observatoire-equilibre.com)



(36 %), une vigilance de la part des managers pour assurer aux équipes des horaires et une charge de travail raisonnables

est réalisé en partenariat avec l'Union nationale des associations familiales (Unaf), montre que les mesures les plus demandées concernent majoritairement l'organisation du travail. Les salariés demandent de la souplesse ponctuelle pour les horaires de travail (38 %), la possibilité d'aménager les horaires de travail en fonction des contraintes parentales

pour les collaborateurs (33 %), ainsi que des règles simples de vie quotidienne de type « éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir » (27 %).

Pour en savoir plus : [www.observatoire-equilibre.com/barometre-ope-de-la-conciliation-entre-vie-professionnelle-vie-personnelle-et-vie-familiale-presentation-des-resultats-2015-du-volet-salaries-realise-en-partnership-avec-lun/](http://www.observatoire-equilibre.com/barometre-ope-de-la-conciliation-entre-vie-professionnelle-vie-personnelle-et-vie-familiale-presentation-des-resultats-2015-du-volet-salaries-realise-en-partnership-avec-lun/)

- les services facilitant le quotidien des salariés (crèches d'entreprise, centres de loisirs) ;
- le soutien financier aux salariés-parents (chèque emploi service universel – Cesu, participation aux frais de garde).

seulement les jeunes parents mais aussi les parents d'adolescents, les grands-parents actifs et les aidants familiaux. Il souhaite agir de manière à mobiliser l'ensemble des parties prenantes et renforcer les liens avec les pouvoirs publics, afin de promouvoir le rôle de l'équilibre des temps de vie dans la performance économique et sociale des organisations. De plus, il envisage de déployer ses actions à l'international pour accompagner les entreprises françaises

En agissant en faveur de l'équilibre des temps de vie et de la parentalité en entreprise, les employeurs concourent au dynamisme démographique, à l'éducation des enfants et à l'accompagnement du vieillissement de la population

### Axes de développement

L'observatoire souhaite élargir son périmètre d'action quant à l'équilibre des temps de vie pour l'ensemble des salariés : non

dans leur politique de développement du soutien à la parentalité dans le monde. ▶

Déclaration de liens d'intérêts  
L'auteur déclare ne pas avoir de liens d'intérêts.