

# Travail & parentalité

## UNE DIFFICILE ARTICULATION

1

### Articuler travail et parentalité, un défi quotidien

77%

des parents travailleurs français jugent difficile de concilier les deux.

À quel moment de votre parentalité avez-vous eu le plus besoin d'aide ?

N°1 : la routine au travail

Si la grossesse et le retour de congé parental sont des moments où la casquette parentale est assez visible par les collègues et le manager au travail, le quotidien est probablement la partie la plus invisible du travail parental, il est moins présent dans les consciences de ceux avec qui on collabore.

2

### Les différents facteurs de la difficulté

#### Nombre et âge des enfants

Le sentiment de difficulté monte fortement à partir du deuxième enfant qui nécessite des aménagements plus importants.

À quel moment de votre parentalité avez-vous eu le plus besoin d'aide ?



#### Genre

Malgré certains avancements notables, l'articulation entre le travail et la parentalité est encore vécue comme difficile, notamment par les femmes, et de nombreuses inégalités persistent. Ce sont donc les femmes qui sont obligées de faire des aménagements plus importants.

80%

des femmes, concilier travail et parentalité est un challenge du quotidien

contre

73%

des hommes en moyenne

La différence entre les difficultés perçues par les hommes et les femmes est aussi un révélateur d'une dynamique genrée des arbitrages effectués.



#### Le profil professionnel

Ce sont les professions intermédiaires et les cadres pour qui l'articulation de la parentalité et du travail est le plus perçue comme un challenge.

**Cadres**  
pour 80 % c'est un challenge vs 77 % moyenne

**Professions intermédiaires**  
pour 81 % c'est un challenge vs 77 % moyenne

Malgré davantage de flexibilité dans l'organisation de leur travail, il est difficile de jouer avec un agenda qui dépasse souvent le volume des 39 heures. Pour entrecaler ce volumineux agenda professionnel avec les prérogatives parentales, les cadres travaillent dans les interstices de leur vie personnelle, une solution qui permet de déblayer la to do mais qui génère aussi de la fatigue.

Les professions intermédiaires, elles, doivent plus souvent faire face à une contrainte d'horaires fixes, longues et non modulables et rejoignent les cadres dans les catégories qui font davantage l'objet d'épuisement professionnel pour des raisons de forte pression émotionnelle, de présence physique sur le lieu de travail trop longue (notamment dans le secteur médico-social) ou de responsabilités impliquant des sollicitations continues.

81%

des cadres re-travaillent en dehors de leurs horaires de travail

contre

62%

qui ne le font pas en moyenne

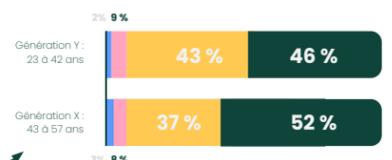
#### Âge

#### La génération Y qui souffre le plus

Génération Y : 23 à 42 ans



Depuis que vous êtes devenu(e) parent, diriez-vous que votre travail est... ? / Génération



■ Plus important qu'avant ■ Aussi important qu'avant ■ Moins important qu'avant ■ Je ne sais pas

"Ma famille est au premier plan. Si demain j'ai un choix à faire, ce sera ma famille que je choisirai. Mais on a besoin d'argent pour vivre donc une situation de dépendance se crée."

Ce sont les **parents de 25-44 ans** qui vivent l'articulation entre famille et travail le plus difficilement. On colle souvent à cette tranche d'âge de fortes ambitions professionnelles et donc le besoin d'une certaine disponibilité au travail, notamment lorsqu'elle est cadre. Cependant, cette tranche d'âge casse les stéréotypes dans ses réponses : c'est la tranche d'âge qui déclare le plus que le travail a moins d'importance dans leur vie depuis leur parentalité.

#### Conclusion de cette partie

Ainsi, être un parent-travailleur en France exige de nombreux ajustements : ces journées de sprint, bien remplies d'obligations quotidiennes, laissent peu ou plus de place pour se ressourcer, pour s'épanouir.

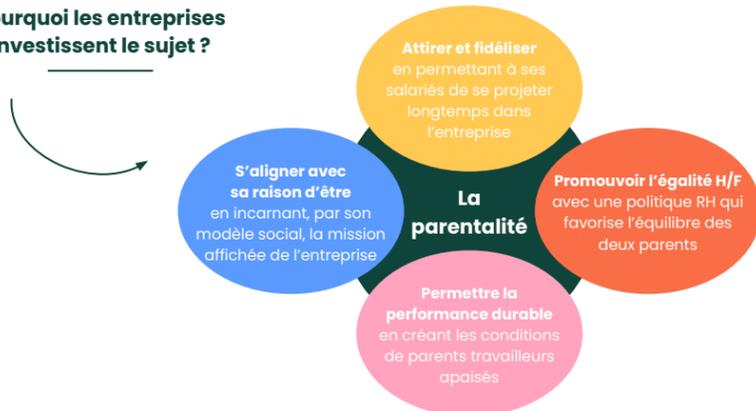
Et le moindre temps est rentabilisé pour honorer ses deux casquettes, l'une parentale et l'autre professionnelle : **62 % des parents déclarent retravailler en dehors des horaires contractuels.**

Qu'importe le profil du parent, qu'importe les aménagements, qu'importe les courses contre la montre, l'équilibre du parent travailleur est quasiment inatteignable. C'est pour autant, une attente prioritaire des travailleurs français (pour 67 % des répondants, c'est la priorité n°1 post pandémie)<sup>15</sup>, questionnant frontalement l'engagement des entreprises sur le sujet.



# En entreprise, un sujet en passe de devenir incontournable mais reste un chemin à parcourir

Pourquoi les entreprises investissent le sujet ?



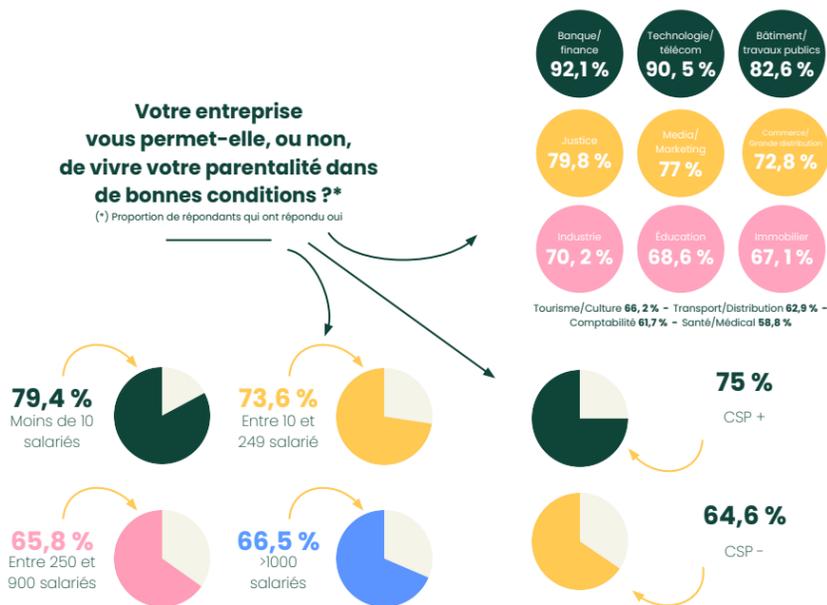
69 % des sondés déclarent être satisfaits de la manière dont ils vivent aujourd'hui leur parentalité en entreprise.

MAIS

Des vécus de la parentalité différents en fonction du secteur, de la taille de l'entreprise ou encore la classe socio-professionnelle

Votre entreprise vous permet-elle, ou non, de vivre votre parentalité dans de bonnes conditions ?\*

(\* Proportion de répondants qui ont répondu oui)



Au-delà des (encore nombreuses) entreprises qui se contentent du minimum réglementaire, toutes les entreprises que nous avons interrogées ont mis en place des dispositifs légaux et s'interrogent sur les moyens de compléter cette proposition pour coller à des parentalités aujourd'hui multiples.

Deux approches appliquées :

**Une approche by design**, qui part du vécu du parent pour penser une expérience collaborateur plus fluide. Cette approche by design est cependant aujourd'hui confrontée à une limite forte.

52,1 %

des participants considèrent ne pas être suffisamment informés des différents dispositifs et de leurs droits en tant que parent.

**Une approche culture-centric**, qui part de l'ADN de l'entreprise pour penser des dispositifs en cohérence. La culture de la flexibilité, convoitée et demandée par les parents, produit cependant des effets de bord éprouvants pour l'individu, comme l'obligation de retravailler en dehors de ses horaires de travail. C'est le Triple Peak Day parental.

Le management :

clé de voûte de l'efficacité des politiques RH

59 % des participants affirment se sentir soutenus par leur manager. C'est tout de même aujourd'hui 41 % qui ne se sentent pas assez soutenus.

Un défi managérial : concilier performance et prise en compte des besoins de chacun

La clé de résolution pour certains managers = la construction d'une solidarité pour permettre de penser la performance à l'échelle de l'équipe.

Quelles clés d'actions concrètes ?

Pour les managers vis-à-vis de leurs collaborateurs :

1. Faire preuve de bienveillance lors d'imprévus / d'aléas
2. Être à l'écoute si besoin et ouvrir la possibilité d'un dialogue ouvert
3. Respecter l'intimité

Pour les entreprises vis-à-vis de leurs managers :

1. Donner plus d'autonomie et de moyens pour décider à l'échelle de son équipe
2. Les associer aux prises de décisions RH sur le sujet
3. Les former à la résolution de cas pratiques

## Et pour demain ?

Une entreprise de plus en plus proactive

"L'entreprise, parce qu'elle est plus agile et qu'elle a moins de contraintes, peut aller beaucoup plus vite, tester des choses et ainsi inspirer l'action publique."

- Un parent

Quel est, selon vous, le rôle principal de l'entreprise pour mieux faciliter la conciliation entre travail et parentalité ?



Conclusion de cette partie

L'entreprise avait commencé à se transformer par anticipation, elle accélère le processus par nécessité, pour répondre aux nouvelles attentes des travailleurs. Les approches sont multiples et le chemin à parcourir est encore à définir alors que les parents redéfinissent leurs attentes. Mais pour agir sur la difficulté que représente la conciliation du travail et la parentalité, l'entreprise ne peut agir seule : elle va devoir travailler main dans la main avec les institutions publiques.

Comment s'emparer du sujet ?

Quelle société façonner pour permettre l'articulation de deux conditions pourtant bien banales et courantes de l'espèce humaine ?  
N'y a-t-il pas là un pacte sociétal à réinventer pour rendre le sort du parent travailleur plus apaisé ? Comment tester de nouvelles perspectives ?  
Quel est le rôle de chaque partie prenante – État, entreprise, individu ?

Une vaste question !

Nous l'explorons dans notre rapport à travers 3 principaux axes d'action qui nous paraissent clés à mettre sur le devant de la scène dans les prochaines années :

- #1 Créer un vrai pacte d'égalité homme-femme
- #2 Ouvrir ses horizons pour repenser les conditions de travail de tous
- #3 Promouvoir un rapport sain à la performance