

Concilier vie professionnelle et responsabilités éducatives



*Guide entreprises :
mieux comprendre pour agir !*



Concilier vie professionnelle et responsabilités éducatives



*Guide entreprises :
mieux comprendre pour agir !*



en partenariat avec

Solutions
parentalité
Nathan



Edito
Jérôme Ballarin

Président de l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail



Depuis une dizaine d'années, la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle est devenue un sujet de préoccupation majeur pour les salariés. Ils sont plus de neuf sur dix à souhaiter désormais pouvoir s'épanouir dans leur vie professionnelle et dans leur vie personnelle. Cette tendance est particulièrement marquée chez celles et ceux qui sont parents.

Parallèlement, l'équilibre des temps de vie constitue un enjeu essentiel pour les entreprises, en tant que levier d'attractivité, de fidélisation et de performance au quotidien. Nous sommes convaincus qu'en tenant compte des aspirations professionnelles et personnelles de ses équipes, l'employeur renforce le sentiment d'appartenance, donne du sens au travail, permet aux personnes d'être à la fois moins stressées et moins fatiguées, mais également plus créatives et plus en capacité de coopérer harmonieusement avec leurs collègues.

Accompagner la parentalité en entreprise, c'est accueillir avec bienveillance l'annonce d'une grossesse ou d'un projet d'adoption, c'est aussi permettre aux collaboratrices et aux collaborateurs concernés d'assumer pleinement leurs responsabilités éducatives quand l'enfant grandit.

Ce guide pratique a tout d'abord pour objectif de sensibiliser les dirigeants d'entreprise et leurs équipes aux besoins rencontrés par les salariés-parents dans la conciliation de leur activité professionnelle et de leurs responsabilités éducatives. Il met par ailleurs en exergue le cercle vertueux existant entre d'une part, la prise en compte de la parentalité en entreprise, et d'autre part, les progrès en termes d'égalité professionnelle femmes-hommes, de qualité de vie au travail et plus globalement de performance économique et sociale.

Pour faciliter la mise en place d'actions concrètes, ce guide est construit autour des principales situations rencontrées par les salariés-parents.

- ◆ Se rendre disponible au quotidien pour aider ses enfants dans leurs devoirs et leurs révisions, gérer l'épineuse question des écrans, participer à des réunions scolaires, s'organiser en cas de grève ou d'absence des enseignants
- ◆ Être présent dans les temps forts de la scolarité comme la rentrée scolaire, les examens ou les concours, la recherche d'un stage, l'orientation scolaire
- ◆ Accompagner son enfant en cas de difficulté, qu'il s'agisse d'un problème de santé, de décrochage ou de harcèlement par exemple

Je tiens à remercier chaleureusement les entreprises du réseau de membres actifs de l'Observatoire pour leur contribution à l'élaboration de ce guide et le partage de leurs bonnes pratiques.

Bonne découverte à toutes et à tous,



Edito
Catherine Lucet
Présidente des Éditions Nathan



La crise sanitaire que nous traversons et la période de confinement du printemps éclairent d'une lumière nouvelle les enjeux d'éducation et la difficulté d'assurer l'égalité des chances et de l'accès au savoir.

À l'occasion de cette crise, les parents se sont brusquement trouvés en première ligne pour organiser l'« école à la maison », confrontés à la difficulté de motiver, rassurer, accompagner, faire respecter des horaires, des consignes, expliquer des concepts...

De nombreux parents, débordés, propulsés dans un rôle inédit, peu disposés à la pédagogie, en mal d'outils et de maîtrise des sujets, ont pu se sentir démunis et mesurer la difficulté d'aider leurs enfants dans leur scolarité.

L'école, et les enseignants, de leur côté, pris par surprise par la nécessité d'enseigner à distance, se sont mobilisés, avec les moyens du bord. Mais l'inventivité et le dévouement du plus grand nombre ne peuvent pas suffire à combler les fractures numériques, sociales, psychologiques...

Et le bilan est lourd. Jean Michel Blanquer estimait que 500 000 élèves ont été en décrochage scolaire durant la période de confinement, soit 4 % des élèves français. Une enquête de SynLab menée fin avril, auprès de 1 000 enseignants du primaire au secondaire, annonçait que 20 % des élèves se sont désengagés de leur scolarité durant le confinement.

Mais cette crise, où parents et enseignants ont dû sortir de leurs positions habituelles, peut aussi devenir l'occasion d'un rapprochement entre les familles et l'école et favoriser l'avènement d'une véritable coéducation, encore à dessiner.

De même, la reconnaissance du rôle éducatif majeur des parents, et de la nécessité de le concilier avec leurs obligations professionnelles peut être à l'origine d'une meilleure compréhension des salariés-parents au sein des entreprises, et d'actions en faveur de leur équilibre de vie.

Pour les aider à relever ces défis pour l'éducation et l'égalité des chances, Nathan, acteur historique dans le domaine de l'éducation, et fervent militant de la coéducation, accompagne au quotidien les enseignants, parents, enfants, collectivités et entreprises. Alliant rigueur et expertise pédagogique, portant des valeurs de bienveillance, d'ouverture, d'émancipation et de progrès, Nathan s'engage ainsi pour la réussite de tous les enfants.

Ensemble, aidons vos salariés-parents à remplir au mieux leur rôle éducatif, tout en le conciliant avec une vie professionnelle épanouie !



◆

Sommaire

◆

1

Les responsabilités éducatives : un sujet de préoccupation majeur pour la conciliation des vies professionnelle et personnelle des salariés – parents

- ◆ *Éléments de contexte* 09
- ◆ *Impact sur la vie professionnelle des salariés-parents* 14
- ◆ *Un enjeu de performance économique et sociale pour les employeurs* ... 18

2

Comment accompagner concrètement les salariés – parents dans la conciliation de leur vie professionnelle et de leurs responsabilités éducatives ?

- ◆ *Au quotidien* 23
- ◆ *Les temps forts de la scolarité* 28
- ◆ *En cas de difficulté* 32
- ◆ *Les salariés parents-délégués* 36
- ◆ *Relations entreprise-école* 40

3

10 conseils pour soutenir les salariés dans leurs responsabilités éducatives 45

4

Témoignages d'entreprises

- ◆ *Réseau des entreprises de l'Observatoire de la QVT* 48
- ◆ *Réseau de Nathan* 54



1

**Les responsabilités éducatives :
un sujet de préoccupation majeur
pour la conciliation des vies
professionnelle et personnelle
des salariés – parents**



Éléments de contexte

Avec un taux d'activité de 80 % pour les mères et de 90 % pour les pères, la majorité des salariés concilie au quotidien vie professionnelle et responsabilités éducatives. Un défi qui s'inscrit dans une double injonction de réussite professionnelle et de réussite éducative, dans un contexte de forte pression sociale et d'intensification de la charge de travail.



Au cours de l'Histoire, la place et la vision de l'enfance ont profondément changé

Dans le monde occidental, ce n'est réellement qu'à partir du 16^e siècle que l'enfant connaît un **processus d'individualisation** où il est davantage valorisé, notamment sous l'impulsion de la Réforme protestante. Mais jusqu'à la fin du 19^e siècle, il reste avant tout une force de travail dans une Europe agricole. Toutefois, c'est au cours de ce siècle que l'éducation des enfants prend peu à peu une place plus importante. Jugeant la famille souvent défaillante en ce domaine, **l'État confie à l'école la fonction éducative** basée sur la discipline, l'obéissance et le respect.

L'enseignement primaire devenu obligatoire avec la loi du 28 mars 1882 et la scolarité prolongée jusqu'à l'âge de quatorze ans puis seize ans, respectivement instituée par la loi du 9 août 1936 et l'ordonnance du 6 janvier 1959,

donnent à **l'école une place prépondérante dans la vie des enfants et de leur famille.**

Au 20^e siècle, avec la chute du taux de mortalité infantile en Europe liée aux progrès médicaux, doublée d'une baisse du taux de natalité et du nombre d'enfants par famille, la place de l'enfant a radicalement changé : **il est en effet désormais possible de se projeter avec ses enfants dans l'avenir.** Accompagnant cette transformation des mentalités, la législation installe au fil des ans **la notion de droits de l'enfant. La perception et les représentations de la famille, et du coup les pratiques relatives à l'enfance, évoluent** avec l'augmentation du nombre des familles recomposées, monoparentales et homoparentales.

La bi-activité des couples induit une pression croissante en matière d'éducation des enfants

Parallèlement, le taux d'activité féminin augmentant, la société a dû s'adapter en multipliant les gardes d'enfant hors du domicile et instaurant la scolarisation précoce avec l'école maternelle. Aujourd'hui, **près de deux tiers des familles avec au moins un enfant de moins de 3 ans sont des couples avec deux actifs ou des familles monoparentales avec un parent actif**. La bi-activité dans les couples s'élève même à près de 80% en région parisienne. L'allongement des temps de transport et la rigidité de l'organisation du travail, notamment en matière de gestion des horaires, pénalisent nombre de salariés, à commencer par les employés et les ouvriers souvent éloignés de leur lieu de travail.

Pour autant, les cadres ne sont pas épargnés par cette difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle. Si les femmes sont moins souvent cadres que les hommes (14,7% contre 20,5%), elles accèdent toutefois de plus en plus à des postes de responsabilité¹.

Les contraintes liées au statut de cadre (disponibilité, responsabilité...) pèsent donc de plus en plus sur les femmes comme sur les hommes. Une situation qui peut détériorer parfois la qualité de vie au travail et à la maison. Or, la pression est particulièrement forte pour les femmes. Selon une étude du Ministère du Travail², en moyenne les mères passent en effet plus de temps avec leur enfant, y consacrant les trois quarts de leur temps disponible contre moins de 60 % pour les pères.

Les situations personnelles, enfin, peuvent s'aggraver encore dans les cas de familles monoparentales. Ces dernières doivent souvent faire face à d'importantes difficultés notamment financières : le niveau de vie des enfants vivant en famille monoparentale est en moyenne inférieur à celui des enfants vivant dans une famille traditionnelle avec 14 833 euros contre 22 191 euros par an. (Source : CNAF Résultats du Rapport 2017 de l'Observatoire)



« L'allongement des temps de transport et la rigidité de l'organisation du travail pénalisent nombre de salariés »

L'intensification de la charge de travail en entreprise ne cesse de croître

Faire plus et plus vite dans la même période de temps, s'adapter à des méthodes de travail et des activités nouvelles... **les conditions et rythmes de travail n'ont cessé, ces trente dernières années, d'être de plus en plus contraints**³. Nombreuses sont les entreprises à adapter leur organisation à ce nouveau contexte en développant par exemple des modes de management plus collaboratifs. Mais la pression concurrentielle est telle que de tels ajustements ne suffisent pas toujours.

Par ailleurs, la numérisation de l'économie et du monde du travail avec les outils de communication connectés (smartphones, ordinateurs personnels...) a considérablement accéléré et intensifié les rythmes de travail.

Elle a également fait éclater le cadre traditionnel de l'activité dans et hors les murs de l'entreprise. **Cet état de « connectivité permanente » brouille les frontières entre le temps de travail et la vie privée.**

C'est indéniablement un atout pour offrir plus de souplesse dans l'organisation du travail, mais c'est aussi un risque pour la disponibilité des salariés-parents lorsqu'ils se connectent à la maison pour travailler. Le « droit à la déconnexion », introduit dans le code du travail en 2016, tend toutefois à se généraliser au sein des entreprises et à favoriser une prise de conscience de l'impact de ces nouveaux outils numériques sur la qualité de vie au travail et sur les risques psychosociaux.



1. Source « Femmes et hommes, l'égalité en question » Insee Références – Édition 2017

2. Étude Dares – septembre 2017 : L'articulation des temps parental et professionnel au sein des couples : quelle place occupée par les pères ?

3. Dares, Conditions de travail : reprise de l'intensification du travail chez les salariés, 2014

◆

Coéducation, parents délégués... L'implication des parents est devenue centrale dans la communauté éducative

La loi d'orientation et de programmation pour la Refondation de l'école de la République du 8 juillet 2013 a significativement transformé la relation entre l'école et les parents en instituant la coéducation au cœur de l'action éducative. Elle marque ainsi la fin d'une césure entre deux univers bien distincts instauré par la notion de l'État éducateur visant à limiter les interférences sociales et familiales afin d'effacer les particularismes.

Concomitamment, ce nouveau rapport à l'école prend forme alors que s'est installé depuis des décennies un chômage de longue durée. L'école devient en effet, pour les parents, le meilleur moyen de se doter d'un capital scolaire à même de faciliter l'accès au marché du travail : **en France, la réussite éducative et le diplôme sont souvent indispensables pour viser une carrière professionnelle. Les parents s'investissent donc beaucoup dans l'éducation**

de leurs enfants, qu'il s'agisse du temps qu'ils passent avec eux pour les devoirs mais aussi du recours de plus en plus important aux solutions d'accompagnement scolaire (cours en ligne ou à domicile, stages de révision, nouvelles formes de pédagogie...).

Au sein même de l'école, une nouvelle coopération s'installe, c'est l'émergence de la coéducation. La loi du 8 juillet 2013 vise à favoriser ce travail en commun et à instaurer une relation de confiance mutuelle au sein d'une communauté éducative. Parents délégués, conseils d'école, conseils de classe, conseils d'administration... le droit de participation des parents d'élèves est aujourd'hui reconnu. De plus en plus investis dans la vie de l'école, les parents doivent toutefois concilier le suivi scolaire de leurs enfants et leur vie professionnelle.



◆

La crise du COVID-19 a exacerbé les difficultés de conciliation des temps de vie professionnels et familiaux rencontrés par les salariés-parents

Confinés en télétravail, les salariés-parents ont dû gérer de front pendant cette période particulière leurs activités professionnelles et leurs responsabilités éducatives dans un contexte d'école à la maison. Si ce modèle n'est pas voué à perdurer, il a toutefois permis d'accélérer la prise de conscience des employeurs sur la vie familiale et les responsabilités éducatives de leurs salariés-parents.

Dans les entreprises, les équipes RH et QVT ont rapidement mis en place des actions concrètes pour accompagner les salariés-parents : souplesse dans l'organisation du travail pour aider les salariés à s'organiser en tenant compte de leurs contraintes familiales, mise à disposition de plateformes de soutien éducatif pour permettre aux enfants de travailler en autonomie, conférences parentalité à distance...

LES CHIFFRES CLÉS



81%

Taux d'emploi des femmes avec deux enfants de plus de 3 ans

(source : étude UNAF 2017 - Chiffres clés de la famille)



6

couples « bi actifs » sur 10 ont des semaines de travail dont les emplois du temps se superposent au moins partiellement

(source : Analyse Dares 2017)



1h10

Temps supplémentaire quotidien qu'accordent les mères en emploi à leurs enfants de moins de 3 ans, par rapport aux pères

(source : Analyse Dares 2017)

Impact sur la vie professionnelle des salariés-parents

Les responsabilités éducatives sont souvent une source de stress et de fatigue pour les salariés-parents. Elles peuvent générer des phénomènes de désengagement voire de décrochage professionnel, notamment chez les mères. Il s'agit là d'un enjeu majeur de performance économique et sociale pour les entreprises.



Suivi scolaire et adolescence, sources de stress

Avec des journées d'école qui se terminent à 15 heures ou 16 heures, des enfants en vacances tous les deux mois, des devoirs à la maison... les parents d'enfants scolarisés doivent sans cesse jongler au quotidien entre leur vie professionnelle et leur vie familiale. La pression est d'autant plus forte que **la scolarité est de plus en plus perçue comme un parcours d'obstacles** où la compétition et les stratégies d'orientation sont souvent considérées comme déterminants. Parallèlement, le principe de coéducation, prôné ces dernières années par le système scolaire, nécessite également **un investissement accru des parents**. De l'école maternelle au baccalauréat, les parents sont ainsi mobilisés pendant une quinzaine d'années pour le suivi et l'accompagnement de la scolarité de leurs enfants. Sans compter qu'au-delà du temps scolaire et du suivi des devoirs, notamment au primaire et au collège, s'ajoute **la gestion des activités extrascolaires sportives ou culturelles** qui alors qu'elles étaient autrefois considérées comme secondaires sont devenues très prisées par les parents. Ces activités représentent pour les parents un véritable levier éducatif, complémentaire de la scolarité :

elles apportent en effet aux enfants une source d'ouverture, de culture et d'épanouissement...

Par ailleurs, **l'arrivée de l'adolescence peut être aussi une source supplémentaire de stress pour les parents**. Le passage de l'enfance à l'âge adulte, avec son lot de changements psychologiques et physiologiques, se traduit souvent chez l'adolescent par des comportements conflictuels et un rejet de l'autorité parentale. Cette recherche de repères nécessite de la part des parents écoute, tact et fermeté afin d'éviter que les conflits ne dégénèrent. Pendant cette période, les parents sont amenés bien souvent à revoir leur cadre éducatif et doivent généralement repenser leur organisation quotidienne pour dégager du temps et être plus présents à la maison. **Leur disponibilité professionnelle et leur travail peuvent en pâtir**. La période de l'adolescence devient alors un véritable défi pour un salarié-parent qui se voit confronter à un dilemme : accompagner et prodiguer la plus grande attention possible à son adolescent alors que celui-ci ne souhaite qu'une chose, davantage d'autonomie et d'indépendance.

Des contraintes organisationnelles mais aussi sociales

Le taux d'activité des mères étant de 80 % et celui des pères de 90 %, **l'organisation du temps devient vite un enjeu primordial pour assurer suivi de la scolarité et accompagnement de l'adolescence**. Or, la part de la population active qui travaille à des horaires atypiques ne cesse d'augmenter (« trois-huit », horaires décalés, travail le week-end...). Autre tendance à ne pas négliger, l'accroissement des divorces, des familles monoparentales et des familles recomposées qui rend souvent plus difficile l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

Selon l'enquête « Conditions de travail et risques psychosociaux » de 2016, 16 % des personnes

vivant en couple avec des enfants de moins de 18 ans rapportent que leurs proches se plaignent de leur indisponibilité, contre 12 % des personnes en couple avec des enfants de plus de 18 ans ou sans enfant. Par ailleurs, 21 % des femmes et des hommes qui déclarent devoir « toujours » ou « souvent » se dépêcher dans leur travail font état de difficultés avec leurs proches, contre 7 % des salariés qui ne sont pas dans ce cas. Or, seuls 9 % des femmes et 11 % des hommes qui déclarent pouvoir s'absenter facilement quelques heures en cas d'imprévu personnel rapportent des difficultés avec leur entourage, contre près de 20 % pour les salariés n'ayant pas cette possibilité.



L'engagement de l'entreprise auprès de ses salariés-parents est primordial

Le soutien à la parentalité en entreprise peut donc s'avérer une solution bénéfique tant pour le bien-être des employés concernés que pour le bon fonctionnement de l'entreprise. L'éducation des enfants est une préoccupation majeure des salariés-parents et donc un élément essentiel du soutien à la parentalité : aide à la scolarité des enfants, soutien financier et souplesse dans l'organisation du travail sont autant d'initiatives attendues par les salariés-parents pour faciliter leur vie quotidienne. Et ce d'autant que ces derniers peuvent par ailleurs faire face également à des situations critiques et déstabilisantes telles que le décrochage scolaire ou le harcèlement.

Face à de telles difficultés, les parents sont d'autant plus déstabilisés qu'ils hésitent bien souvent à confier leurs problèmes personnels à leurs collègues et plus encore à leur manager. Un repli sur soi, voire un déni, qui peut avoir des répercussions sur son attitude au travail et surtout sur son investissement professionnel.

Avec **un risque de se voir entraîner dans un cercle vicieux**, où ses problèmes personnels empiètent sur la qualité de son travail, et où les mauvais résultats professionnels entraînent eux-mêmes des répercussions négatives sur les obligations familiales. Un tel processus peut **aboutir à des arrêts maladie à répétition pouvant conduire à un burn-out**.

Sans conteste, vie professionnelle et vie personnelle sont étroitement liées. Une équipe de chercheurs américains l'a encore récemment démontré, sous un angle plus inhabituel, en s'intéressant à **l'impact du stress professionnel sur la santé des enfants**. Selon cette étude (« *When work-family conflict hits home: Parental work-family conflict and child health* » 2019), plus un employé dispose d'autonomie dans son travail, moins les risques de stress professionnel sont présents, et moins les enfants du foyer sont malades. Un cercle vertueux en somme.



« L'éducation des enfants est une préoccupation majeure des salariés-parents et donc un élément essentiel du soutien à la parentalité »

LES CHIFFRES CLÉS



80%

des parents placent la réussite scolaire des enfants comme préoccupation principale

(source : Études TNS SOFRES, 2004)



5h

Temps consacré, par semaine, par les élèves français aux devoirs à la maison

(source : Étude PISA 2014 - OCDE)



1/2

des jeunes est en état de souffrance psychologique

(source : « Écoutons ce que les enfants ont à nous dire » UNICEF Rapport du 23 septembre 2014)



1/3

des jeunes dit avoir été harcelé ou ennuyé par des camarades dans le cadre scolaire

(source : « Écoutons ce que les enfants ont à nous dire » UNICEF Rapport du 23 septembre 2014)



4/10

des jeunes disent avoir des relations un peu tendues avec leurs parents

Pour aller plus loin

DARES - Conciliation difficile entre vie familiale et vie professionnelle.

Quels sont les salariés les plus concernés ? : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares_analyses_conciliation_vie_familiale_vie_professionnelle.pdf

Stress professionnel et santé des enfants :

<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Focp0000145>

Un enjeu de performance économique et sociale pour les employeurs

Selon les résultats du Baromètre OPE de la Conciliation entre Vie professionnelle, vie personnelle et familiale, une écrasante majorité des salariés (92 %) place **l'équilibre de leurs temps de vie entre sphère professionnelle et sphère privée au cœur de leurs préoccupations**. Pour répondre à cette forte attente, des entreprises mettent en place des mesures concrètes telles que des modalités et des horaires de travail souples, l'aménagement de congés parentaux ou l'adoption d'une mutuelle avantageuse pour les familles. Il s'agit d'un véritable enjeu de performance économique et sociale pour les employeurs.

Attractivité et rétention des talents, la force d'une marque employeur

Une gestion concertée de l'organisation et de la flexibilité du travail a un impact positif sur l'image et le bon fonctionnement de l'entreprise. En aidant les parents aux moments clés de leur vie personnelle et professionnelle, l'entreprise accroît la motivation de ses collaborateurs et améliore ainsi leur performance individuelle et collective. En permettant de se projeter positivement et à long terme dans l'entreprise, même avant d'avoir des enfants, ce type de politique RH a l'avantage de retenir mais aussi d'attirer les talents et notamment les jeunes générations

particulièrement attachées à ne pas sacrifier leur vie personnelle sur l'autel de leur carrière.

Augmentation de la productivité, diminution de l'absentéisme, les politiques de soutien à la parentalité ont **de nombreux avantages**. Déjà en 2005, une étude suisse démontrait que 100 euros investis par l'entreprise en faveur de la parentalité lui rapporteraient 108 euros⁴. Les entreprises sont d'ailleurs de plus en plus nombreuses à promouvoir de nouveaux modes de travail (télétravail, horaires aménagés...).

Qualité de vie au travail et prévention RPS

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle joue également un rôle déterminant dans la prévention des risques psychosociaux (RPS). **Des modes d'organisation adaptés au rythme de vie des salariés-parents permettent bien souvent d'éviter trop de stress, d'épuisement voire des situations de burn-out.** Horaires aménagés, travail en équipe, mise en valeur des compétences, autonomie, participation des salariés aux décisions les concernant sont autant de mesures de prévention collective des risques psychosociaux particulièrement observables chez les salariés-parents soumis à une forte pression sur le plan personnel et familial.

Une véritable culture de santé, de sécurité, mais aussi d'écoute, au sein de l'entreprise est un gage d'une politique efficace en matière de qualité de vie au travail. **Les spécificités des conditions de travail des salariés-parents doivent donc être aussi prises en compte dans le cadre d'une démarche d'évaluation des risques professionnels** engagée par l'employeur. Toutefois, cela nécessite d'accroître les échanges et le dialogue entre tous les acteurs de l'entreprise, afin que les mesures ad hoc prises pour cette catégorie de salariés soient comprises et acceptées par l'ensemble des collaborateurs.



4. « Analyse coûts-bénéfices d'une politique d'entreprise favorable à la famille » – Beruf und Familie – 2005
<http://www.news-service.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/6626.pdf>

Travail-famille : le poids de l'inégalité hommes-femmes

En équivalent temps plein, les femmes touchent un salaire 17 % inférieur à celui des hommes, selon l'Insee⁵. Tous temps de travail confondus (temps partiels et temps complets rassemblés), ce chiffre s'élève à 25,7 % selon le ministère du Travail⁶. Cette différence s'explique du fait que les femmes occupent moins souvent des postes rémunérateurs, notamment d'encadrement, et qu'elles ne négocient pas autant leur salaire que les hommes. Autre raison de cette inégalité de sexe : **la moindre expérience professionnelle des femmes, en raison d'interruptions de carrière plus fréquentes, essentiellement dues aux congés maternité et aux congés parentaux**. Ces derniers étant de fait majoritairement pris par les femmes.

À ces inégalités salariales et professionnelles s'ajoutent l'inégalité dans la répartition des tâches domestiques et familiales. En effet, selon l'INSEE les femmes consacrent en moyenne

3 h 26 par jour aux tâches domestiques (ménage, courses, soins aux enfants, etc.) contre 2 heures pour les hommes⁷. Si une évolution plus égalitaire s'est opérée ces dernières années au sein des nouvelles générations, dans les faits **nombre de tâches restent l'apanage des femmes**, notamment les soins apportés aux enfants (36 mn par jour pour les mères, 18 mn pour les pères)⁸.

Pour autant, les hommes sont de plus en plus désireux de prendre part aux responsabilités familiales et nombreux sont ceux qui souhaitent des innovations en la matière. Mais **la rémunération et l'impact sur la montée en compétences restent les deux principaux obstacles au recours au temps partiel ou au congé parental d'éducation par les hommes**. L'accompagnement des collaborateurs par l'entreprise apparaît donc essentiel⁹.



« À ces inégalités salariales et professionnelles s'ajoutent l'inégalité dans la répartition des tâches domestiques et familiales »

5. « Femmes et hommes, l'égalité en question » Insee Références – Édition 2017

6. « Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes », Dares Analyses n°082, ministère du Travail, novembre 2015

7. « Entreprises, enfants : quels rôles dans les inégalités salariales entre femmes et hommes ? – Insee – 2019

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3716874>

8. Insee - Enquête emploi du temps 2009-2010

9. « Parentalité et égalité professionnelle hommes-femmes : comment impliquer les hommes ? » Observatoire de la Qualité de Vie au Travail

◆

Favoriser l'engagement des salariés, notamment des millénials, par une démarche RSE

En mettant en place une politique favorisant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et responsabilités éducatives, l'entreprise renforce et concrétise son engagement sociétal. Le fait de prendre en compte les besoins et les attentes des collaborateurs et des collaboratrices en matière de responsa-

bilités éducatives a un impact sur le sens que chacun attribue à son travail, donc sur son bien-être, sa motivation et sa productivité. Baisse de l'absentéisme et hausse de l'attachement à l'entreprise, le dirigeant donne ainsi une traduction tangible et concrète à sa politique RSE.

LES CHIFFRES CLÉS



80%

des parents placent la réussite scolaire comme sujet de préoccupation principal

(Source : Baromètre de la Conciliation entre Vie professionnelle et Vie personnelle, Observatoire de la Qualité de Vie au Travail)



92%

des salariés placent l'équilibre de leurs temps de vie entre sphère professionnelle et sphère privée au cœur de leurs préoccupations

(Sondage TNS Sofres, effectué pour les éditions Atlas, 2004)



27,5%

Écart de salaire des femmes par rapport aux hommes, tous temps de travail confondus (temps partiels et temps complets)

(Source : ministère du Travail - 2015)

Pour aller plus loin

Baromètre de la Conciliation entre Vie professionnelle et Vie personnelle, Observatoire de la Qualité de Vie au Travail <http://www.observatoire-qvt.com/publication/type/barometres/#pub-4642>



2

**Comment accompagner
concrètement les salariés-
parents dans la conciliation de
leur vie professionnelle et de leurs
responsabilités éducatives ?**



Au quotidien

Soutenir la parentalité en entreprise, c'est accompagner les salariés dans leur quotidien de parents. Il s'agit pour les entreprises d'un véritable enjeu de performance économique et sociale avec pour objectif de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes et de transformer la culture managériale pour proposer des conditions de travail et d'évolutions professionnelles qui tiennent compte des contraintes des salariés-parents.



La double vie des salariés-parents

Les salariés-parents sont soumis à de fortes pressions. Parallèlement aux exigences de leur vie professionnelle, ils doivent en effet **gérer au quotidien les impératifs d'une vie familiale, à commencer par le suivi scolaire** de leurs enfants. Or, bien souvent, ce sont les femmes qui s'en occupent, étant aujourd'hui encore, pour l'essentiel, chargées d'organiser la vie des enfants et le fonctionnement du foyer (intendance, devoirs, activités, santé, nounou, etc...).

Cette pression crée parfois chez elles **le sentiment d'être tiraillées entre l'aspiration à faire carrière et la volonté de bien remplir son rôle de mère**. La gestion des conflits, notamment avec les adolescents, accentue la difficulté de gérer au mieux sa double vie professionnelle et personnelle. À cela s'ajoute **le poids des stéréotypes encore persistants dans certaines entreprises** : une femme avec enfants s'investirait moins au niveau professionnel et un homme hésiterait à revendiquer son investissement parental de peur du jugement de sa hiérarchie et de ses collègues.

À l'heure où la porosité entre vie professionnelle et vie privée s'accroît notamment avec les nouveaux outils numériques, le rôle de l'entreprise est justement d'intervenir pour aider ses salariés à mieux concilier les deux sphères de

leur vie quotidienne. Jadis considérée comme intrusive, la prise en compte de ces problématiques par l'entreprise est aujourd'hui non seulement acceptée mais souhaitée par les salariés-parents. Selon le Baromètre OPE de la Conciliation entre Vie professionnelle, Vie personnelle et familiale (édition 2018), **60 % des salariés trouvent que leur employeur « ne fait pas beaucoup de choses » pour les aider à équilibrer leurs temps de vie**.

L'entreprise a donc tout intérêt à trouver des solutions concrètes pour ses collaborateurs que ce soit au travers d'un management bienveillant, d'horaires et de services adaptés ou de prestations financières. Un salarié-parent fatigué par les mauvaises nuits de son jeune enfant ou inquiet par les difficultés scolaires ou une rupture de communication avec son adolescent sera plus susceptible d'avoir des problèmes de concentration au travail.

Le fait d'être accompagné par son entreprise dans la résolution de ses responsabilités parentales permet d'être plus serein et donc plus à même de s'investir professionnellement. Sans compter que l'entreprise peut également participer ainsi à promouvoir une meilleure parité homme-femme en rééquilibrant les rôles parentaux, notamment en impliquant davantage les pères.

Vie scolaire et organisation du travail

L'entreprise doit ainsi pouvoir **repenser sa propre organisation afin de mieux l'adapter aux rythmes et besoins de ses salariés contraints par la vie scolaire de leurs enfants.**

La première initiative consistera à sensibiliser les managers de proximité pour qu'ils ne programment pas des réunions trop tôt ou trop tard dans la journée, pour qu'ils recourent si nécessaire au télétravail ou qu'ils fassent preuve de souplesse pour permettre au salarié-parent d'assister à une réunion à l'école ou un rendez-vous chez le pédiatre. Mais une culture du respect des obligations parentales ne s'improvise pas. Elle se construit et se partage en interne afin de rassurer les salariés concernés mais aussi de sensibiliser les autres collaborateurs, ceux qui n'ont pas d'enfants ou qui en ont des plus âgés. Sans compter que ceux-ci peuvent également profiter de cette plus grande souplesse dans l'organisation du travail. Un bénéfice partagé qui ne peut qu'améliorer le fonctionnement de l'entreprise. **L'information et l'anticipation sont ainsi les meilleurs moyens d'éviter d'inutiles tensions internes** liées par exemple à des absences répétées.

Certaines entreprises vont jusqu'à prendre en charge les **frais de garde** supplémentaires occasionnés par des réunions. D'autres attribuent à leurs collaborateurs des **Tickets Cesu** (chèque emploi service universel) éligibles pour des services à la personne comme la garde d'enfants ou les informent sur les démarches à suivre pour s'inscrire par exemple à Pajemploi, l'offre de service des Urssaf destinée à simplifier les formalités administratives pour les parents employeurs qui font garder leur(s) enfant(s) par une assistante maternelle agréée ou une garde d'enfants à domicile. D'autres encore organisent **des conférences et des ateliers** animés sur le lieu de travail par des experts de la psychologie infantile ou du coaching parental. Parfois, **des plateformes web spécialement dédiées aux salariés-parents** sont mises en place avec les coordonnées de baby-sitters, des informations sur les différents congés liés à la venue d'un enfant ou un forum pour le partage des bonnes ou mauvaises expériences.



« Une culture du respect des obligations parentales se construit et se partage en interne afin de rassurer mais aussi de sensibiliser »

Aide aux devoirs

La réussite scolaire est l'enjeu numéro un des familles. Évidemment, une entreprise n'a pas vocation à soulager tous les problèmes que rencontrent ses salariés en matière de parentalité. En revanche, elle est légitime pour proposer des solutions à ses salariés-parents afin qu'ils puissent concilier vie professionnelle et vie familiale. Certains **services pratiques** peuvent y contribuer. Des entreprises s'attachent ainsi à proposer aux enfants de leurs collaborateurs des **tarifs préférentiels pour l'aide aux devoirs ou aux révisions** via des réseaux d'accompagnement scolaire ou des sites internet payants.

Ces solutions présentielles ou numériques offrent des services à la carte en fonction du besoin de soutien scolaire de l'enfant (simple aide aux devoirs, professeur spécialisé...).

En apportant des solutions concrètes et financières, l'entreprise soulage son salarié qui sera d'autant plus investi dans son travail. Ces solutions permettent par ailleurs de répondre aux besoins de salariés « peu qualifiés », très investis dans l'éducation et dans la réussite scolaire de leurs enfants, mais qui peuvent rencontrer des difficultés pour aider leurs enfants dans leurs apprentissages scolaires.



Initiation à l'éducation numérique

Entre autres services que l'entreprise peut proposer aux salariés-parents, l'initiation au numérique peut être d'une grande aide à l'ère d'internet, des jeux vidéo et des smartphones. **Autant d'outils que les parents ont parfois du mal à gérer notamment en termes de temps passé par leurs enfants et de protection de leurs données.** L'entreprise peut ainsi organiser, en s'appuyant sur ses propres ressources ou avec le soutien d'experts externes et d'associations spécialisées, des ateliers ludiques sur le digital destinés à sensi-

biliser les enfants de ses collaborateurs aux bons usages d'internet et aux risques associés. Des conférences ou ateliers peuvent aussi être mis en place spécifiquement pour les salariés-parents afin de les aider à mieux comprendre le monde numérique dans lequel baignent leurs enfants : du fonctionnement des réseaux sociaux ou du cyber-harcèlement à la pornographie en ligne, en passant la protection des données, l'addiction aux jeux vidéo ou la radicalisation en ligne.



LES CHIFFRES CLÉS



92%

des salariés
trouvent important
le sujet de l'équilibre
des temps de vie



72%

des salariés
disent « manquer
de temps »
au quotidien



60%

des salariés estiment
que leur employeur « ne fait
pas beaucoup de choses »
pour les aider à équilibrer
leurs temps de vie

(Source : Baromètre OPE de la Conciliation entre Vie professionnelle, Vie personnelle et familiale - édition 2018)

Pour aller plus loin

Observatoire de la parentalité et de l'éducation numérique : <https://www.open-asso.org>

Chèque emploi service universel : <https://www.cesu.urssaf.fr/info/accueil.html>

Pajemploi, un service des Urssaf : <https://www.pajemploi.urssaf.fr/pajewebinfo/cms/sites/pajewebinfo/accueil.html>

Les temps forts de la scolarité

La vie des salariés-parents est rythmée par des temps forts, des rendez-vous incontournables, qui peuvent nécessiter des ajustements ponctuels dans la vie professionnelle voire le soutien de l'employeur : souplesse pour les jours de rentrée scolaire, d'examens et de concours, aide pour la recherche de stage ou l'orientation scolaire, l'entreprise à tout à gagner à accompagner les salariés-parents. **En se sentant reconnus dans leurs responsabilités éducatives, les salariés-parents seront plus investis et plus sereins.**

Absence pour rentrée scolaire, examen, concours... miser sur la bienveillance

Le premier jour de classe est toujours en grand moment que les parents aiment partager avec leurs enfants notamment en les accompagnant à l'école. Or, si pour une naissance, un mariage, la conclusion d'un Pacs ou un décès, le salarié peut s'absenter entre un et quatre jours en présentant un justificatif, tel n'est pas le cas **pour une absence liée à une rentrée scolaire. La loi ne prévoit rien** dans ce cas. La solution est donc généralement de poser un jour de congé ou une RTT. Mais l'employeur, s'il est prévenu à l'avance, peut aussi faire preuve d'une certaine tolérance pour ce jour particulier de l'année scolaire et autoriser le salarié-parent à arriver exceptionnellement en retard. Éventuellement, il lui demandera de rattraper ses heures par la suite.

Cependant, **des conventions collectives peuvent prévoir les conditions relatives aux autorisations d'absence pour la rentrée scolaire.** Une autorisation d'absence peut alors être accordée, sans réduction de rémunération, sous certaines conditions (âge de l'enfant scolarisé, classe intégrée...).

Ce congé spécial varie, selon les conventions collectives applicables, de quelques heures à une journée. Par exemple, la convention collective nationale de la coiffure prévoit une autorisation d'absence de 3 heures pour les parents d'enfants de moins de 13 ans le jour de la rentrée scolaire. La convention collective nationale des assurances accorde quant à elle une journée d'absence pour la rentrée aux parents d'enfants de moins de 7 ans.

À noter par ailleurs que l'employeur peut aussi **offrir des bons d'achat attribués à l'occasion de la rentrée scolaire.** Aucune condition d'âge n'est nécessaire pour pouvoir faire bénéficier le salarié de ces bons qui sont exonérés, sous conditions, de cotisations sociales. Cela résulte exclusivement de l'accord d'entreprise.

En ce qui concerne **les jours d'examen et de concours d'enfants de parents-salariés,** là encore la bienveillance de l'employeur et les usages que l'entreprise aura institués en la matière seront perçus comme autant de gestes positifs par le salarié qui sera de ce fait encore plus enclin à s'investir dans son travail.

Stages de 3ème, une opportunité à saisir

Chaque année, plus de 800 000 collégiens doivent effectuer un stage en entreprise. Ce stage d'observation en milieu professionnel, obligatoire depuis 2005, vise à proposer au jeune un premier contact avec le monde professionnel. Dans certains cas, c'est aussi l'occasion d'accompagner son choix d'orientation. Dans cette découverte du milieu professionnel et de son environnement d'une période maximale de 5 jours, **l'élève découvre les différents métiers de l'entreprise, les conditions de travail, les règles et habitudes de l'entreprise et les modalités de travail en équipe.** Pour l'entreprise, accueillir des collégiens en stage peut être une formidable opportunité.

D'abord, en termes d'image, en manifestant ainsi son engagement d'entreprise responsable et ouverte sur l'extérieur. C'est aussi en interne l'occasion de **mobiliser certains salariés qui peuvent, de la sorte, valoriser leur travail et accomplir une mission d'intérêt général concrète.** Enfin, l'accueil d'enfants de parents-salariés en stage d'observation est, pour sa part, doublement intéressant : il permet en effet d'offrir des opportunités de stages qui ne sont pas toujours faciles à trouver pour les jeunes et leur famille, et il donne l'occasion aux salariés-parents de **faire découvrir à leur enfant leur entreprise et leur cadre de travail**, au-delà d'une simple visite occasionnelle.



Une forte attente de conseil en matière d'orientation scolaire

Les enfants et leurs parents sont appelés à prendre des décisions importantes lors des différents paliers d'orientation ponctuant le parcours scolaire. Le premier intervient **au collège après la troisième**. Entre seconde générale ou technologique et voie professionnelle, le choix n'est pas toujours facile tant au regard des attentes de l'enfant que de ses résultats. Sans compter les stratégies liées aux choix de telle ou telle option pour intégrer l'établissement souhaité. Certains salariés notamment « peu qualifiés » méconnaissent les options d'orientation et peuvent rencontrer des difficultés pour aider leurs enfants dans le choix d'une orientation.

La deuxième étape en termes d'orientation se situe **après la seconde générale et technologique**. Dans le cadre de la récente réforme du lycée qui instaure suppression des filières, l'orientation est devenue plus que jamais centrale. Les élèves doivent en effet choisir, en complément d'un tronc commun, trois enseignements de spécialité, dont deux feront l'objet d'un examen final en terminale. Ce choix stratégique se fait donc en fin de seconde.

Enfin, le dernier palier d'orientation intervient **après une terminale générale ou technolo-**

gique avec quatre grandes possibilités : une école spécialisée (architecture, paramédicale, artistique, etc.), une formation technologique de l'enseignement supérieur (BTS, DUT), une classe préparatoire aux grandes écoles ou une licence universitaire.

Des choix parfois difficiles à prendre car dépendant de nombreux paramètres : le choix des spécialités au baccalauréat, le niveau scolaire lorsque l'entrée est sélective et les contraintes économique, sociologique, de genre et géographique de chacun.

Ces moments de choix sur l'avenir de son enfant sont souvent sources de stress pour les parents. Un accompagnement adapté est alors bienvenu. L'entreprise du salarié-parent concerné peut y contribuer par exemple en informant sur les structures de conseils en orientation existantes ou en apportant un soutien financier pour bénéficier d'un service d'orientation scolaire privé.

Mais l'employeur peut aussi s'engager, dans le cadre de sa politique RSE, auprès d'une association ou d'un organisme dédié à l'orientation et l'insertion professionnelle des jeunes. Un investissement qui peut se traduire notamment par des actions de parrainage menées par des salariés de l'entreprise.



« Certains salariés rencontrent des difficultés pour aider leurs enfants dans le choix d'une orientation »

LES CHIFFRES CLÉS



800 000

collégiens
effectuent chaque
année un stage
en entreprise



48%

des jeunes déclarent
ne pas avoir été bien
accompagné par son
établissement en
termes d'orientation

(Source : Étude du Conseil national
d'évaluation du système scolaire-Cnesco)



12,2%

des élèves sortent
du système éducatif
sans aucun diplôme
ou seulement avec
le Brevet (DNB)

(Source : L'Éducation nationale
en chiffres 2019)

Pour aller plus loin

Absence rentrée scolaire et conventions collectives : <https://www.dossierfamilial.com/actualites/absence-pour-la-rentree-scolaire-de-votre-enfant-que-prevoient-les-conventions-collectives-349609>

Le stage de 3ème : <https://www.education.gouv.fr/cid107211/le-stage-de-3e.html>

La réforme du lycée : http://media.education.gouv.fr/file/reforme_lycee/40/5/Le_nouveau_Lycee_general_et_technologique_134405.pdf

En cas de difficulté

Accompagner un enfant en difficulté dans sa vie scolaire peut devenir un véritable défi pour un salarié-parent. Ces situations ont souvent un impact non négligeable sur la vie professionnelle de ces derniers : baisse de la concentration, absentéisme, fatigue, stress... sont autant d'éléments qui nécessitent une attention particulière des employeurs.



Le décrochage scolaire n'est pas une fatalité

Le décrochage scolaire est toujours une épreuve au sein d'une famille. **L'impact sur l'enfant peut être très préjudiciable en termes d'estime de soi, de socialisation, de non-valorisation de ses talents.** Dans les cas extrêmes, le jeune peut quitter prématurément l'école sans avoir obtenu ni le baccalauréat ni un diplôme à finalité professionnelle. On estime aujourd'hui en France à environ 80 000 le nombre de jeunes sortant d'une formation initiale sans diplôme. Un chiffre toutefois en constante baisse depuis une dizaine d'année : ils étaient 140 000 en 2010.

Le décrochage est moins un état qu'un processus qui se construit sur une durée longue, parfois dès la scolarité primaire avec les premières difficultés d'apprentissage et d'adaptation aux normes scolaires. Les « facteurs de risque » sont multiples : problèmes psychologiques, relations conflictuelles, manque d'organisation, perception négative de l'institution... **Le décrochage scolaire peut toucher n'importe quel élève, y compris les plus favorisés.**

Pour les parents, le désengagement scolaire de leur enfant est source d'angoisse, d'impuissance et de culpabilité. Ils sont démunis face à cette rébellion souvent passive. L'angoisse

qu'elle suscite n'est pas sans implication sur leur vie professionnelle : manque de concentration, repli sur soi ou au contraire irascibilité.

Il existe pourtant des moyens de combattre le décrochage scolaire. Et les entreprises ont tout intérêt à accompagner leurs salariés sur cette voie et à dialoguer avec eux pour éviter l'isolement. En les orientant par exemple vers **des programmes de suivi individualisé** proposés par certains établissements qui se sont inspirés du modèle québécois Alternative Suspension, basé sur l'alternance en entreprises ou des dispositifs-relais avec un accueil temporaire adapté.

L'employeur peut aussi informer ses collaborateurs sur la possibilité de recourir au **plan Nouvelle chance de l'Éducation nationale** qui accueille des jeunes « décrocheurs » de plus de 16 ans, désireux de reprendre des études. **Le réseau national des Écoles de la 2^e chance (E2C)** est aussi une solution contre le décrochage. Et ce, d'autant plus que le concept des E2C est basé sur un partenariat avec les entreprises via l'apprentissage : 40% du temps de parcours des stagiaires dans les E2C est passée en entreprise.

Précocité, « troubles Dys »... des situations atypiques encore méconnues

Les enfants intellectuellement précoces (EIP) représentent 2,3 % des élèves dans toutes les catégories sociales. Si de nombreux EIP poursuivent une scolarité sans problème, certains rencontrent des difficultés comportementales (phobies scolaires, difficultés d'intégration à la classe...) ou d'apprentissage pouvant se manifester dès l'école maternelle. Ils peuvent pourtant avoir accès à des classes spécifiques et à un parcours adapté passant par exemple par un approfondissement des matières où l'élève excelle, une accélération du parcours scolaire ou la mise en place de dispositifs adaptés en cas de difficultés importantes. Quelques collèges et lycées proposent des dispositifs particuliers, avec des classes à effectifs réduits.

Comme les EIP, les enfants souffrant de troubles cognitifs spécifiques dits « troubles Dys » (dyslexie, dysorthographe, dysphasie, dyspraxie, troubles d'attention, troubles des processus mnésiques et dyscalculie) sont souvent sujets à des comportements déviants : inhibition, anticonformisme, désinvestissement scolaire... Les parents voient ainsi leur vie quotidienne bouleversée. Les multiples rendez-vous avec le chef d'établissement, les enseignants, le psychologue et le médecin de l'éducation nationale ainsi que le référent académique EIP impliquent une mobilisation que l'entreprise doit prendre en compte dans l'organisation du travail du salarié-parent.





◆

Maladie chronique et handicap : l'indispensable accompagnement des parents-salariés

Les salariés-parents ayant un enfant malade ou en situation de handicap sont souvent désemparés. Ils voient ainsi parfois leur vie professionnelle bouleversée. De nombreuses aides existent pourtant. Dans ce cadre, l'entreprise peut faciliter la prise d'un **congé parental d'éducation** et informer que ce congé peut être prolongé d'un an lorsque le handicap de l'enfant ouvre droit à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).

Plus largement, l'entreprise peut déjà tout simplement informer ses salariés sur leurs droits : **dérogation à la durée maximale des jours congés** pris en une seule fois, **prise en compte du handicap de l'enfant dans l'ordre des départs en congés**, octroi de **2 jours de congés dès l'annonce du handicap de l'enfant**, **dons de jours de repos par les collègues** des salariés et **congé du proche aidant** sous condition d'un an d'ancienneté.

Pour aller plus loin

Les aides pour les enfants malades ou handicapés : <https://eurekasante.vidal.fr/enfants/maladies-chroniques-handicap/aides-financieres-enfant-malade-handicape.html#UyAHEyL17KATGmDQ.99>

Lutte contre le harcèlement scolaire : <https://www.nonaharcelement.education.gouv.fr>

Le harcèlement scolaire : une source insidieuse de déstabilisation

Le harcèlement est une violence répétée qui peut être verbale, physique ou psychologique. Au sein de l'école, elle est le fait d'un ou de plusieurs élèves à l'encontre d'une victime qui ne peut se défendre. **Les risques de harcèlement sont plus importants en fin d'école primaire et au collège.**

Leurs conséquences peuvent être multiples : décrochage scolaire, déscolarisation, désocialisation, anxiété, dépression, automutilation, somatisation (maux de tête, de ventre, maladies) voire suicide.

Ces conséquences peuvent parfois se faire ressentir durant toute la vie des personnes qui ont été victimes de harcèlement.

Dans ce type d'épreuve, l'entreprise peut accompagner les salariés dont les enfants en sont victimes en diffusant notamment sur ses supports de communication internes des **informations de sensibilisation** et les **numéros verts** mis en place par les pouvoirs publics : le 3020 « Non au harcèlement » et le 0800 200 000 « Net Écoute » pour le harcèlement sur internet.

LES CHIFFRES CLÉS



80 000

jeunes ont quitté
l'école sans diplôme
en 2017

(Source : DEPP-Enquête emploi)



350 000

enfants ou adolescents
en situation de handicap
étaient scolarisés en 2015,
dont 279 000 en milieu
ordinaire (soit 80 %, et 20 %
en établissement hospitalier
ou médico-social)

(Source : DARES 2016 - Les chiffres clés de
l'aide à l'autonomie 2018, CNSA.)



54%

des enfants handicapés
de moins de 3 ans sont
gardés par leurs parents
contre 32 % de l'ensemble
des enfants

(Source : Comité interministériel du
handicap – 2018)

Les salariés parents-délégués

La responsabilité éducative passe aussi par une implication dans la vie scolaire de son enfant et notamment dans la participation au bon fonctionnement de son établissement scolaire. Dans le cadre de sa responsabilité sociale, l'entreprise encourage ses collaborateurs à s'engager dans la vie de la société. Elle peut, dans cet objectif, soutenir les salariés élus parents-délégués en reconnaissant leur engagement et en les aidant à exercer leur mandat.

Un engagement citoyen d'intérêt général

Être parents-délégués est ainsi un engagement fort qui contribue à l'intérêt général. Élus pour représenter les autres parents d'élèves dans les écoles, ils participent à diverses instances telles que les conseils d'école, les conseils d'administration des établissements scolaires, les conseils de classe ou encore les conseils académiques et départementaux de l'Éducation nationale. La qualité de la relation entre l'école et les parents est importante pour améliorer la compréhension mutuelle et pour lutter contre l'échec scolaire. C'est aussi **le moyen d'instaurer un véritable dialogue avec les familles sur la scolarité de leur enfant** ou sur des questions plus larges comme la santé, les addictions, l'alimentation, le sommeil...

Mais le statut de parent-délégué nécessite **une disponibilité qui n'est pas toujours évidente à concilier avec sa vie professionnelle**. Or l'équilibre des temps de vie est un facteur de performance économique et sociale pour l'entreprise. Il contribue à renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à améliorer la qualité de vie au travail. Il participe en outre au rôle social et citoyen de l'entreprise. Cette participation essentielle dans les instances et la vie de l'école ou de l'établissement scolaire implique donc en retour **une juste reconnaissance de l'engagement des parents d'élèves délégués**.



« L'équilibre des temps de vie contribue à renforcer l'égalité professionnelle et à améliorer la qualité de vie au travail »

◆

Soutenir les salariés-parents dans l'exercice de leur mandat

En 2016, l'Observatoire de la qualité de vie au travail et le ministère de l'Éducation nationale ont présenté **la Charte du salarié parent-délégué**. Ce texte a vocation à sensibiliser les employeurs aux besoins spécifiques des salariés parents-délégués et à les encourager à mettre en place des actions concrètes pour les aider à mieux équilibrer leurs temps de vie.

Certaines entreprises montrent déjà l'exemple en proposant **des solutions afin de concilier vie professionnelle et engagement en tant que parent-délégué**. Du principe consistant à éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir à la modulation des horaires de travail en passant par le télétravail jusqu'à la prise en compte dans l'entretien professionnel des compétences développées par le salarié dans le cadre de ses engagements de parent-délégué, **les bonnes pratiques ne manquent pas**.



Quatre actions concrètes à mettre en œuvre

Signée par un responsable de l'entreprise et par un représentant de l'Observatoire de la qualité de vie au travail et du ministère de l'Éducation Nationale, la Charte du salarié parent-délégué incite l'entreprise signataire à mettre en place des actions concrètes pour aider ses salariés parents-délégués à exercer pleinement leurs fonctions. Elle s'engage ainsi à :

1

Faciliter l'exercice du mandat des salariés parents-délégués en privilégiant **une organisation du travail flexible**

2

Sensibiliser les managers à une meilleure prise en compte des besoins des salariés parents-délégués

3

Reconnaître les **compétences acquises** par les salariés parents-délégués dans le cadre de leur mandat

4

Informers les salariés, notamment sur le congé de représentation et sur les actions concrètes alternatives mises en place par les entreprises



LES DATES & CHIFFRES CLÉS



44 514

représentants de parents
d'élèves au total dans les
collèges et lycées en 2019

(Source : ministère de l'Éducation nationale)



8 jours

en avance, période que doit
respecter le parent d'élève pour
adresser à son employeur une
demande écrite d'une autorisation
d'absence rémunérée



1^{er} janvier 2017

Date depuis laquelle une convention, un accord d'entreprise ou un accord de branche peuvent fixer la durée totale maximale du congé de représentation, le délai pour adresser la demande de congé à l'employeur et le nombre maximal de salariés bénéficiaires du congé, par établissement, pendant l'année en cours

Pour aller plus loin

Le parent-délégué : <https://www.education.gouv.fr/cid2659/les-parents-eleves.html>

La Charte du salarié parent-délégué : <https://www.education.gouv.fr/les-parents-delegues-8177>

Relations entreprise-école

Le soutien à la parentalité en entreprise s'inscrit dans une démarche plus globale de responsabilité sociale. Il s'agit pour les entreprises d'un enjeu global de développement des compétences tout au long de la vie et d'égalité des chances qui les conduit à intervenir comme acteur du développement éducatif, à travers les dispositifs de formation internes ou des actions en direction de la société civile par exemple.



Un moyen de recruter durablement

Les phases de recrutement sont toujours hautement stratégiques pour une entreprise. L'excellence de ses produits et services et plus globalement sa pérennité et son développement en dépendent. Sur les marchés en tension en matière d'emplois, à l'image de celui du digital, **les sociétés doivent déployer des ressources toujours plus importantes pour séduire leurs futurs collaborateurs.**

Or, développer une politique suivie de relations avec les écoles et universités est une piste bien souvent payante. Dans les salons dédiés à l'enseignement et à la formation ou plus classiquement lors de forums pour l'emploi mais aussi à l'occasion de formations animées par les collaborateurs de l'entreprise, les moyens de présenter son activité et ses métiers sont nombreux. Autant d'opportunités pour **créer un vivier de jeunes talents qui feront votre entreprise demain.**



« Développer une politique suivie de relations avec les écoles et universités est une piste bien souvent payante »

RSE : la voie du mécénat

Mais au-delà du recrutement, l'entreprise peut aussi investir directement le champ de l'éducation et de l'enseignement et en faire ainsi un des piliers de sa politique RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise). Cette implication peut notamment passer par des actions de mécénat qui prennent la forme de **contributions financières** pour soutenir tel ou tel projet, de **dons en nature** en mettant à disposition des biens ou de **mobilisation de compétences** par l'intermédiaire d'un salarié qui s'investit sur son temps de travail et sans perte de salaire dans un projet d'intérêt général.

Cette dernière forme de mécénat offre de nombreuses possibilités, de **l'aide aux établissements eux-mêmes en matière d'organisation et de fonctionnement** sous forme d'assistance technique ou de conseil à **l'apport de compétences non académiques** pour enrichir le programme pédagogique. Cela peut dans ce cas aller jusqu'à des interventions dans des modules de formation destinés aux élèves mais aussi aux enseignants, de l'accompagnement d'élèves ou d'étudiants pour la réalisation d'un projet ou de coaching pour l'accès à l'emploi.





Un outil de mobilisation interne et externe

Le champ d'intervention du mécénat peut aller du soutien aux établissements scolaires, aux associations d'encadrement et d'accompagnement jusqu'à des programmes d'apprentissage ou de lutte contre le décrochage scolaire. **En 2017, selon l'Admical, le secteur de l'éducation représentait 23% des dépenses de mécénat en France contre 14% en 2015.** Entre autres exemples de mobilisation d'entreprises dans ce domaine, l'Alliance pour l'éducation, fondée en 2013 par 12 entreprises, s'emploie à créer un dispositif d'intervention commun intermécènes et interassociations autour de la question du décrochage scolaire.

En s'emparant de tels sujets, les entreprises offrent une image citoyenne et responsable à l'adresse des jeunes talents, potentiels futurs collaborateurs qui peuvent être sensibles à ce type de démarche surtout s'ils ont ou souhaitent avoir des enfants. Mais **cet engagement est aussi un signe fort en interne pour les salariés et notamment les salariés-parents** qui peuvent ainsi s'identifier voire se mobiliser autour des actions menées par leur entreprise.



LES CHIFFRES CLÉS



23%

des dépenses de mécénat en France sont consacrées au secteur de l'éducation



84%

des actions de mécénat (tous secteurs confondus) sont d'ordre financier, 13% sont du mécénat de compétence et 3% des dons en nature



27%

des entreprises mécènes sont des TPE et PME

(Source : Baromètre du mécénat d'entreprise 2018 - Admical)

 **Pour aller plus loin**

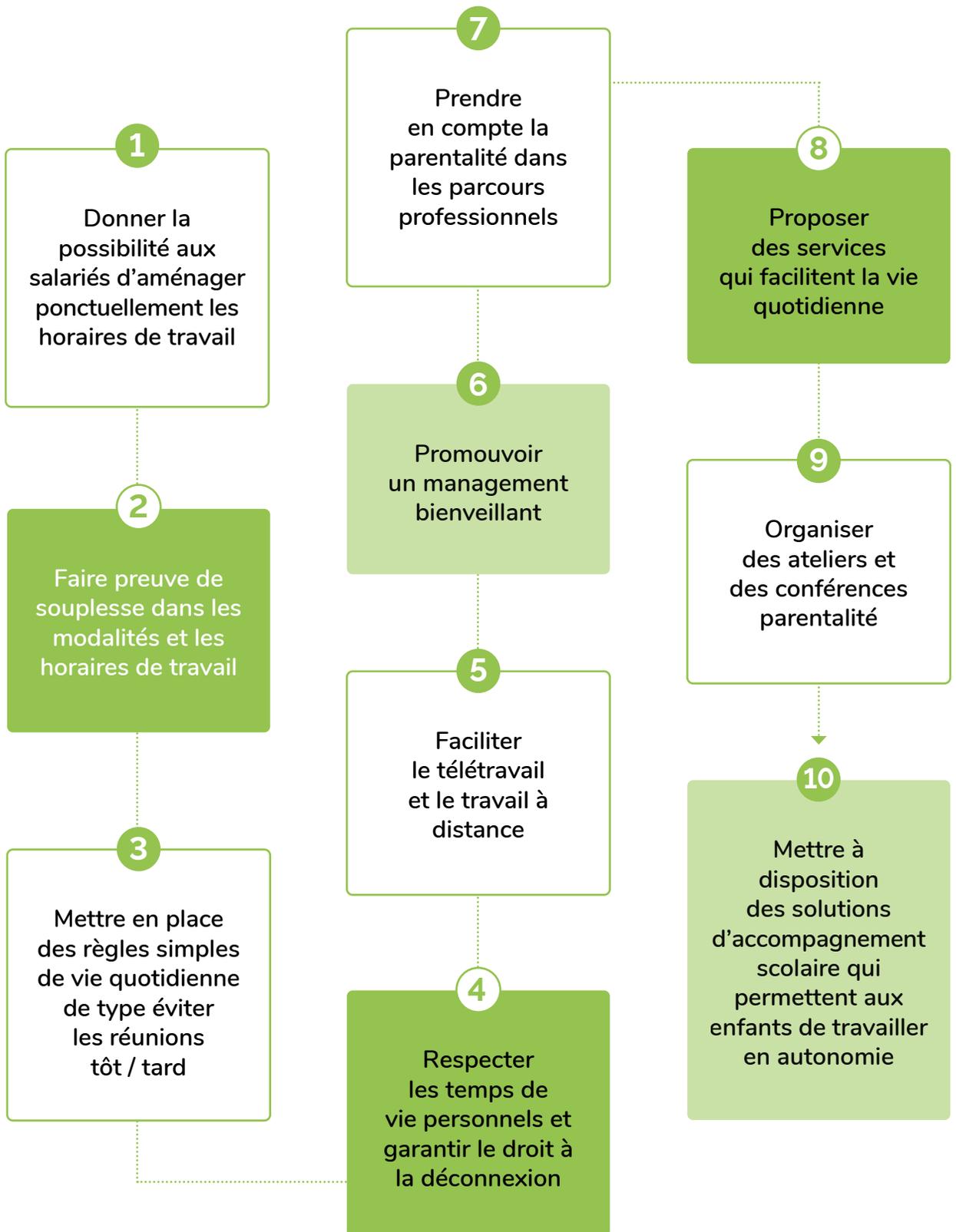
Baromètre du mécénat d'entreprise : <http://admical.org/contenu/barometre-du-mecenat-dentreprise>



3

**10 conseils pour
soutenir les salariés
dans leurs responsabilités
éducatives**







4

Témoignages d'entreprises



◆ RÉSEAU OBSERVATOIRE DE LA QVT ◆



**Caroline
COURTIN**



**Florence
WIENER**



**Marie
LANGLADE DEMOYEN**

◆ RÉSEAU NATHAN ◆



**Sylvie
CHARTIER-GUEUDET**



**Dominique
CARLAC'H**



**Yveline
GUILLOT**



BNP PARIBAS



Caroline COURTIN

*Responsable Diversité
et Inclusion RH RSE*



« Depuis de nombreuses années, BNP Paribas a souhaité favoriser la conciliation des vies professionnelle et personnelle de ses salariés-parents.

Cela se traduit par la signature de plusieurs accords collectifs sur la « Diversité », « l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes », « le Télétravail », « le Temps à la carte » mais aussi le « Don de jours de repos à un salarié parent d'un enfant gravement malade ».

Au-delà des accords signés, ce sont aussi des équipes qui se mobilisent pour accompagner les salariés :

- ◆ Les gestionnaires individuelles de carrières et les gestionnaires administratifs qui accompagnent les salariés dans les différentes étapes de leur carrière professionnelle et leur vie personnelle
- ◆ Les assistant(e)s soci(ales)aux épaulent les salariés en cas d'aléas et les conseillent dans les situations difficiles
- ◆ Les médecins du travail sont à l'écoute des salariés
- ◆ Les équipes Diversité coordonnent nos différentes actions dans ce domaine.

Cela passe aussi concrètement par des actions de sensibilisation en organisant un événement annuel « la Semaine de la Parentalité » avec des ateliers et des conférences. L'ancrage de ce sujet est au cœur des politiques du Groupe. »

✓ **BONNE PRATIQUE #1**

L'accord de télétravail mis en place au sein de BNP Paribas SA a été renouvelé début 2020. Il permet de donner de la souplesse d'organisation aux collaborateurs avec plusieurs formules possibles : télétravail régulier d'un ou deux jours par semaine, télétravail occasionnel permettant d'organiser 2 jours de télétravail dans le mois mais aussi une combinaison de télétravail régulier et occasionnel. Des règles d'éligibilité du poste et du collaborateur sont appliquées et permettent d'organiser le télétravail de manière sécurisée et homogène.

✓ **BONNE PRATIQUE #2**

L'accord sur « le temps à la carte » est utilisé par un nombre important de collaborateurs qui peuvent ainsi organiser de manière plus souple leurs temps de vie professionnels et personnels. En effet, cet accord permet aux collaborateurs d'acquérir et d'utiliser au cours d'une année civile des droits à congés supplémentaires non rémunérés en plus de leurs congés payés. Les collaborateurs peuvent acheter entre 5 et 20 droits par an, permettant des accompagnements spécifiques pour les enfants ou l'aménagement des temps personnels supplémentaires.

✓ **BONNE PRATIQUE #3**

Chaque année, une « Semaine de la Parentalité » est organisée afin de proposer aux collaborateurs et collaboratrices un lieu d'échanges et d'informations. Près de 4 générations travaillent ensemble au sein du Groupe, avec des questionnements et des attentes différents : parentalité, grand-parentalité, aidants...

✓ **BONNE PRATIQUE #4**

L'entreprise a signé la Charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie et s'est engagée à mobiliser les managers pour tenir compte des contraintes personnelles et familiales de ses salariés, hommes et femmes.



Florence WIENER

Directrice de la Stratégie Sociale et de la QVT



« La Poste accompagne ses collaborateurs dans leur rôle de parent et d'éducateur à travers plusieurs mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et à apporter un soutien concret en aides matérielles ou financières.

L'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'accord télétravail permettent une organisation du travail compatible avec la responsabilité éducative des parents. Le but est de permettre aux parents de passer du temps avec leurs enfants, par l'instauration de règles de vie au travail : droit à la déconnexion, horaires de réunion pendant le temps habituel de travail, mise en place du télétravail qui supprime les trajets, priorité pour les parents dans les tours de congé.

Des mesures concrètes d'aide, aussi bien sur le plan scolaire que sur le plan extra-scolaire, sont également proposées aux parents postiers : soutien scolaire par l'intermédiaire de plusieurs prestataires, aides financières pour la scolarité, prestation pour des séjours linguistiques, la pratique d'un sport ou d'une activité culturelle. »

✓ BONNE PRATIQUE #1

Dans le cadre de la conciliation vie professionnelle-vie personnelle, La Poste a mis en place le droit à la déconnexion et le télétravail, particulièrement importants pour les parents. Le droit à la déconnexion à La Poste consiste à ne pas répondre aux messages reçus en dehors de ses heures habituelles de travail et à s'abstenir de solliciter ses équipes ou ses collègues en dehors de ces mêmes heures. Pour le mettre en pratique, un pop-up proposant de différer l'envoi des mails apparaît sur l'écran de l'ordinateur si l'expéditeur envoie un message en dehors de ses heures de travail. Le télétravail mis en place à La Poste quand le métier le permet est un moyen de réduire les trajets et de permettre au parent de consacrer plus de temps à son enfant. Deux jours de télétravail par semaine peuvent être pris, sur des jours fixes ou sur des jours flottants.

✓ BONNE PRATIQUE #2

Le soutien scolaire assuré par des professeurs externes à l'école a un coût. La Poste propose aux postiers un accès gratuit à une plateforme sur Internet composée d'enseignants qui aideront l'élève dans la compréhension de son cours et dans ses devoirs. Cette solution de soutien scolaire est accessible sur l'ensemble du territoire et pour tous les niveaux scolaires. Au-delà de l'aide aux devoirs, elle propose un accompagnement des enfants sur différentes problématiques liées à la scolarisation : coaching de l'enfant comme des parents (sur le suivi des devoirs), formulation des choix sur Parcoursup, rédaction de CV ou de lettres de motivations, mise en relation pour les stages de 3^e...

Des tarifs ont aussi été négociés avec deux prestataires proposant des cours particuliers et des stages de révision. Ainsi, chacun peut trouver la formule la plus adaptée à sa situation.



Marie LANGELE DEMOYEN

*Directrice de la Responsabilité
Sociale au Travail*



« Soucieux d'accompagner les collaborateurs dans la parentalité comme dans tous les moments importants de leur vie, le Groupe Société Générale a développé divers dispositifs pour faciliter leur quotidien dans le cadre du programme Life@Work. L'action menée par Société Générale en faveur d'un meilleur équilibre des temps de vie s'inscrit dans le cadre d'une politique de bien-être au travail : accord égalité professionnelle, concertation avec les Organisations Syndicales sur le stress et la qualité de vie au Travail.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est essentiel pour le bien-être des salariés. Cet équilibre est devenu un critère différenciant pour les employeurs. Société Générale mène depuis plusieurs années une politique active en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. L'adhésion à la Charte de la Parentalité en Entreprise s'inscrit pleinement dans cette dynamique et vient renforcer nos engagements. Suite à la signature de la charte de la parentalité de l'Observatoire de la Qualité de vie au Travail le 30 juin 2018, Société Générale poursuit son engagement en tant que membre actif de l'Observatoire avec notamment l'intervention lors de la convention annuelle sur le thème « Accompagner les salariés parents dans les moments clés de leur vie en 2018, le partage de bonnes pratiques et témoignages au sein du Guide la parentalité en Entreprise paru en 2019.

Société Générale s'engage en tant qu'employeur responsable sur la dimension de la responsabilité éducative par les diverses bonnes pratiques non exhaustives détaillées ci-joint avec les objectifs de :

- ◆ Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise
- ◆ Créer un environnement favorable aux salariés-parents
- ◆ Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents »

✓ BONNE PRATIQUE #1

La plate forme Yoopies dispose d'un Service d'aide aux devoirs avec plus de 25 000 profils de professeurs disponibles partout en France pour des cours particuliers à domicile dans plus de 20 matières.

Des conférences parentalité sont organisées chaque trimestre, par des professionnels de l'enfance pour les collaborateurs du Groupe sur des thèmes variés : l'intelligence émotionnelle, la confiance, l'éducation positive, la fratrie...

Versement d'une allocation d'études et/ou une allocation de vacances pour chacun des enfants à charge fiscale

✓ BONNE PRATIQUE #2

La plateforme Moments de vie et avantages Babilou recense des informations, outils et services à disposition des salariés-parents contribuant à l'équilibre des temps de vie.



Sylvie CHARTIER-GUEUDET
Directrice Inclusion & Bien-Etre



« Le 1er janvier 2019, Aviva France a mis en place une Direction de l'inclusion et du Bien-Être dont j'assume la Direction afin de structurer les différentes actions que nous avons initiées depuis maintenant plus de 10 ans.

Aviva France est un assureur pionnier sur les questions d'inclusion : dès 2008, nous avons mis en place des accords Handicap, Seniors et Egalité professionnelle. Nous avons été les premiers à signer la Charte LGBT Autre Cercle et à publier un rapport sur l'écart salarial entre femmes et hommes. Le résultat de nos actions s'illustre avec notre Index largement supérieur à 80/100 (99/100 en 2019).

Depuis 2017, nous avons lancé le congé de parentalité de 10 semaines rémunéré à l'ensemble des collaborateurs, quel que soit leur orientation sexuelle et leur genre.

En fédérant et engageant nos collaboratrices et collaborateurs par le biais de cette direction, nous souhaitons ressembler encore davantage à nos clientes et clients, dans leur ensemble, et renforcer le sens de notre métier d'assureur, telle que l'énonce notre raison d'être « *Ensemble pour assurer l'avenir* ».

L'inclusion et le bien-être au travail sont des éléments essentiels pour poursuivre la transformation culturelle de notre entreprise. »

✓ BONNE PRATIQUE #1

« La parentalité a sa place dans une carrière professionnelle. Laisser la place à la parentalité, c'est chez Aviva, une façon de travailler sur les équilibres temps de vie, vie privée et vie professionnelle, mais aussi sur l'égalité professionnelle. On croit que l'inclusion et la diversité des talents s'organise, notamment en prenant en compte la parentalité ».

Nous avons une organisation du travail assez souple permettant le télétravail (une à deux journées/semaine), le temps partiels, des congés pour enfants malades, le don de jours... ainsi que des dispositifs de soutien : conciergerie, assistante sociale, ligne d'écoute de soutien psychologique.

✓ BONNE PRATIQUE #2

Lors du confinement lié à la pandémie du Covid-19, nous avons mis en place une nouvelle organisation pour accompagner aux mieux les équipes avec notamment :

- ◆ La généralisation du télétravail (nous sommes passés de 40% à 98%)
- ◆ La possibilité de réduire son temps de travail (de 10% à 50%) sans réduction de salaire pour les personnes vulnérables et les parents d'enfants scolarisés ou en bas âge.

Pendant cette période particulière où bon nombre d'établissements scolaires sont restés fermés, nous avons souhaité pouvoir accompagner les familles en proposant une offre de soutien scolaire 100% digitale avec Le campus de la parentalité Aviva en partenariat avec les éditions Nathan.

Nous avons par ailleurs recommandé à nos collaborateurs la prise de journée de repos - sans imposer de mesures de congés - et organisé des journées sans réunion pour favoriser la prise de congés.

Des enquêtes de satisfactions menées régulièrement nous permettent de mesurer l'impact des mesures mises en place. *(ex : la dernière enquête faite auprès de 214 participants indique que 91% estiment qu'Aviva accorde une importance suffisante à mon bien-être dans la situation actuelle et 74% indiquent que dans la situation actuelle, je suis capable de trouver l'équilibre entre mon travail et ma vie personnelle.)*



Dominique CARLAC'H
Présidente



« D&Consultants est une entreprise durable qui s'engage depuis plusieurs années pour améliorer la qualité de vie au travail et l'équilibre des temps de vie de ses salariés. Dans ce cadre, nous avons construit une démarche RSE forte, doublement récompensée : obtention de la certification « RSE confirmé » et lauréat du Trophée Défi RSE dans la catégorie PME.

Nos engagements prennent diverses formes : sport, solidarité, culture, implication des collaborateurs dans des projets transversaux de l'entreprise, politique de formation, aide à la réussite éducative, places en crèche réservées et financées.

Pour nous, la responsabilité sociale et sociétale des entreprises est un enjeu de reconnaissance, d'attractivité et de compétitivité. C'est aussi une extraordinaire occasion de faire se rapprocher les parties prenantes de l'entreprise : dirigeants, salariés, clients, sous-traitants et écosystème institutionnel.

Enfin, nous avons pris des engagements en faveur de l'égalité des chances et de la lutte contre toutes les formes de discrimination en rejoignant l'initiative #StOpE pour lutter contre le sexisme ordinaire en entreprise, et faire ainsi partie des premières PME qui rejoignent ce mouvement. »



BONNE PRATIQUE #1

D&Consultants reconnaît l'enjeu éducatif comme étant au cœur de la responsabilité de l'entreprise et, en ce sens, accompagne ses collaborateurs dans leur rôle de parent. Nous proposons notamment un accès gratuit à une plateforme de réussite éducative composée d'une palette de ressources pour les parents et les enfants. Cette solution propose du soutien scolaire, mais aussi de la lecture, des activités ludiques, des guides pour les parents. Mais, au-delà de l'aide au devoir, ce qui nous a particulièrement plu, c'est l'accompagnement en matière d'orientation scolaire. Elle donne des clés aux plus jeunes pour réfléchir à leurs orientations et à avoir un impact positif dans le monde en mettant en avant les 17 objectifs de développement durable des Nations Unies, ce qui rejoint tout à fait nos engagements d'entreprise.

Préparer les nouvelles générations aux métiers de demain représente aussi un impératif pour nous, entreprise et nous voulons pleinement y participer. Cette action s'inscrit pleinement dans la politique RSE que nous menons.



BONNE PRATIQUE #2

Nos D&Champions disposent d'un D&Coach sportif 2 fois par semaine pour parfaire leur détente. Au programme : Yoga, CrossFit, Boxe, Zumba, Bootcamp, Self-Defense... C'est à la carte ! Et puis pour les moins sportifs, nous organisons une fois par mois une sortie culturelle « D&Culture » avec des guides et conférenciers.

ESSILOR



Yveline GUILLOT
Responsable Diversité



« N°1 mondial de l'optique ophtalmique et acteur majeur dans le domaine de la santé visuelle, ESSILOR conçoit et commercialise de larges gammes de verres qui contribuent, chaque jour à corriger, protéger et prévenir les risques pour la santé visuelle.

Le succès du groupe Essilor est indissociable des 64 000 collaborateurs dans le monde qui participent, quelle que soit leur activité, à développer et commercialiser des produits et services innovants.

Soucieux d'offrir un environnement de travail sûr et valorisant, de nombreux plans d'actions sont développés pour favoriser notamment l'exercice de la parentalité et contribuer à la qualité de vie au travail de ses collaborateurs. Cela peut prendre différentes formes comme : des mesures en faveur de la parentalité, l'aide à la garde d'enfant(s), la mise en place d'une conciergerie digitale, des dispositions pour les salariés aidants...

Par ailleurs, le groupe Essilor est un groupe multiculturel et décentralisé dont la diversité fait partie de ses valeurs. Celle-ci peut revêtir différentes formes : hommes/femmes, intégration des personnes handicapées mais aussi diversité générationnelle et diversité culturelle. Essilor s'engage fermement à établir une culture de travail inclusive, qui favorise la diversité pour permettre aux perspectives uniques et aux idées novatrices de s'épanouir. »

✓ BONNE PRATIQUE #1

Pour que la parentalité ne soit pas un obstacle à l'activité professionnelle et au déroulement de carrière des salariés femmes et hommes, Essilor a mis en place depuis plusieurs années, divers dispositifs permettant une meilleure conciliation vie professionnelle / vie familiale.

Nous avons notamment répondu à l'une des préoccupations majeures des salariés parents : l'éducation de leur(s) enfant(s).

Nous savons que les parents passent beaucoup de temps au quotidien à s'occuper de la scolarité de leurs enfants en rentrant du travail. Essilor a donc souhaité les soutenir en leur proposant un accès gratuit à la plateforme digitale Campus Parentalité Nathan. Cette plateforme a l'avantage de regrouper des contenus pédagogiques pour des enfants de primaire-collège-lycée ainsi que des activités d'éveil pour les plus petits.

✓ BONNE PRATIQUE #2

Essilor soutient ses collaborateurs dans la recherche d'assistantes maternelles ou de baby sitters. Nous avons fait le choix de cette aide de garde d'enfants plutôt que l'achat de berceaux car nous voulions mettre en place un dispositif qui bénéficierait et serait accessible à tous.

Pour cela, nous avons proposé à nos salariés la solution YoopiesAtWork qui leur permet en quelques clics de rechercher une nounou, une assistante maternelle ou une baby-sitter. Les salariés bénéficient également d'une aide administrative qui est précieuse pour eux.



Qui sommes nous ?

Présentation de l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail





L'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail (OQVT) a pour mission de mobiliser l'ensemble des parties prenantes (pouvoirs publics, syndicats, employeurs, citoyens, médias, associations, experts...) en faveur d'une meilleure qualité de vie au travail. L'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail est une association loi 1901 créée en 2008 par Jérôme Ballarin, qui anime un réseau de plus de 600 employeurs, représentant 30 000 établissements et 5 millions de salariés, soit près de 20% de la population active.

Les signataires de la Charte de la Parentalité en Entreprise et des 15 Engagements pour l'Équilibre des Temps de Vie sont des employeurs, publics et privés, de toutes les régions françaises et de toutes tailles (25% d'entre eux ont moins de 30 salariés).

L'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail remplit 3 missions :

- ◆ Inciter un nombre grandissant d'employeurs à mettre en place des actions concrètes en faveur d'une meilleure qualité de vie au travail
- ◆ Faciliter le partage des bonnes pratiques entre employeurs pour les aider à déployer des actions concrètes
- ◆ Suivre l'évolution des attentes des salariés et des pratiques des entreprises

Pour en savoir plus, rendez-vous sur : www.observatoire-qvt.com



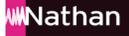
Qui sommes nous ?

Présentation de Nathan



Solutions

parentalité

The Nathan logo consists of a black square with the word "Nathan" in white, sans-serif font. To the left of the square, there are three vertical white bars of varying heights, resembling a stylized 'N' or a barcode element.

S'il fallait suivre un fil pour comprendre la philosophie de Nathan, ce serait sans doute celui de la vie. Avec ses étapes, de la petite enfance à l'âge adulte, ses progressions, ses difficultés, ses parcours individuels, Nathan est aux côtés des plus petits comme des plus grands, pour donner à tous le goût du savoir et de la réussite.

Filiale d'Editis, Nathan est, depuis 130 ans, un acteur majeur de l'édition scolaire et une référence dans les domaines de la petite enfance, de la littérature jeunesse et du jeu éducatif. Son savoir-faire pédagogique et digital, la qualité de ses productions et la richesse de son offre sont reconnus en France et à l'international.

Parce que l'accompagnement des salariés-parents est un enjeu de QVT pour les entreprises, Nathan a développé des solutions pour aider les salariés-parents dans leur rôle éducatif, afin de concilier une vie personnelle épanouie et une vie professionnelle réussie. Pour cela, Nathan s'est associé à des marques de références du Groupe Editis (Bordas, Le Robert et Syros) pour concevoir une plateforme éducative unique qui accompagne parents et enfants. Réussite scolaire, découverte du monde, plaisir de lire, orientation, conseils parents... une aide précieuse pour les familles. Des conférences sur des sujets variés de parentalité et de QVT permettent également de guider, créer du lien et fédérer.

Pour en savoir plus rendez-vous sur solutions-parentalite.nathan.fr

Concilier vie professionnelle et responsabilités éducatives



*Guide entreprises :
mieux comprendre pour agir !*