

Parentalité : 7 moyens pour une entreprise d'aider ses salariés

La crise sanitaire a levé le voile sur les difficultés que peuvent rencontrer les parents en entreprise pour concilier vie professionnelle et personnelle. Voici 7 conseils pour les soutenir dans ce casse-tête quotidien.

Temps de lecture : minute

4 décembre 2021

Mise à jour d'un article initialement publié le 11 mai 2021

À partir de ce 1er juillet, la durée du congé paternité en France passe de 14 à 28 jours. Parmi eux, sept sont à poser de manière obligatoire. Si cette mesure annoncée fin septembre 2020 par Emmanuel Macron, a pour objectif de lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes, elle doit s'accompagner d'une série d'autres mesures pour accompagner au mieux les jeunes parents dans leur vie professionnelle.

En effet, les parents passent en moyenne 27 heures supplémentaires par semaine à s'occuper de leurs enfants et des tâches ménagères pendant la crise sanitaire, selon une étude du Boston Consulting Group. Presque un second travail, en somme. Si, pendant longtemps, les entreprises n'ont pas voulu entendre parler des contraintes spécifiques de ces salariés, le contexte montre aujourd'hui la nécessité d'une prise en compte particulière des besoins des parents en entreprise.

"La période de Covid-19 a mis en avant cette population dans les débats, parce qu'elle est vraiment au coeur des sujets de santé au travail, explique Marion Fouquet, DRH de la startup Cenareo. Ils ont particulièrement été touchés par la crise parce qu'ils ont été soumis à une

charge mentale accrue, et ce sur la durée. Beaucoup de pression a été accumulé : être un bon parent, performant au travail, tout en faisant l'école à la maison et des activités avec ses enfants... Cela a épuisé plus d'un parent" . Pour y remédier, Maddyness a listé 7 solutions pour que les entreprises se saisissent du sujet et accompagnent leurs salariés parents.

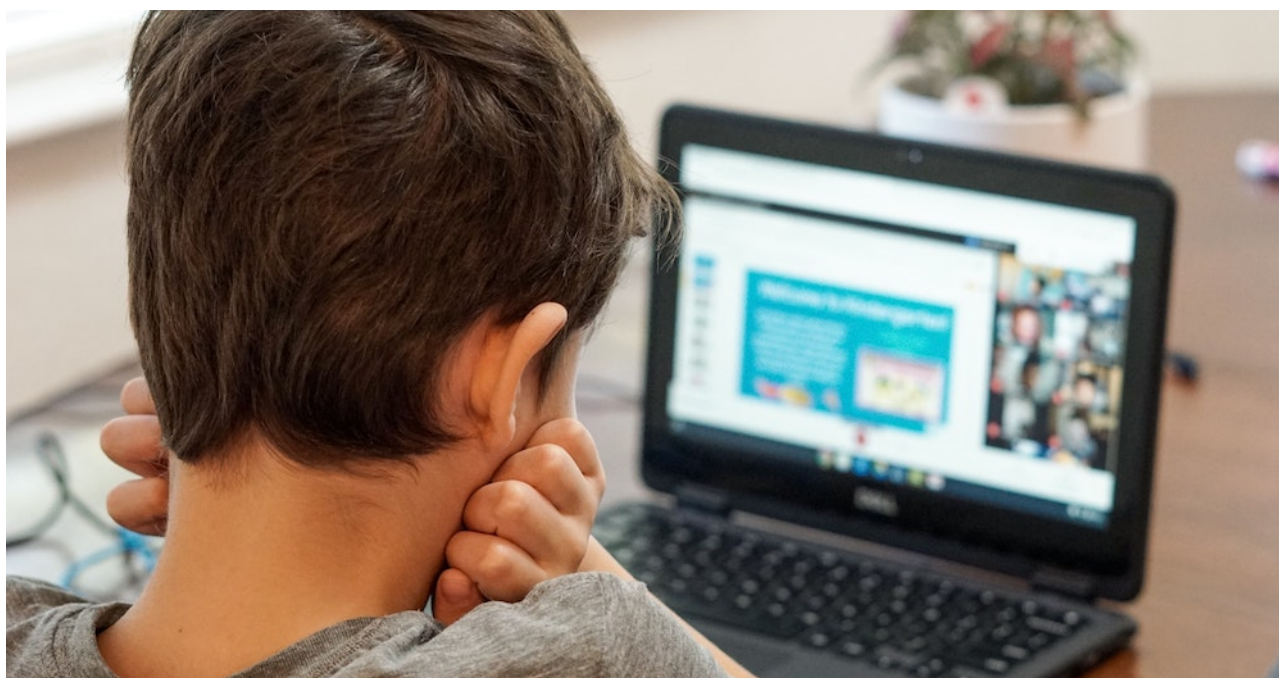
Être flexible dans l'organisation du temps de travail

"Nous avons une culture du présentisme très forte en France, où il est mal vu de ne pas être présent au bureau entre 9h et 19h, déplore Pauline Rochart, consultante spécialiste des mutations du travail et du futur des organisations. Or, il est préférable d'être compréhensif sur le fait que les gens aient des contraintes pour aller chercher leurs enfants par exemple, sans avoir à se prendre une remarque comme 'tu as pris ton après-midi?' . Faire preuve de souplesse dans les horaires de travail et ne pas imposer un temps de présence au bureau est déjà un bon début" .

C'est d'ailleurs ce qu'essaie d'appliquer Cenareo pour faciliter l'organisation du jonglage entre vie professionnelle et personnelle. *"Nous sommes assez libres sur notre politique en termes d'horaires, précise la DRH. Si les parents doivent déposer leur enfant à l'école, ils peuvent venir à 10h, ou repartir à 16h s'ils doivent les récupérer à la sortie sans problème" . Dans cette startup, certaines personnes sont aussi à temps partiel à 90% pour avoir quelques mercredis après-midi de libre et s'occuper de leurs enfants.*

Autoriser le télétravail

Alors qu'avec la crise une grande partie des salariés ont expérimenté le télétravail, *"les études post-confinement montrent qu'ils se sont attachés à la souplesse qu'offre ce mode de travail, constate Pauline Rochart. Les conditions d'application du télétravail étaient dégradées cette année parce que les parents avaient souvent les enfants sous le même toit toute la journée. En plus, on a souvent eu tendance à associer télétravail et confinement, ce qui a contribué à enflammer le débat... Alors qu'une mise en place réfléchie, organisée et non-contrainte du télétravail peut être une réelle opportunité pour les parents"* , poursuit-elle. Pour ce faire, des règles doivent être clairement établies, et ce en concertation avec toute l'équipe.



À lire aussi

Télétravail : les droits des salariés quand ils doivent garder des enfants

"Si nous autorisions déjà le télétravail deux jours par semaine avant le confinement de mars 2020, et que nous étions déjà flexibles pour les contraintes de garde d'enfant et de rendez-vous médical, la crise sanitaire a accéléré le mouvement pour permettre encore une plus

grande flexibilité" , complète Marion Fouquet.

Le recours à l'activité partielle

"Pendant le confinement, certains parents ne pouvaient pas travailler à 100%, nous avons donc eu recours à l'activité partielle tout en maintenant les salaires à 100% également" , explique la DRH de Cenareo, qui explique que l'entreprise ne voulait pas ajouter une pression financière supplémentaire aux salariés avec des contraintes familiales inédites. C'est une solution que recommande également l'experte sur les modes de travail, qui propose d'élargir ce procédé aux parents qui reviennent de congé parental, comme c'est le cas dans le programme de parentalité de Danone par exemple.

"Souvent, les femmes qui reviennent de congé maternité se mettent en temps partiel faute d'avoir des entreprises souples et flexibles, explique-t-elle. Le problème, c'est qu'une salariée qui est à 80% par exemple aura 80% en salaire aussi, mais la charge et le temps de travail sont souvent plus élevés" . Pauline Rochart dénonce une forme d'hypocrisie dans le retour au travail : "on présume que les gens vont revenir à 100% de leurs capacités alors qu'ils viennent de vivre un chamboulement personnel et qu'ils sont bien plus en proie à une fatigue physique et émotionnelle... Il ne faut donc pas attendre de la personne qu'elle revienne avec exactement la même productivité".

Lever les tabous sur le sujet de la parentalité en entreprise

"Trop souvent, la parentalité est un non-sujet dans les boîtes. Elle ne fait

pas l'objet de discussions parce qu'en France, on a tendance à vouloir universaliser et ne pas accorder des droits spécifiques à une catégorie de personnes, analyse Pauline Rochart. Pendant longtemps, on a considéré ça comme un sujet intime, personnel, qui n'avait pas sa place en entreprise. Et certaines boîtes sont encore réfractaires à ce genre de discussions et pratiquent la politique de l'autruche. Cela entraîne une peur du jugement de la part des parents, qui n'osent pas faire de pause, partir plus tôt, etc. Pourtant, donner des avantages aux parents n'en enlève pas aux autres, il faut pouvoir en parler dans le contexte professionnel" .

Proposer des solutions de garde

La mise à disposition de crèches d'entreprise ou inter-entreprises présente un avantage certain pour les parents. C'est d'ailleurs une solution à laquelle réfléchit la startup Cenareo pour soulager ses salariés parents, qui représente près de la moitié de ses effectifs. Attention cependant, prévient Pauline Rochart : "*Aujourd'hui, beaucoup d'entreprises co-financent des crèches, et c'est très bien. Mais, en tant que freelance, je peux dire que plein de crèches sont réservées aux salariés. Cette situation crée une fracture entre les employés de groupes et les autres. Cela peut, à terme, pousser l'Etat à ne plus investir le sujet alors que nous manquons encore aujourd'hui de crèches municipales" .*



À lire aussi

Congé parental : pourquoi les pères le prennent-ils si peu ?

Adapter les congés

En entreprise, les bonnes pratiques veulent souvent que les parents soient prioritaires sur le choix des dates de congés. Mais cela n'est pas le cas partout et les sociétés peuvent aussi aller plus loin à ce sujet. *"Nous sommes déjà dans une démarche de souplesse pour la prise de congés des parents, à qui nous laissons la priorité sur les congés de vacances scolaires, détaille Marion Fouquet. Si aujourd'hui, nous nous adaptons pour les prises de congés de dernière minute en cas d'enfant malade, on réfléchit à terme à mettre en place des congés supplémentaires sur justificatif médical pour ce genre de situation parce que ces moments ne sont vraiment pas des jours de repos" .*

Pauline Rochart salue ce genre d'initiatives, même si, une fois de plus, elle s'inquiète d'une disparité de traitements entre les salariés de grands groupes et les autres. *"Certaines conventions proposent des congés supplémentaires pour les parents, et c'est une bonne chose, certaines entreprises sont toujours en avance sur l'Etat, mais cela doit aussi devenir un sujet de politique publique, d'équité entre les travailleurs, dans lequel l'Etat doit montrer l'exemple et ne doit pas, au contraire, se reposer sur ce genre d'initiatives"* .

Élargir le congé paternité

"Les politiques parentalité audacieuses et inclusives sont celles qui ne s'adressent pas uniquement aux femmes, pour casser cette idée reçue selon laquelle la parentalité est seulement une question de mères" , martèle Pauline Rochart. En ligne de mire : le congé paternité.

"Aujourd'hui, ce congé est non seulement trop court, mais en plus il n'est pas assez pris. Il faut encourager les hommes à prendre l'intégralité du congé paternité, et je suis personnellement pour instaurer une obligation à ce sujet" , poursuit-elle, arguant que souvent les hommes qui ne le prennent pas le font parce qu'ils ont peur que ce soit mal perçu par leur entreprise. Avis partagé par Marion Fouquet, qui réfléchit, elle aussi, à donner aux pères plus de jours que la loi le prévoit chez Cenareo : *"pour instiguer une vraie incitation à en bénéficier"* .