

ce guide a été réalisé par
premier juin
transitions familiales & entreprise

10

bonnes raisons d'agir pour la parentalité en entreprise



“



Jongler entre mon travail et ma fille a souvent représenté un défi pour moi. Parfois, au travail, j'étais préoccupée par des difficultés à la maison, ce qui pouvait affecter ma concentration. En tant que directrice, j'ai remarqué que mes équipes éprouvaient également ces préoccupations. Des problèmes d'adolescents en crise, des devoirs qui prennent des heures le soir, des repas chaotiques... ça vous rappelle quelque chose? Bref, des tensions familiales quotidiennes qui finissent par se répercuter sur le travail.

Tout a changé pour moi lorsque j'ai entrepris une formation en parentalité. Acquérir de nouvelles compétences pour gérer les défis de l'éducation de ma fille m'a permis d'équilibrer plus efficacement ma vie professionnelle et familiale, d'être plus concentrée et efficace au travail grâce à cette sérénité retrouvée.



L'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale est devenu essentiel pour les salarié·es. Face à cette réalité, les employeur·euses sont encouragés à repenser leurs politiques internes.

premier juin joue un rôle important dans cette dynamique en proposant du conseil, des formations et des conférences en parentalité aux salarié·es-parents. Notre approche aide les parents à mieux gérer leurs responsabilités familiales et, par capillarité, professionnelles tout en permettant aux entreprises de créer un environnement de travail bienveillant et performant.

Ce guide propose une sélection de 10 bonnes raisons pour les employeur·euses d'agir pour la parentalité. Il montre le lien entre le soutien des collaborateur·ices-parents et la performance sociale et économique d'une entreprise.

”

*Bienvenue dans un monde
professionnel apaisé et inclusif!*

*Naouel Mered, fondatrice de **premier juin***

S O M M A I R E

04

10 bonnes raisons d'agir pour la parentalité en entreprise

24

comment agir pour la parentalité en entreprise

30

rencontrez l'équipe **premier juin**

32

références, sources

1.

**Répondre aux
besoins de vos
salarié·es**



La quête de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle

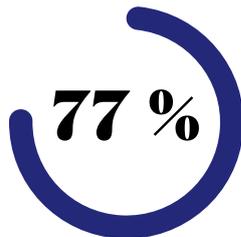
Malgré les avancées, concilier travail et parentalité reste un défi quotidien pour de nombreux parents-salarié·es qui représentent **89% des salarié·es**. Les entreprises sont appelées à s'adapter et à offrir un soutien concret à leurs employé·es-parents.



près de 3 salarié·es sur 4 ont le sentiment de “manquer de temps” au quotidien ⁽¹⁾



l'équilibre pro/perso constitue une préoccupation majeure pour une très large majorité de salarié·es ⁽¹⁾



77% des femmes et 68% des hommes jugent que la parentalité est insuffisamment prise en compte ⁽²⁾



Le groupe AFNOR préconise depuis 2010 la mise en oeuvre d'actions de préventions et de promotions de la santé autour de l'équilibre entre vie personnelle/professionnelle.

Y apparaissent des sujets et des actions importants comme le soutien aux salariés-parents.

Laurence Breton-Kueny, DRH - AFNOR ⁽³⁾



2.

**Renforcer
votre
attractivité**



Marque employeur : votre meilleur atout recrutement

61% des entreprises rencontrent des difficultés de recrutement, ce chiffre atteignant 82% pour le recrutement de cadres. Parallèlement, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle apparaît comme l'un des premiers critères de choix pour les salarié·es.

Accompagner les salarié·es-parents est une manière pour les entreprises d'accroître leur attrait et d'attirer des jeunes talents particulièrement sensibles à un environnement de travail favorable à la parentalité et des talents dans la tranche d'âge des 30/40 ans qui est **la plus recherchée** par les entreprises.

Tout comme les engagements écologiques, la politique de parentalité est devenue un critère de choix et de différenciation majeur.



82%

**DES SALARIÉ·ES
SERAIENT PRÊTS À
CHANGER
D'EMPLOYEUR SI PLUS
DE SERVICES EN
PARENTALITÉ LEUR
ÉTAIENT PROPOSÉS** ⁽⁴⁾

3.

**Favoriser
l'engagement
de vos
équipes**



Améliorer votre performance sociale grâce à l'implication des salarié·es

Placer les employé·es dans un état d'esprit positif, en tenant compte de l'impact possible de leurs situations personnelles, favorise un environnement de travail plus apaisé. En assurant la sécurité des parents, on les aide à s'investir pleinement en tant que collaborateur·ices. L'engagement est lié à un sentiment d'attachement et d'identification à l'entreprise. Les employé·es engagés ont 87% moins de chances de démissionner que les employé·es désengagés.⁽⁵⁾

IMPLICATION AUPRÈS DE L'ENTREPRISE

MOINS

stress
démissions
absentéisme

IMPLICATION DANS LE TRAVAIL

efforts
initiatives
qualité

PLUS

“

Le ROI financier n'est pas notre priorité sur le sujet du soutien à la parentalité. Ce que nous recherchons c'est le ROI social. Notre objectif est d'aider les salarié·es-parents à se sentir bien au travail et ce, dans un climat social apaisé.

Laurent Depond, Directeur de la diversité - ORANGE⁽⁶⁾

”

4.

Fidéliser vos salarié·es

La parentalité en entreprise comme stratégie pour réduire le turnover

Près de la moitié des salarié-es estiment avoir moins de raisons de rester dans leur entreprise actuelle. L'implémentation d'une politique de parentalité peut changer la donne puisque pour 85% des salarié-es, une politique RSE en entreprise, incluant la parentalité, joue un rôle crucial⁽⁷⁾. Plus spécifiquement, la fuite des talents féminins est un phénomène préoccupant accentué par la persistance du plafond de verre. Les talents féminins qui choisissent de quitter leur entreprise représentent une perte d'opportunité considérable pour les entreprises.

DÉGRADATION DE LA COMPÉTITIVITÉ LIÉE AU TURNOVER

Source ISEOR (issu du rapport IBET 2018)



“ La genèse de notre engagement sur le sujet de la parentalité ? Des témoignages de femmes lors de la journée du 8 mars et le déclic qu'agir sur la parentalité permettrait de recruter et de garder plus de femmes dans le temps. ”

Aude Allaire, HR Manager - LOUIS DREYFUS COMPANY⁽⁸⁾

5.

**Développer de
nouvelles
compétences**



Les super-pouvoirs de la parentalité

Les parents développent souvent, sans en avoir pleinement conscience, un ensemble de compétences personnelles précieuses qui transcendent leur rôle parental et qui peuvent se révéler extrêmement utiles dans leur parcours professionnel. En jonglant avec les exigences quotidiennes de la parentalité, ils perfectionnent des softs-skills telles que la gestion du temps, l'organisation, l'adaptabilité, la gestion de conflit... et peuvent ainsi, dans leur milieu professionnel, contribuer à renforcer leur performance et leur leadership.

EXPERTISES TRANSFÉRABLES

GESTION DES EMOTIONS

Développer une écoute accrue grâce à l'interaction avec les enfants renforce l'intelligence émotionnelle, favorisant la collaboration en milieu professionnel.

LEADERSHIP

Encourager la collaboration (motiver, guider et inspirer les autres) acquise en tant que parent, est un atout précieux, tout comme la prise de décision.

NEGOCIATION

La capacité de négociation développée lors des compromis avec les enfants aide en milieu professionnel à trouver des solutions mutuellement avantageuses et à établir des relations solides.

MANAGEMENT DU CHANGEMENT

Se remettre en question, pivoter et gagner en organisation au fil de chaque étape du développement de l'enfant, permettant ainsi de naviguer dans un environnement professionnel en constante évolution.



6.

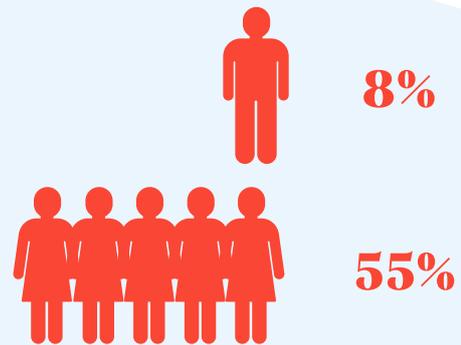
**Permettre
l'égalité
femmes-
hommes**

Les hommes devraient pouvoir jouer leur rôle de parent et les femmes s'investir dans leur travail sans culpabilité.

Les défis de la parentalité, en particulier pour les femmes, peuvent impacter les carrières.

Selon une enquête du Conseil Supérieur de l'Égalité, en 2021, la maternité est perçue comme un obstacle professionnel par 84% des femmes, soulignant les inégalités persistantes.

Les politiques de soutien parental en entreprise peuvent atténuer ces inégalités en favorisant l'inclusion et l'égalité. De plus, l'équité de genre au travail est de plus en plus reconnue comme un indicateur de la modernité et de l'attrait d'une entreprise.



charge mentale

55% des mères disent prendre majoritairement en charge les responsabilités parentales et la charge mentale associée contre 8% des pères.⁽⁹⁾

“

Soutenir les salariés-parents et particulièrement les femmes est désormais intégré chez Renault comme un vecteur de performance. La mixité est un différenciant significatif par rapport à nos concurrents.

**Valérie Mériot-Burin, Chef de pôle diversité,
direction RSE - RENAULT SAS⁽¹⁰⁾**

”

7.

**Augmenter
votre
performance
économique**



Le retour sur investissement d'une politique en faveur de la parentalité

Migros, Novartis, Nestlé, Raiffeisen ont commandé la réalisation d'une étude consacrée à l'analyse coûts-bénéfices du soutien à la parentalité. Le groupement suisse a estimé le ROI à 8% pour les seules économies liées aux coûts de recrutement. Un pourcentage éloquent qu'il convient de revoir à la hausse si l'on prend en compte les résultats d'autres travaux sur l'absentéisme, le stress et l'efficacité au travail.

L'Observatoire de la féminisation des entreprises a examiné la politique RH de nombreuses entreprises renommées (LVMH, Alcatel, BNP Paribas, Sanofi Aventis, etc) et a révélé que les entreprises avec un fort taux de féminisation ont mieux résisté aux crises financières.

100 € investis par l'entreprise en faveur de la parentalité lui rapportent 108 €

Et McKinsey a indiqué dans une étude que les entreprises avec plus de femmes affichent de meilleures performances, même en dehors des crises.⁽¹¹⁾

Dans les entreprises bénéficiant d'une forte mixité parmi les cadres dirigeants, le résultat d'exploitation est deux fois plus élevé que la moyenne.⁽¹²⁾

8.

**Intensifier
votre politique
RSE**

Créer une culture d'entreprise inclusive et bienveillante grâce à la RSE

Intégrer la parentalité dans les politiques et pratiques de l'entreprise est une composante essentielle de sa démarche en matière de responsabilité sociale des entreprises. La RSE, en tant que concept, implique que les entreprises intègrent les préoccupations sociales, environnementales et éthiques dans leurs activités commerciales et dans leurs interactions avec toutes les parties prenantes, y compris les employé-es.

En soutenant activement les salarié-es-parents, une entreprise démontre son engagement RSE en reconnaissant l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Prendre en considération les salarié-es-parents est une démarche stratégique qui peut apporter une valeur ajoutée considérable à votre entreprise, car vous contribuez ainsi à créer un environnement de travail plus inclusif et bienveillant.



9.

**Consolider
votre
réputation**



Pendre soin de ses équipes est bénéfique pour son image

Une entreprise qui intègre la parentalité en prenant soin de ses employé·es-parents bénéficiera automatiquement d'une image positive à l'extérieur. Non seulement les consommateurs·ices accordent de plus en plus d'importance aux valeurs de l'entreprise, mais iels sont également devenus plus attentif·ves et mieux informé·es. Ainsi, iels seront davantage enclins à choisir les produits ou services d'une entreprise qui démontre un réel engagement envers le bien-être de ses collaborateur·ices, y compris celles qui sont parents, ce qui renforce la confiance de leurs client·es ou consommateurs·ices et leur fidélité à la marque / aux services proposés par l'entreprise.

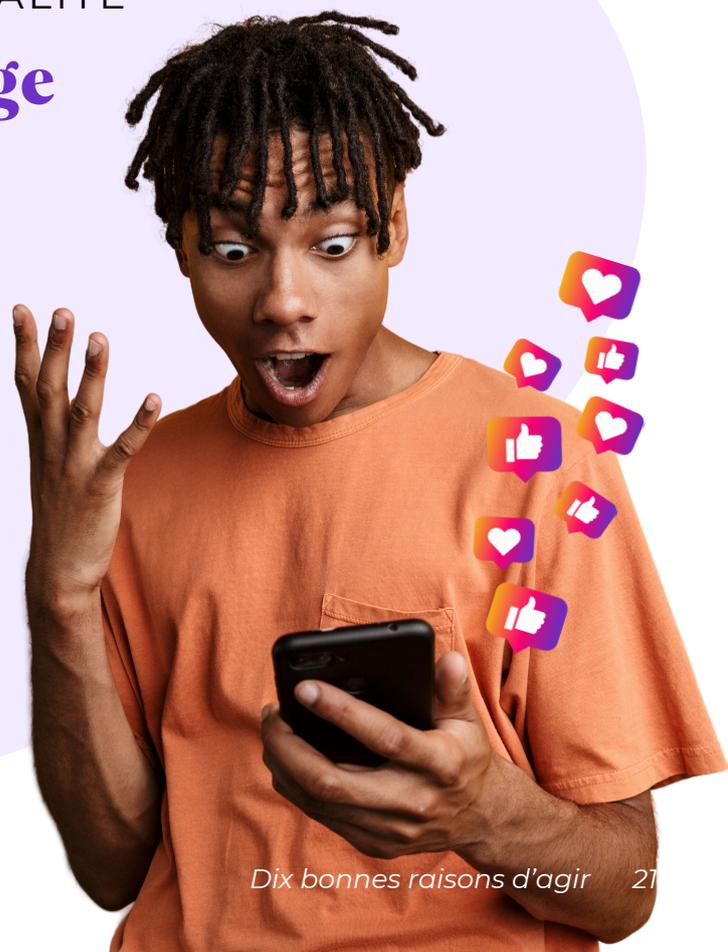
LES MESURES EN PARENTALITÉ

améliorent l'image positive de l'entreprise

POUR

84%

DES PERSONNES INTERROGÉES PAR APARENTIERE (13)



10.

**Changer le
monde!**

(à moindre coût)



Investir dans l'avenir avec les formations en parentalité

L'investissement dans des formations, conférences, webinaires en parentalité marque un tournant décisif dans la culture d'entreprise, soulignant une prise de conscience des besoins des employé-es. Cette démarche, axée sur l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, conduit non seulement à des améliorations tangibles sur le plan économique mais forge également un environnement de travail plus attrayant et bienveillant.

Une approche agile pour s'engager envers la parentalité

Les formations et les conférences en parentalité se déploient rapidement et se valorisent facilement auprès des collaborateur·ices, offrant ainsi une solution efficace et rentable pour les entreprises, qu'elles débutent ou approfondissent leur engagement en faveur de la parentalité.

Ces formations, par leur facilité de mise en œuvre et leur coût relativement bas, contrastent avantageusement avec d'autres initiatives de soutien à la parentalité qui peuvent s'avérer plus onéreuses et complexes à gérer.



agir pour la parentalité en entreprise avec premier juin

Spécialisée dans la parentalité en entreprise **premier juin** aide les entreprises à promouvoir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle, à renforcer le bien-être des employé·es et à favoriser une culture d'entreprise inclusive.

Le conseil aux entreprises :

Nous travaillons avec les entreprises sur des stratégies personnalisées à mettre en place selon trois temps forts : accompagnement des salariés avant la naissance de l'enfant, à la naissance de l'enfant et au retour du parent.

Les programmes (formations, conférences, évènements) :

Ils sont adaptés aux besoins des salarié·es-parents et reposent sur une pédagogie fondée sur la coopération et la participation et favorisent l'appropriation d'outils concrets.

Les animateur·rices et conférencier·es **premier juin** sont des professionnel·les qualifié·es de la formation doté·es d'une solide expérience dans le domaine de la parentalité et des techniques de communication et de gestion de conflits, offrant une qualité d'enseignement exceptionnelle et une expertise pointue pour répondre aux besoins spécifiques des participant·es.

nos programmes en parentalité

Ces modules offrent aux parents des outils pratiques pour accompagner leurs enfants, renforcer leur estime de soi et favoriser leur autonomie. En développant des soft skills concrètes et transférables en entreprise, ils contribuent à mieux gérer les défis du quotidien familial. Cette approche favorise un meilleur équilibre vie pro-perso et soutient l'équité femmes-hommes en allégeant la charge mentale parentale.

Ateliers

- Face au harcèlement scolaire
- Les clés d'un quotidien apaisé
- Accueillir et comprendre les émotions de l'enfant
- Encourager la coopération de l'enfant
- Les alternatives à la punition
- Renforcer l'estime de soi de l'enfant
- Favoriser l'autonomie et la responsabilité chez l'enfant
- Responsabiliser nos enfants face à leur réussite scolaire

Fresques

- La fresque des écrans
- La fresque de l'équité

Accompagnement

- Parcours Reboarding avec une coach certifiée pour faciliter le retour au bureau après un congé parental

Conférences inspirantes

- Ça ne peut plus durer ! par Céline Syritellis
- Réussir ensemble ! par Marc Turiault



Tarifs, descriptifs, objectifs :

retrouvez notre catalogue complet des programmes en parentalité, aideance et reboarding.

www.premierjuin.fr

bonjour@premierjuin.fr

la semaine de la parentalité

un évènement impactant

Comment événementialiser les initiatives en faveur des salarié-es-parents ? En regroupant formations, conférences, ateliers et activités familiales sur une période concentrée, l'entreprise crée une dynamique d'engagement et de sensibilisation impactante. Vous permettrez ainsi une participation accrue et un effet multiplicateur sur les bénéfices.

Pour votre évènement nous pouvons vous proposer une offre sur-mesure autour des actions suivantes : conférence inspirante, table ronde (webinaire), ateliers, formations.

Grâce à notre expertise et à notre réseau de professionnel·les qualifié·es, nous garantissons la qualité et la pertinence des contenus proposés, contribuant ainsi au succès et à l'impact positif de cet évènement au sein de votre entreprise.



FAMILY DAYS!

Semaine de la Parentalité
9-11 MAI 2025

PROGRAMMATION

CONFÉRENCE INSPIRANTE
"changer les comportements difficiles de nos enfants"
avec **Céline Syrtellis**

TABLE RONDE
Webinaire animé par **Clémentine Sarlat**
(podcast la matrescence)
avec 3 experts en parentalité

ATELIERS VISIO

- ✿ la gestion des écrans
- ✿ le harcèlement infantile
- ✿ les alternatives à la punition

FORMATION
Les Clés d'un Quotidien Apaisé



Naouel Mered

Fondatrice et Directrice générale

La création de *premier juin* résulte de ma passion pour l'éducation et les pédagogies, alliée à mon expérience en entreprise (ex France TV, Ubisoft, Canal+). Devenue consultante et formatrice en parentalité, les échanges et partages d'expérience entre parents sont toujours pour moi une source d'épanouissement.

RENCONTREZ L'ÉQUIPE



Emilie Sissoko

Formatrice et Coach soft skills et parentalité

Fervente défenseuse de l'altérité et de la tolérance, je crois dans les superpouvoirs de la communication et des soft skills pour tisser des liens solides entre les individus. Coach certifiée, je guide ceux qui souhaitent devenir des agents du changement, que ce soit dans leur vie personnelle ou professionnelle.



Genoveva Desplas

Formatrice et Animatrice en CNV et en parentalité

Je travaille sur les questions de communication au sein des familles depuis plus de 20 ans. Experte en communication non violente, je suis également formatrice de formateurs·rices en parentalité. Mes sujets préférés ? la communication parents-enfants, la gestion des écrans et l'alimentation apaisée !

premier juin

transitions familiales & entreprise



Oceän Rozier

Animation d'ateliers

J'anime des ateliers destinés aussi bien aux adultes qu'aux enfants, abordant une variété de sujets autour de la communication bienveillante. Mes domaines de prédilection incluent notamment la gestion des émotions et la sensibilisation au harcèlement.



Marc Turiault

Conférencier

En tant que Docteur en neurosciences avec plus de 20 années d'expérience en recherche et en formation, j'ai développé des formations et des conférences basées sur des résultats scientifiques pour aider les managers, enseignant·e·s et formateur·rice·s à mieux comprendre le fonctionnement du cerveau. Ces formations visent aussi à fournir des stratégies simples et efficaces pour soutenir les parents au sein des entreprises.

références

- (1) Enquête réalisée pour l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise par l'institut de sondage ViaVoice. Ce volet « salarié-es » du Baromètre OPE de la Conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale est réalisé en partenariat avec l'UNAF.
- (2) La Reprise, Thi Nhu An Pham (Payot, 2023)
- (3) Filapi et L'Observatoire de la Parentalité en Entreprise 2012
- (4) Les Parents Zen - Baromètre de la parentalité en entreprise édition 2023
- (5) The Boson Project - Travail & Parentalité : Une difficile articulation - Tarot Boulot, 2023
- (6) Filapi et L'Observatoire de la Parentalité en Entreprise 2012
- (7) Enquête Cegos "Responsabilité Sociétale des Entreprises : mobiliser, impliquer et former pour engager et agir davantage", 2023
- (8) Filapi et L'Observatoire de la Parentalité en Entreprise 2012
- (9) Consultation menée auprès de 37 000 salarié-es par le CSEP et l'Institut BVA en 2019
- (10) Filapi et L'Observatoire de la Parentalité en Entreprise 2012
- (11) Etude Women Matter réalisée par McKinsey & Company -La série d'études « Women Matter » menées par McKinsey depuis près de dix ans a montré une corrélation entre la mixité au sein des instances dirigeantes des entreprises et une meilleure performance. De nombreuses entreprises européennes comme mondiales ont fait de ce sujet l'une de leurs priorités et ont mis en place de nombreuses mesures destinées à accroître la proportion de femmes à chaque niveau de l'organisation, notamment au sein de leurs équipes dirigeantes.
- (12) Par exemple, sur les 73 entreprises mondiales étudiées entre 2003 et 2005, le taux de rendement moyen était de 5,8%, mais il a atteint 11,1% dans les entreprises avec une forte mixité parmi les cadres dirigeants (dans : soutien à la parentalité et performance des entreprises, Quel retour sur investissement ? Le livre Blanc Filapi avec l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise.
- (13) Etude réalisée par Aparentière auprès de + 150 salarié(e)s, des startups aux grands groupes en décembre 2021 et janvier 2022

autres sources

- Etude Prise en compte de la parentalité au travail, 2019 et étude IDM, 2021
- Corporate Leadership Council et du Corporate Executive Board 2004
- Baromètre d'Empreinte Humaine de Mars 2023
- Enquête Opinion Way en 2022
- L'articulation des temps parental et professionnel au sein des couples, Dares Analyses n°058 Karine Briard
- Article France Travail - Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et parentalité de leurs salarié·es, un vrai enjeu pour les entreprises - 2023
- Pailhé, A. & Solaz, A., Entre famille et travail: Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs (p.19-25)
- Diversité du capital humain et performance économique de l'entreprise (Goodwill Management) "Les femmes réussissent à compenser le surcoût de leur maternité par un supplément de motivation, de résistance au stress et grâce à leurs compétences spécifiques"
- Baromètre d'Empreinte Humaine (Mars 2023) : "63% des salarié·es-parents ont admis se sentir épuisés professionnellement"
- Publication "La qualité de vie au travail : un levier de compétitivité" sur La-fabrique.fr : "Wright (2010) observe que le bien-être des employé·es permet d'expliquer plus de 25% des variations de performance entre employé·es."
- La qualité de vie au travail : un levier de compétitivité - Émilie Bourdu, Marie-Madeleine Péretié et Martin Richer (2016)



www.premierjuin.fr
bonjour@premierjuin.fr

**nous répondons
à vos questions!**

