

Parentalités, aides et articulation des temps de vie

CYCLE DE WEBINAIRES EGA-ESR

1/7/25



**MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

*Rendre visible le soin invisible. Et permettre à tous et
toutes d'articuler travail rémunéré et non rémunéré.*

**COOP
EGAL**
COOPÉRONS
POUR L'ÉGALITÉ



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Yona GOUETTA-BARANES

Chargée d'étude sur les politiques d'égalité
professionnelle et mixité des filières

Yona.gouetta@enseignementsup.gouv.fr

Cycle de webinaires “EGA-ESR”

2025

comprendre les enjeux et oeuvrer à l'égalité professionnelle dans
l'enseignement supérieur et la recherche

lundi 20 janvier

14H - 15H30

Ouvrer à l'égalité
professionnelle entre
les femmes et les
hommes dans
l'ESR

lundi 3 février

10H - 11H30

Contrecarrer
l'autocensure au travail
et rendre visible la
contribution des
femmes en sciences

mardi 18 mars

14H - 15H30

Comprendre et lutter
contre les LGBT+
Phobies

jeudi 3 avril

10H - 11H30

Recruter sans biais ni
discriminations
sexistes

mardi 13 mai

10H - 11H30

La communication
égalitaire, c'est pas
sorcière

jeudi 5 juin

14H - 15H30

Combattre les
discriminations pour
un environnement de
travail inclusif

mardi 1er juillet

10H - 11H30

Accompagner les
parentalités, les
personnes aidantes et
l'articulation des
temps de vie

Ces webinaires sont animés en distanciel
(Zoom) par Margaux Collet, Martha Pecifia
et Romain Sabathier, expert·es du cabinet
Coop-Egal.

Des ateliers pratiques seront proposés à
l'issue de chaque webinaire.



Martha Peciña

Directrice associée

FORMATRICE · CONSULTANTE



Margaux Collet

Directrice associée

FORMATRICE · CONSULTANTE

Règles collectives



Q. et R.

Questions via l'onglet Q/R



Chat

Réponses aux questions et partage de bonnes pratiques via le Chat



Vous recevrez le Support de formation + un Mémo pratique + une Fiche Ressources à l'issue du webinaire

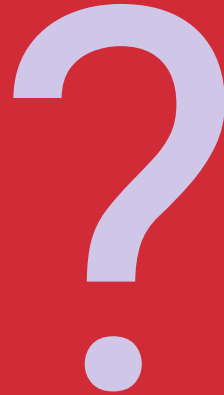
Règles de confiance

Bienveillance

**Pas de situation
individuelle**

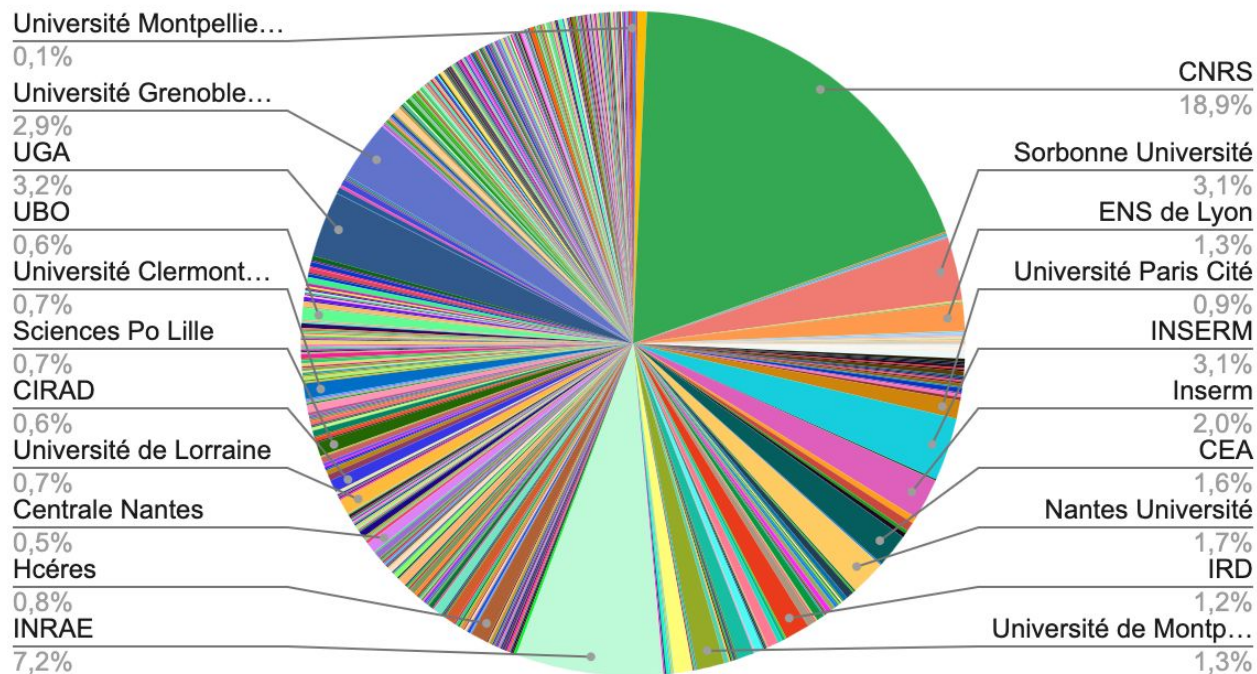
Analyse des inscriptions

Qui
êtes-vous



Des inscriptions issues de + de 200 établissements ESR

Etablissements des personnes inscrites aux webinaires



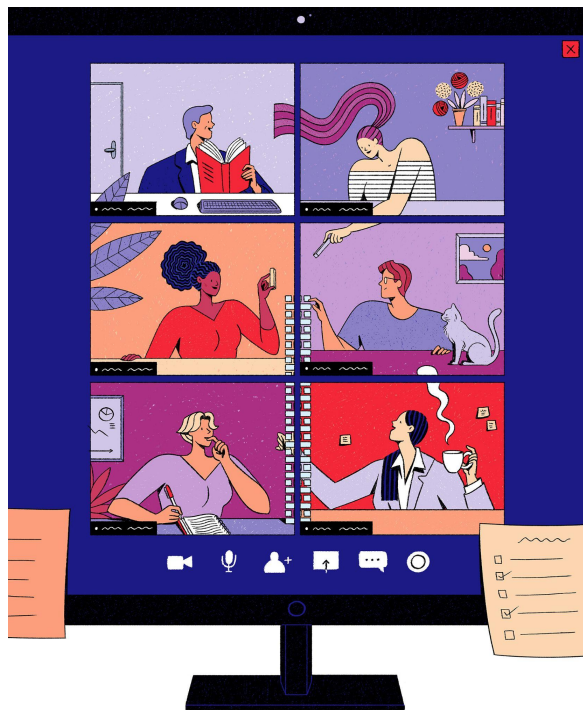
Des inscriptions issues de + de 200 établissements ESR

- 4738 inscriptions sur l'ensemble du cycle EGA-ESR
- entre 300 et 400 personnes participantes à chaque webinaire
- satisfaction globale : 4,6 / 5

Des inscriptions issues de + de 200 établissements ESR

- les 7 replays accessibles sur notre chaîne Youtube





1. QUIZ : ÉTAT DES LIEUX ET ENJEUX

2. DROITS ET MOYENS D'AGIR

3. RÈGLES D'OR POUR LES MANAGERS

4. PARTAGE DE BONNES PRATIQUES ET TÉMOIGNAGES

5. RESSOURCES ET QUESTIONS

1

ÉTAT DES LIEUX ET ENJEUX

“L’agent ou l’agente idéal·e”



💬 proposez sur le tchat une caractéristique liée aux temps de travail pouvant encore être associée au/à la collègue idéal·e

“L’agent ou l’agente idéal·e”

... ne compte pas ses heures

... est à temps plein

... répond à chaque email ou appel peu importe l’heure du jour ou de la nuit

... accepte les changements de planning ou déplacements au pied levé

... n’est jamais en arrêt de travail

... en a ... du courage

... EST UN HOMME

Une norme
qui imprègne encore nos
représentations,
au travail comme ailleurs,
consciemment ou non.

QUIZ

Évolution et stagnation

Quel % de la population adhère à l'affirmation que “dans l'idéal, les femmes devraient rester à la maison pour élever leurs enfants” ?



20%



40%

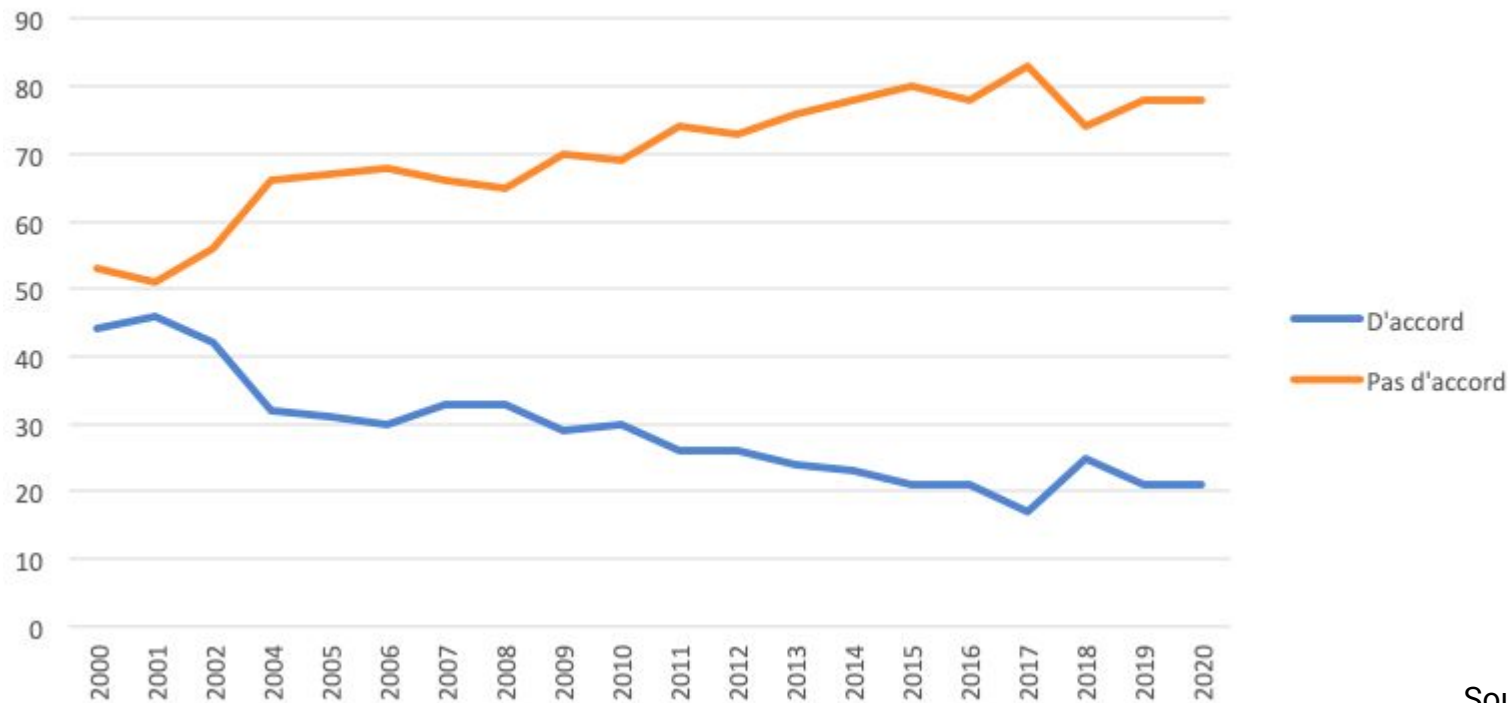
Évolution et stagnation

1 français·e sur 5 reste attaché·e au modèle de “Monsieur Gagne-pain” et “Madame au foyer”.

 **Bonne nouvelle : c'est 2 fois moins**
qu'il y a 20 ans !

Évolution et stagnation

« Dans l'idéal, les femmes devraient rester à la maison pour élever leurs enfants » (en %)



Source : DREES, 2020

Aujourd'hui :

- l'égalité f-h est dans la **Constitution**
- les **femmes** constituent **50%** de la population en emploi ou en recherche d'emploi
- et les **objectifs politiques** de **mixité professionnelle** et de **parité** dans la sphère publique, et de **partage égalitaire du travail de soins** à la maison sont plébiscités



DATE-CLÉ

1929

**congé de maternité
rémunéré pour les
femmes
fonctionnaires**



DATE-CLÉ

2002

**entrée en vigueur
du congé de
paternité**



DATE-CLÉ

2021

**congé de paternité
et d'accueil de
l'enfant : 28 jours**

Évolution et stagnation

Pour autant, femmes et hommes sont-ils aujourd'hui égaux face :

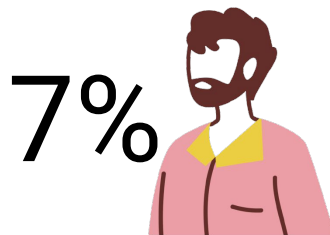
- d'une part, au **travail rémunéré** dans le monde professionnel
- et d'autre part, au **travail de soins** dans le privé ?

Chiffres clés et définitions

Les femmes sont **8 fois plus sans emploi pour “raison familiale”** que les hommes (54% vs 7% des hommes sans emploi).



54%



👉 **La raison majeure est le soin aux enfants.**

En France:

80% des femmes
consacrent plus d'1H par jour au
travail domestique
contre 36 % des hommes

**Sur Doctolib,
85% des rdv médicaux
pris pour les enfants
le sont par les mères**

Évolution et stagnation

15% des femmes titulaires au sein d'établissements publics scientifiques et technologiques sont à temps partiel. Quelle est la part des hommes à temps partiel?

 3%

 8%

Dans la fonction publique, la rémunération moyenne des femmes entre 40-49 ans correspond à celle moyenne des hommes entre 30-39 ans.

 **La raison majeure est le soin aux enfants.**

Évolution et stagnation



la norme de la
“MÉNAGÈRE IDÉALE”
reste centrale

>> ORGANISATION DU TRAVAIL
(NON RÉMUNÉRÉ) CHANGE
LENTEMENT...



la norme du
“TRAVAILLEUR IDÉAL”
reste centrale

>> ORGANISATION DU TRAVAIL
(RÉMUNÉRÉ) CHANGE
LENTEMENT !



Quelles
conséquences



Évolution et stagnation

👉 la “**double journée**” concerne toujours de nombreuses femmes en France (et l'épuisement qui va souvent avec...)

👉 les organisations du travail avantagent encore les **carrières des hommes** et peuvent largement discriminer les femmes (directement / indirectement)

Évolution et stagnation

Quelle part des aidants sont des aidantes ?



57%



81%

Chiffres clés et définitions

Qui sont les aidant·es aujourd'hui en France ?

1 français·e sur 6



57%

43%



Chiffres clés et définitions

44% des aidant·es

ont dû refuser des opportunités professionnelles

Définitions

>> parents

tout adulte ayant la responsabilité d'élever un enfant (géniteurs, adoption, PMA, beaux parents, etc.)

>> personnes aidantes

«**personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel**, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap» (Loi n°2015-1776 du 28 décembre 2015, article 51)

>> parentalités et aidances

ensemble des façons d'être et de vivre le fait d'être parent ou aidant.e

Pourquoi s'intéresser aux "temps" ?

Quelle part des salarié·es déclarent recevoir des sollicitations pendant leurs congés ?

 **30%**

 **66%**

Source : Enquête CGT-cadres sur
15 000 personnes, 2021

75%

des encadrant·es affirment manquer
de temps au travail

+10 points

de pression
pour les femmes sur le manque de
temps à la maison

-6 points

de pression
pour les hommes sur le manque de
temps à la maison

66%

des salarié·es déclarent recevoir des
sollicitations durant leurs congés, dont
10% systématiquement

Sources :

- Enquête CGT-cadres sur 15 000 personnes, 2021
- Institut YouGov et magazine Management, 2022

Pourquoi s'intéresser aux “temps” ?

Pour les femmes scientifiques, quelle part considère que “l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée” et “l'impact de la maternité sur leur carrière” sont les **deux problèmes les plus importants** auxquels sont confrontés les femmes dans le monde scientifique/de la recherche ?

 **1 femme scientifique sur 3**

 **1 femme scientifique sur 2**



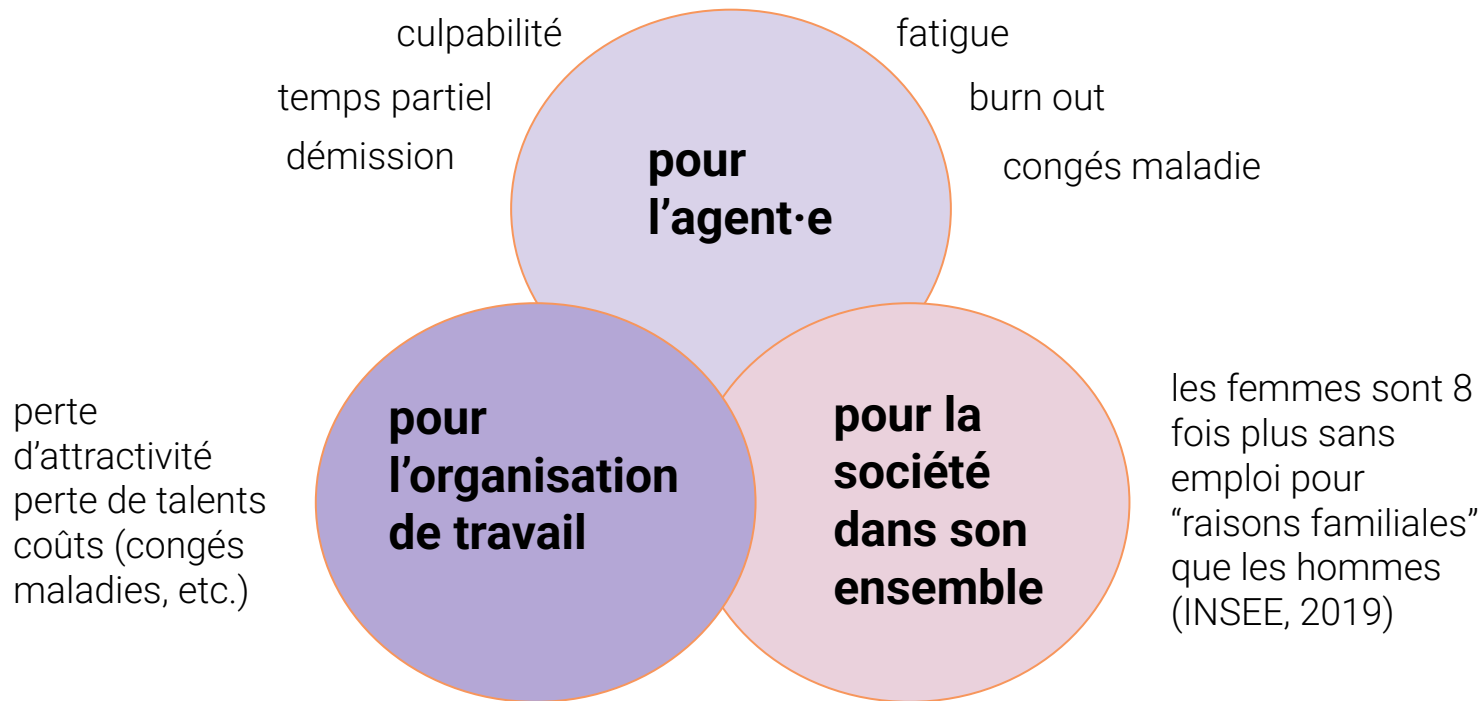
Quelles
conséquences



Merci de **citer svp** sur le chat :
une conséquence possible d'une
insatisfaisante articulation et
gestion des temps aujourd'hui

CHAT DE CONVERSATION

Des conséquences graves et massives...



**“Ne pas
accéder à
certains
postes”**

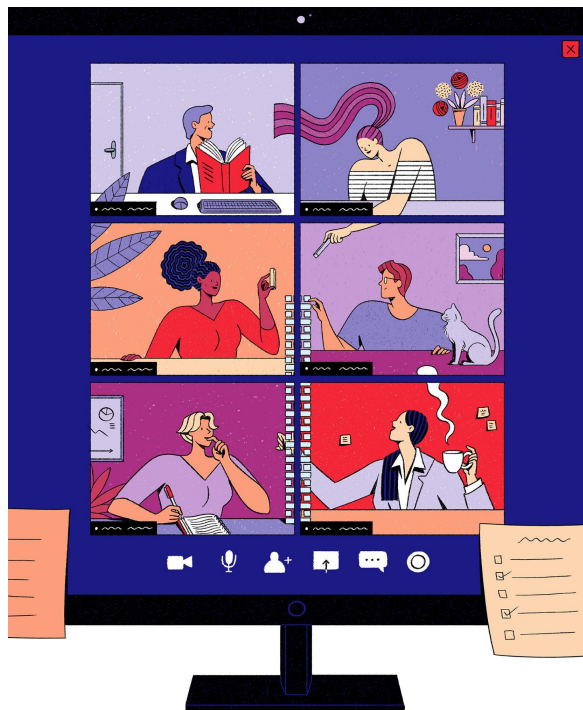
*“ne pas accéder à certains postes
car on a des enfants trop petits
pour travailler à temps
plein/assumer la charge de
travail/garder du temps pour sa
famille”.*

une femme encadrante, parent et
agente publique

“J’ai dû changer de poste”

*“suite aux difficultés à prendre un
jour de congé pour proche aidant,
j’ai dû changer de poste pour pallier
à cette organisation”*

un homme proche aidant agent
public



1. QUIZ : ÉTAT DES LIEUX ET ENJEUX

2. DROITS ET MOYENS D'AGIR

3. RÈGLES D'OR POUR LES MANAGERS

4. PARTAGE DE BONNES PRATIQUES ET TÉMOIGNAGES

5. RESSOURCES ET QUESTIONS

2

Droits et moyens d'agir

Des droits en développement, à connaître et faire valoir

**Pouvez-vous citer 1 droit en lien
avec l'activité professionnelle ?**

Pendant un parcours PMA ou une grossesse

Des droits en développement, à connaître et faire valoir

Pendant un parcours PMA ou une grossesse :



Droit à ne pas être discriminée avant / pendant / après la grossesse



Droit absences pour les rdv liés à une PMA



Droit absences pour 7 examens médicaux pour la femme enceinte et à 3 des 7 pour la ou le conjoint



Droit à un suivi médical obligatoire par la médecine du travail



Droit à une diminution du temps de travail d'1H à partir du 3^e mois, sur avis médecin du travail



Le jour de carence ne s'applique plus à partir de la déclaration de grossesse ou en cas d'interruption spontanée de grossesse

Des droits en développement, à connaître et faire valoir

**Pouvez-vous citer 1 droit en lien
avec l'activité professionnelle ?**

En tant que parents

Des droits en développement, à connaître et faire valoir

En tant que parents :



Droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant



Droit au congé de présence parentale



Autorisations d'absence pour garde d'enfant ou enfant malade



Droit à l'allaitement durant la 1ère année



Place en crèche ou CESU pour garde d'enfants

Mise en situation

Un collègue et ami vous confie qu'il va devoir aider son père gravement malade.

Directeur d'unité déjà débordé, il ne voit pas comment continuer à gérer son travail tout en consacrant du temps à sa famille.

Quels conseils et droits à faire connaître ?

Des droits en développement, à connaître et faire valoir

**Pouvez-vous citer 1 droit en lien
avec l'activité professionnelle ?**

En tant que proche aidant·e

Des droits en développement, à connaître et faire valoir

En tant que proche aidant·e :



**Droit au congé de
solidarité familiale**

(si proche en fin de vie)



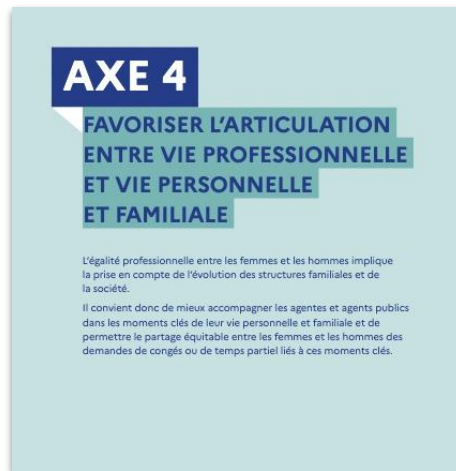
**Droit au congé de
proche aidant**

(temps partiel ou cessation
temporaire pour proche
handicapé ou perte grave
d'autonomie)



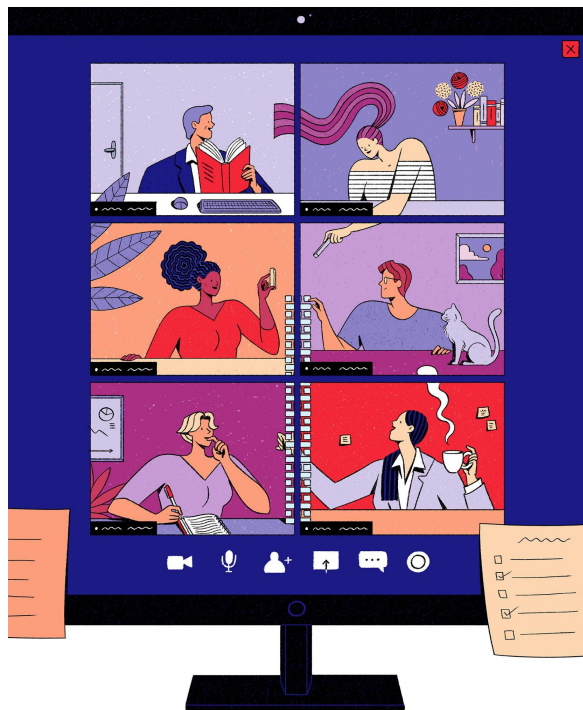
**Droit au don de
jours de congés ou
RTT**

Un axe à part entière du dernier accord égalité femmes-hommes dans l'ESR (2025-2027)



Un axe à part entière du dernier accord égalité femmes-hommes dans l'ESR (2025-2027)

- Action 10 : Accompagner la parentalité sous toutes ses formes**
- Action 11 : Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation vie professionnelle/vie personnelle dans le temps**



1. QUIZ : ÉTAT DES LIEUX ET ENJEUX

2. DROITS ET MOYENS D'AGIR

3. RÈGLES D'OR POUR LES MANAGERS

4. PARTAGE DE BONNES PRATIQUES ET TÉMOIGNAGES

5. RESSOURCES ET QUESTIONS

3

RÈGLES D'OR POUR LES MANAGERS

**Des managers
encore souvent démuni·es**
pour savoir comment
agir à leur niveau

Les 5 A : règles d'or pour les Managers



ABORDER le sujet avec ses équipes, en parler



ACCEPTER positivement les changements, notamment lors de l'annonce d'une grossesse



ANTICIPER les demandes de remplacement, entretiens pré et post congé



ACCOMPAGNER en informant sur les droits des parents et personnes aidantes



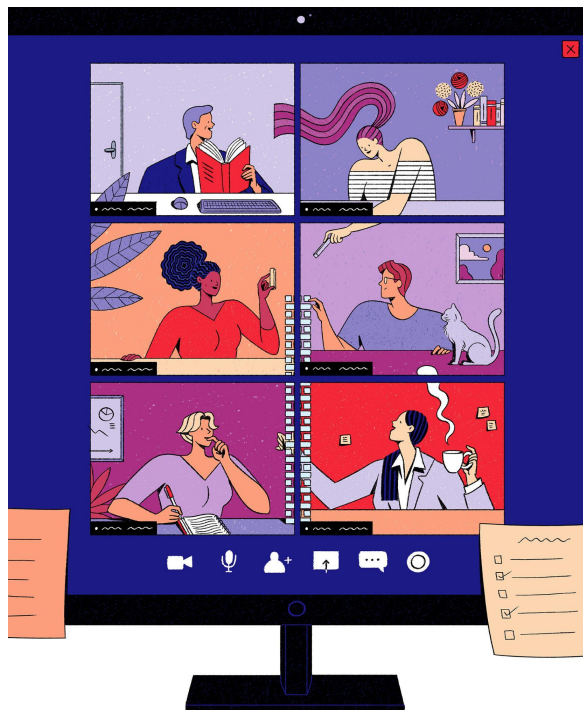
ADAPTER son organisation (réunions, envois de mails, ...) et délibérer d'objectifs mesurables à partir d'une Charte des temps par ex.

DROIT à un équilibre **SAFE**

pour un équilibre entre les temps pour :

Soi - (les) **Autres** - (sa) **Famille** - (son)
Emploi





1. QUIZ : ÉTAT DES LIEUX ET ENJEUX

2. DROITS ET MOYENS D'AGIR

3. RÈGLES D'OR POUR LES MANAGERS

4. PARTAGE DE BONNES PRATIQUES ET TÉMOIGNAGES

5. RESSOURCES ET QUESTIONS

4

PARTAGE DE
BONNES
PRATIQUES ET
TEMOIGNAGES

Des initiatives établissements à partager !

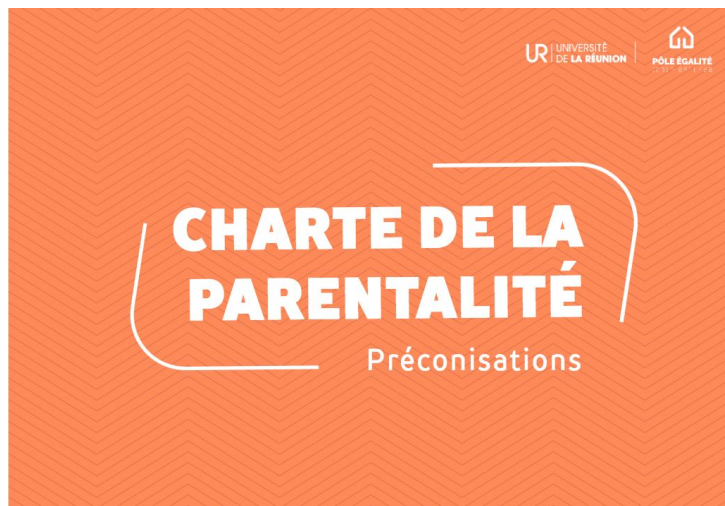
(futur.e) PARENT

ÉTUDIANT.E



à Lyon 1

CE GUIDE EST POUR VOUS !



FR EN

(Futurs) parents, suivez le guide!

La parentalité et les questions qui y sont liées se doivent d'être l'affaire de tous et toutes. Ce guide s'adresse aux membres de l'Université de Genève – collaborateurs/trices ou étudiant-es – ayant un projet de parentalité ou des enfants ainsi qu'à leurs responsables hiérarchiques et/ou académiques.

Vous êtes (futur) parent en emploi à l'UNIGE

Vous êtes (futur) parent en études à l'UNIGE

Un-e de vos collaborateurs/trices à l'UNIGE est (futur) parent

Un-e de vos étudiant-es est (futur) parent

+ En savoir plus

✉ Nous contacter



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

© 2023

Des initiatives établissements à partager !

L'Université de Rennes ouvre un lieu de soutien à la parentalité pour les personnels

Par **Isabelle Cormaty** | Le lundi 18 septembre 2023 | Management

L'Université de Rennes a inauguré en juillet un tiers-lieu expérimental consacré à la parentalité. Un local qui permet aux mères allaitantes de tirer leur lait et à tous les personnels de l'établissement d'échanger sur l'équilibre entre vie professionnelle et parentalité. Une initiative unique dans le paysage de l'ESR.



La salle de soutien à la parentalité de l'Université de Rennes a été inaugurée le 3 juillet. -

Mesure 31 du plan d'action Egalité du MESR : encourager l'aménagement de salles d'allaitement dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche



Fatima L'Faqihi-Olive,
Coregal à Infinity,
Toulouse :

J'ai déjà pu agir par la
mise en place d'une **salle
d'allaitement**

Des initiatives établissements à partager !



Objectif : Mieux prendre en compte les interruptions de carrière des femmes

- Garantir le reversement des indemnités journalières de la sécurité sociale aux unités en cas de prolongement ou de remplacement pour congé maternité d'une personne en CDD
- Préconiser le temps à défalquer en cas de congé maternité et faciliter la déclaration des interruptions de carrière dans les dossiers pour les concours et les avancements

Focus sur la délégation CNRS Occitanie Ouest



L'accompagnement à la parentalité au sein de la délégation Occitanie Ouest

Des dispositifs

Individuels

Un courrier d'information personnalisé selon la situation du parent :

- ☐ Pour les mamans : lors de la déclaration de grossesse
- ☐ Pour les papas ou co-parents : lors du congé paternité ou du congé d'accueil de l'enfant
- ☐ Pour les agents adoptants : lors de la déclaration d'adoption

Un flyer de présentation du dispositif

Des entretiens d'accompagnement à la parentalité proposés avant le départ en congés et/ou à la reprise

Collectifs

Une journée annuelle de la parentalité inter-établissements et des ateliers portant sur les difficultés pouvant être rencontrées

Une large diffusion de la synthèse de cette journée

Des ateliers thématiques pour échanger sur les bonnes pratiques et les dispositifs de manière ludique

Un guide de la parentalité à paraître

Une proposition de mise en place de **salle d'allaitement** dans les unités

Une sensibilisation/formation des personnes ressources de l'accompagnement à différents niveaux :

- Les managers
- Les directrices et directeurs de structures, leurs adjoints et adjointes, les secrétaires généraux
- Le réseau des correspondants et correspondantes égalité
- Les services de la Délégation Régionale

Une page Intranet dédiée à venir

Une organisation pluridisciplinaire dans l'accompagnement de la parentalité avec la Caisse d'Allocation Familiale et le Comité d'Actions d'Entraide Sociales



L'accompagnement à la parentalité au sein de la délégation Occitanie Ouest

Vous êtes parents ou futurs parents et vous vous posez des questions en termes d'impact sur votre vie professionnelle, sur comment concilier les temps de vie, le service RH de la délégation est à votre disposition.



Comment ?

En vous proposant des entretiens d'accompagnement à la parentalité



Suis-je concerné-e ?

Ces entretiens sont à destination de l'ensemble des agents CNRS titulaires, contractuels, parents ou futurs parents



Qui je sollicite ?

Un conseiller, une conseillère RH ou un assistant social, une assistante sociale.
Cliquez [ici](#) pour trouver votre correspondant/correspondante.



Kesako ?

Un entretien :

- pour aborder sans frein toutes les questions que vous vous posez sur votre parentalité ou future parentalité et la conciliation des temps ;
- pour vous présenter les dispositifs existants ;
- pour faire une liaison avec la médecine du travail s'il y a lieu.



Je le demande quand ?

Avant votre départ et/ou à votre reprise d'activité. Il vous suffit de solliciter un entretien



cette action a marché !

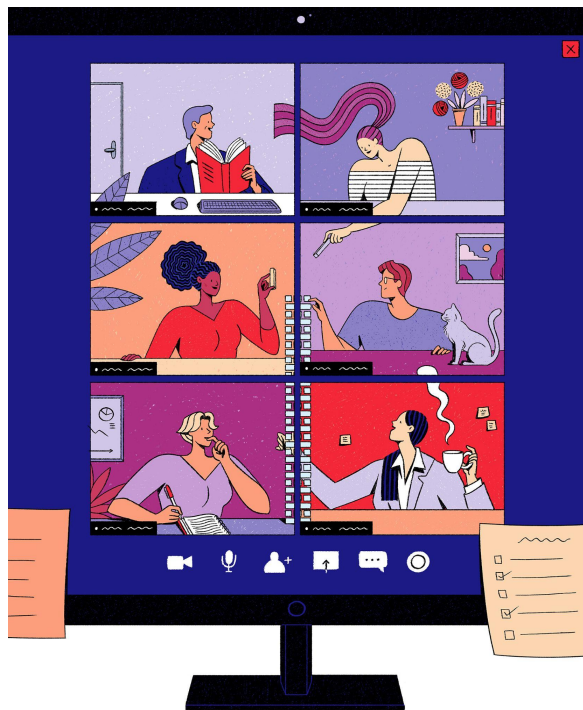
**Avez vous une action à
partager qui a eu un impact
positif sur
l'accompagnement de la
parentalité/aidance ou la
charte des temps ?**

Parole d'aidante et agente publique

*L'écoute et le dialogue
possible avec mon
encadrante m'ont soulagée
psychologiquement dans
des périodes où l'on se dit
"comment je vais faire,
comment je vais faire..."*

*Ma mère âgée vit seule à
domicile et, depuis le Covid, a
besoin d'un accompagnement
pour les démarches du
quotidien et d'une surveillance
régulière*

*Au départ on appréhende "que vont
en penser les autres...". Et puis ça a
soudé l'équipe qui se rend bien
compte que cela peut aussi
concerner les encadrant·es. Ils ont
besoin de moi, j'ai besoin d'eux.*



1. QUIZ : ÉTAT DES LIEUX ET ENJEUX

2. DROITS ET MOYENS D'AGIR

3. RÈGLES D'OR POUR LES MANAGERS

4. PARTAGE DE BONNES PRATIQUES ET TÉMOIGNAGES

5. RESSOURCES ET QUESTIONS

5

RESSOURCES

Ressources à découvrir et diffuser



Ressources à découvrir et diffuser

Je prolonge la réflexion
Je passe à l'action



👉 Une “Fiche ressources” à suivre par email

Questions



2 ateliers formation-action



Atelier 1 - **Mardi 8 juillet 10H-11H30**



Atelier 2 - **Jeudi 10 juillet 14H-15H30**



- **format** : 16 personnes maximum en ligne (zoom)
- **objectifs** : ancrer les connaissances partagées lors du webinaire, prolonger le passage à l'action et échanges de bonnes pratiques
- **interaction constante** : caméra et micro allumés et participation en sous-groupes.



**Vos retours
sont précieux !**

**merci de prendre 1' pour
compléter l'évaluation**

contact@coop-egal.fr





MERCI !