

PARENTALITÉ

# « LA QVT PASSE AUSSI PAR LE HORS-TRAVAIL »

Trois questions à Jérôme Ballarin, président de l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise (OPE)

## L'OPE fête ses dix ans, quel est son bilan ?

L'Observatoire de la parentalité (OPE) a été lancé en 2008, en pleine crise financière, autant dire qu'à l'époque le sujet n'était pas une priorité. Néanmoins, à force de conviction, la parentalité s'est imposée dans le monde du travail. Aujourd'hui, la charte de la parentalité a été signée par 30 000 employeurs, représentant 5 millions de salariés. Nous avons contribué à faire bouger les lignes en sensibilisant l'ensemble des acteurs, et notamment les managers, aux enjeux d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, grâce notamment à la diffusion des bonnes pratiques et à la production de guides pour accompagner les employeurs dans la mise en œuvre de leurs plans d'action « parentalité » et « équilibre des temps de vie ». Nos prises de parole ont, par ailleurs, permis d'impulser un certain nombre d'avancées législatives, dont la protection contre le licenciement des nouveaux pères lors de la naissance de leur enfant et l'autorisation d'absences rémunérées pour le conjoint d'une femme enceinte afin d'assister à trois examens de suivi de gros-



sesse, introduits dans la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014, la généralisation du télétravail dans la loi Pénicaud et le droit à la déconnexion dans la loi Travail. Il y a dix ans, 75% des salariés estimaient que leur employeur ne faisait pas grand-chose pour faciliter leur vie de parents. Cette proportion est passée à 60%, cette année. Ce n'est encore pas suffisant, mais c'est déjà mieux.

## À l'occasion de cet anniversaire, l'OPE devient l'Observatoire de la qualité de vie au travail, pourquoi ce changement de nom ?

Ce nouveau nom incarne les nouvelles priorités de l'observatoire. La QVT couvre l'organisation du travail, l'équilibre des temps, l'évolution des comportements managériaux, les services aux salariés (accueil des jeunes enfants, aide aux aidants, etc.)... des champs qui sont les nôtres. Mais la QVT passe aussi par le hors-travail (droit à la déconnexion, aide aux aidants,

activité physique, sommeil, nutrition...). J'appelle de mes vœux l'instauration d'un bilan d'équilibre de vie qui pourrait être proposé aux salariés dans l'entretien annuel, tous les cinq ans. L'idée serait d'aller vers une approche holistique des salariés.

## Quelles sont ses priorités ?

L'Observatoire de la QVT a trois missions. La première est de sensibiliser les employeurs aux enjeux d'une approche globale de la qualité de vie au travail et porter la charte de la parentalité ; la deuxième, de les accompagner dans la mise en place d'actions concrètes à travers l'identification et le partage des bonnes pratiques, mais aussi d'expérimentation sur des sujets innovants ; la troisième, enfin, est de rénover notre baromètre annuel autour du sujet de la QVT, et suivre les aspirations des salariés et les actions des employeurs années après années. ♦ PROPOS RECUEILLIS PAR NATHALIE TRAN

## LE CHIFFRE

91%

des entreprises du réseau de l'OPE déclarent faire beaucoup de choses pour aider leurs salariés à concilier leurs vies professionnelle et familiale. Parmi le top 10 des dispositifs mis en place, la moitié concerne l'organisation du travail (réunions après 9 heures et avant 18 heures, aménagement des horaires en fonction des contraintes familiales et parentales, organisation efficace des réunions, horaires et charge de travail raisonnables pour les collaborateurs, utilisation de la messagerie électronique respectueuse de la vie personnelle), 30% sont relatives au management (inscription dans l'entretien annuel d'un temps d'échange sur la conciliation des temps, accompagnement personnalisé des départs en congés de parentalité, entretien spécifique en cas d'événement familial) et 10% sont financières (mutuelles avantageuses pour les familles, aménagement des congés parentaux sans impact sur le déroulement de carrière). En complément, 65% des sociétés proposent du télétravail, 45% des crèches d'entreprise et 33% l'aide d'experts en parentalité. ♦

Source : baromètre OPE 2018