



OBSERVATOIRE des MÉTIERS
de l'alimentation en détail

FICHE TENDANCE

PARENTALITÉ

Un enjeu d'organisation du travail



CE QUE MONTRE L'ÉTUDE

La parentalité : première contrainte personnelle déclarée, loin devant les autres

L'enquête QVCT montre que la parentalité constitue aujourd'hui la première contrainte personnelle citée par les salariés des entreprises de l'alimentation en détail : **66 % des répondants la placent en tête, très loin devant d'autres formes d'aidance ou de contraintes extra-professionnelles.**

Ce résultat prend un relief particulier au regard de la morphologie du secteur :

45 %

des salariés ont
- de 30 ans

une tranche d'âge où l'arrivée des enfants coïncide avec les premières stabilisations professionnelles

19 %

des salariés sont
en temps partiel

une proportion qui grimpe chez les femmes, sur-représentées dans les métiers de la vente

Les organisations

reposent massivement sur des
horaires atypiques

(prises de poste matinales, travail le week-end, saisonnalité), identifiées ailleurs dans le rapport comme un facteur structurant d'usure et de tensions.

« *Horaires adaptés pour récupération des enfants à l'école.* »

« *Aménagement du planning pour parents isolés.* »

La parentalité apparaît ainsi non comme une revendication périphérique, mais comme un élément central de soutenabilité du travail au quotidien.

PAROLES DE PROFESSIONNELS



« *Notre pâtissière interrompt sa journée entre 6h et 8h pour s'occuper de ses enfants.* »

CE QUE LES ENTREPRISES FONT DÉJÀ

Des ajustements fréquents, portés par la souplesse du modèle TPE

Les employeurs sont nombreux à opérer des adaptations au quotidien. Les immersions menées dans les entreprises montrent que des solutions sont déployées :

- Décalages horaires
- Aménagements de planning
- Ajustements informels entre collègues

Malgré cette réalité, **seul un tiers des employeurs déclare avoir mis en place des actions spécifiques en faveur de l'articulation vie professionnelle / vie personnelle.** La parentalité est donc majoritairement gérée hors cadre formalisé.

...

CE QUE LES ENTREPRISES FONT DÉJÀ

Ces réglementations rendent le travail possible à court terme, mais reposent fortement sur :

- La présence du dirigeant
- L'équilibre du collectif
- Et une capacité d'ajustement permanente

Elles deviennent plus fragiles dès que l'activité s'intensifie ou que les effectifs se tendent.

CE QUE CELA DIT SUR LA PRATIQUE DES ENTREPRISES ET L'IMPACT SUR LA QVCT

La parentalité comme révélateur des limites organisationnelles

La parentalité met en lumière une caractéristique centrale du secteur : des organisations très souples, mais peu sécurisées.

Lorsqu'elle repose exclusivement sur des arrangements individuels, elle peut produire plusieurs effets identifiés dans le rapport global : une gestion perçue comme inéquitable et peu lisible, un report de la contrainte sur le collectif de travail, une invisibilisation des besoins réels liés à la parentalité, une responsabilisation excessive des managers de proximité, la mise en difficulté des managers.

L'étude montre également que ces ajustements concernent majoritairement les femmes, en particulier dans les métiers de la vente, plus souvent organisés en temps partiel et en horaires variables. Sans action collective, la parentalité peut ainsi contribuer à :

- Une concentration des ajustements sur certains profils, principalement féminins, notamment dans les métiers de la vente, où le temps partiel et la variabilité des horaires sont plus fréquents ;
- Une fragilisation de certaines trajectoires professionnelles, avec des compromis répétés sur les horaires ou les disponibilités ;
- Des risques de tensions au sein des collectifs, lorsque les règles implicites deviennent sources de perception d'inégalités.

Dans un secteur composé à 82 % de TPE, où l'organisation repose fortement sur la présence de chacun, la parentalité agit comme un test de robustesse organisationnelle.

Elle révèle la capacité ou non de l'entreprise à anticiper, répartir et discuter collectivement les contraintes du travail.

À ce titre, la parentalité constitue un enjeu de QVCT à part entière, au même titre que la pénibilité physique, l'intensité du travail ou les horaires atypiques.

CE QUE LES ENTREPRISES PEUVENT FAIRE

Passer d'ajustements informels à des repères collectifs

L'étude montre que les marges de manœuvre des entreprises ne portent pas sur la suppression des contraintes du métier, mais sur leur organisation.

Les situations de parentalité deviennent plus soutenables lorsque les organisations :

- Donnent plus de visibilité sur les plannings
- Anticipent collectivement les périodes de forte activité ou de saisonnalité
- Sécurisent certains aménagements plutôt que de les laisser dépendre des relations interpersonnelles
- Discussent des contraintes horaires dans une logique d'équité

Traiter la parentalité comme un levier de réflexion organisationnelle permet ainsi :

- De renforcer la justice perçue dans les équipes
- De soutenir la fidélisation dans un contexte de tensions de recrutement
- Et d'améliorer durablement la qualité de vie et les conditions de travail