

Baromètre 2010 de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

- Résultats du Volet « Salariés » -

Mars 2010

Sommaire

Note technique	3
Synthèse des enseignements	4
La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale	
Importance accordée à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale	7
Sentiment d'être écouté	8
Satisfaction concernant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale	9
Raisons de la satisfaction	10
Raisons de l'insatisfaction	11
Implication de l'entreprise ou de l'organisme employeur	12
Implication du supérieur hiérarchique direct	13
Les solutions concrètes	
Services à privilégier	15
Soutiens financiers à privilégier	17
Mesures d'organisation du travail à privilégier	19
Mesures d'organisation professionnelle à privilégier	21
Palmarès général des meilleures mesures	23
Mesures déjà mises en place dans les entreprises	25

Note technique

Etude de l'Observatoire de la parentalité en entreprise, en partenariat avec l'Union nationale des associations familiales (Unaf), mise en œuvre par l'Institut Viavoice.

Enquête effectuée en ligne du 10 au 17 février 2010, auprès d'un échantillon de 1002 salariés ayant des enfants de moins de 25 ans au foyer.

L'échantillon interrogé est extrait d'un échantillon représentatif des salariés (secteurs public et privé) résidant en France métropolitaine.

Représentativité assurée par la méthode des quotas appliquée aux critères suivants : sexe, âge, profession de la personne de référence au sein du foyer, région de résidence.

Des attentes toujours fortes de la part des salariés-parents, des dispositifs qui se mettent progressivement en place dans les entreprises

Un an après la première vague de notre Baromètre, on observe des améliorations concernant la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Certaines propositions ont fait du chemin et se développent dans un nombre croissant d'entreprises. Mais ces avancées sont néanmoins modérées, et près de la moitié des salariés-parents considère toujours que la prise en compte de leur statut familial n'est pas une priorité pour leur entreprise.

Des mesures qui se développent

Les objectifs de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle sont mieux pris en compte par les employeurs, même s'il reste des marges significatives de progression. Ainsi, **certains dispositifs sont de plus en plus présents dans les entreprises** :

- Les **primes à la naissance** d'un enfant ou pour d'autres événements familiaux se généralisent, avec 39 % des salariés-parents qui déclarent y avoir droit au sein de leur entreprise (+4 points depuis janvier 2009) ;
- 36 % des salariés-parents (+5) disent pouvoir bénéficier d'un « **travail à temps partiel facilité**, sans impact négatif sur l'évolution professionnelle » ;
- 34 % (+7) mentionnent que leur employeur applique « un **aménagement des congés parentaux et de paternité**, sans impact négatif sur l'évolution professionnelle » ;
- 27 % (+5) ont **droit à des congés familiaux rémunérés** ;
- 23 % (+6) déclarent bénéficier d'un dispositif de **participation aux frais de garde ponctuelle ou permanente** ;

Enfin, **le travail à domicile et le télétravail progressent mais encore trop timidement (13 %, +3 points) puisque les attentes en ce sens font aujourd'hui partie des premières priorités des salariés-parents** (entrée au top 5 des mesures les plus attendues).

On peut toutefois souligner que derrière ces améliorations notables, **certaines mesures fortement attendues par les salariés sont toujours extrêmement minoritaires dans les entreprises**, qu'il s'agisse de **mutuelles avantageuses pour les familles** (41 %, -1), d'aides au financement de la scolarité ou des études (19 %) ou simplement de règles de la vie quotidienne telles que le fait d'« éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir » (30 %).

Synthèse des enseignements [2/2]

Un sentiment d'écoute toujours faible

En dépit de ces avancées consenties par les employeurs, les salariés-parents interrogés jugent toujours insuffisante l'implication des entreprises sur les objectifs de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle :

- Ainsi, 47 % des personnes interviewées (proportion stable depuis janvier 2009) s'estiment peu ou pas écoutées au sein de leur entreprise en tant que salariés-parents ;
- Mais surtout, **72 % pensent que l'entreprise pour laquelle ils travaillent « ne fait pas beaucoup de choses » pour les aider dans la conciliation de leur vie professionnelle et leur vie familiale** (proportion stable depuis janvier 2009) .

L'organisation du travail : un problème croissant chez les salariés-parents

Parmi les motifs d'insatisfaction les plus courants sont mentionnés « des horaires et un rythme professionnel inadaptés, qui ne correspondent pas à ceux des enfants » (38 %) et un manque de temps « pour les loisirs, pour profiter de la vie de famille » (27 %).

Ainsi les problèmes liés au temps de travail et à l'adaptation des horaires seraient croissants et pénaliseraient la vie de famille des salariés-parents, d'où des attentes générales qui évoluent. C'est pourquoi **en dehors de dispositifs financiers toujours populaires**, tels que que l'aide au financement de la scolarité et des études (29 %, première mesure privilégiée par les salariés-parents) ou les mutuelles avantageuses pour les familles (28 %, en 2^e position), **les dispositifs d'organisation du travail sont les plus attendus, notamment :**

- Le **travail à temps partiel facilité**, « sans impact négatif sur l'évolution professionnelle » (25 %, +7), **3^{ème} mesure la plus demandée** sur 18 proposées (cf. page 23) ;
- Le **travail à domicile et le télétravail** (23 %, +4), **5^{ème} mesure la plus demandée** sur 18 proposées (cf. page 23) ;
- Les **règles simples de la vie quotidienne comme « éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir »** (22 %, +4), **6^{ème} mesure la plus demandée** sur 18 proposées (cf. page 23) ;

Plus de flexibilité de la part des employeurs, plus de considérations pour les imprévus : à côté de mesures plus coûteuses ou nécessitant la création de nouveaux services, celles qui sont liées à l'organisation du travail sont parmi les plus simples à mettre en œuvre, même si celles-ci demandent une évolution des rapports au travail et de nouveaux critères d'efficacité. Ces attentes sont, quoi qu'il en soit, celles qui cristallisent les mécontentements et qui impactent le plus la vie familiale.



LA CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

Importance accordée à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale

Base : ensemble de l'échantillon

Pour vous, en tant que salarié et parent à la fois, l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale constitue-t-il un sujet de préoccupation...

<i>En %</i>	Janvier 2009	Février 2010
Très important	64	62
Assez important	33	35
Sous-total « Important »	97	97
Pas vraiment important	3	3
Sans aucune importance	-	-
Sous-total « Pas important »	3	3
Total	100	100

Sentiment d'être écouté

Base : ensemble de l'échantillon

En tant que salarié-parent, avez-vous le sentiment d'être très bien écouté, plutôt bien écouté, plutôt peu écouté ou pas du tout écouté à propos de vos préoccupations « vie professionnelle – vie familiale » dans l'entreprise ou l'organisme dans lequel vous travaillez ?

En %	Janvier 2009	Février 2010
Très bien écouté	8	6
Plutôt bien écouté	45	47
Sous-total « Bien écouté »	53	53
Plutôt peu écouté	38	36
Pas du tout écouté	9	11
Sous-total « Mal écouté »	47	47
Total	100	100

ST « Bien écouté »

Salariés à temps partiel 59 %
Cadres 57 %

ST « Mal écouté »

Salariés en CDD 62 %
Ouvriers 59 %

Satisfaction concernant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

Base : ensemble de l'échantillon

En ce qui vous concerne en tant que salarié-parent, la façon dont vous conciliez vie professionnelle et vie familiale vous paraît-elle...

En %	Janvier 2009	Février 2010
Très satisfaisante	13	11
Assez satisfaisante	63	64
Sous-total « Satisfaisante »	76	75
Pas vraiment satisfaisante	23	23
Pas du tout satisfaisante	1	2
Sous-total « Pas satisfaisante »	24	25
Total	100	100

ST « Satisfaisante »

Salariés à temps partiel 80 %

Salariés du secteur public 78 %

ST « Pas satisfaisante »

Salariés-parents d'enfant de moins de trois ans 33 %

Salariés en CDD 30 %

Raisons de la satisfaction

Base : personnes se déclarant « très » ou « assez » satisfaites

Pour quelles raisons cette conciliation « vie professionnelle - vie familiale » vous paraît-elle « très » ou « assez » satisfaisante, en ce qui vous concerne ?

QUESTION OUVERTE, RÉPONSES SPONTANÉES.

Profession ou horaires adaptés aux rythmes scolaires	33%	→ Femmes 41 %
Horaires souples, gestion personnelle du temps de travail (temps partiel, travail de nuit, etc.)	16%	→ Cadres 23 %
Parce que je m'organise : j'arrive à trouver du temps, je fais des efforts	16%	
Parce que ça se passe bien, sans raison particulière	14%	
Entreprise conciliante et à l'écoute (absences autorisées si enfants malades, horaires modulables, ou travail à domicile si besoin)	13%	
Pas assez de temps, travail trop prenant, un employeur pas à l'écoute	5%	
Je prends des RTT, des congés	5%	
Mes enfants sont autonomes	3%	

Raisons de l'insatisfaction

Base : personnes se déclarant « pas vraiment » ou « pas du tout » satisfaites

Pour quelles raisons cette conciliation « vie professionnelle - vie familiale » ne vous paraît-elle « pas vraiment » ou « pas du tout » satisfaisante, en ce qui vous concerne ?

QUESTION OUVERTE, RÉPONSES SPONTANÉES.

Des horaires et un rythme professionnel inadaptés, qui ne correspondent pas à ceux des enfants	38%	➡ Ouvriers 54 %
Pas assez de temps pour les loisirs, pour profiter de la vie de famille	27%	➡ Cadres 35 %
Un travail trop prenant, un stress qui rejaillit sur la vie de famille	17%	
Un employeur non conciliant, pas à l'écoute, aucune souplesse de sa part	14%	
Un équilibre difficile à trouver, sans raisons particulières	6%	
Perte de temps dans les transports en raison de la distance domicile / lieu de travail	5%	

Implication de l'entreprise ou de l'organisme employeur

Base : ensemble de l'échantillon

Diriez-vous que pour vous aider en tant que salarié-parent, l'entreprise ou l'organisme dans lequel vous travaillez....

<i>En %</i>	Janvier 2009	Février 2010
Fait beaucoup de choses	28	28
Ne fait pas beaucoup de choses	72	72
Total	100	100

Implication du supérieur hiérarchique direct

Base : ensemble de l'échantillon

Et diriez-vous que pour vous aider en tant que salarié-parent, votre supérieur hiérarchique direct...

<i>En %</i>	Janvier 2009	Février 2010
Fait beaucoup de choses	38	38
Ne fait pas beaucoup de choses	62	62
Total	100	100

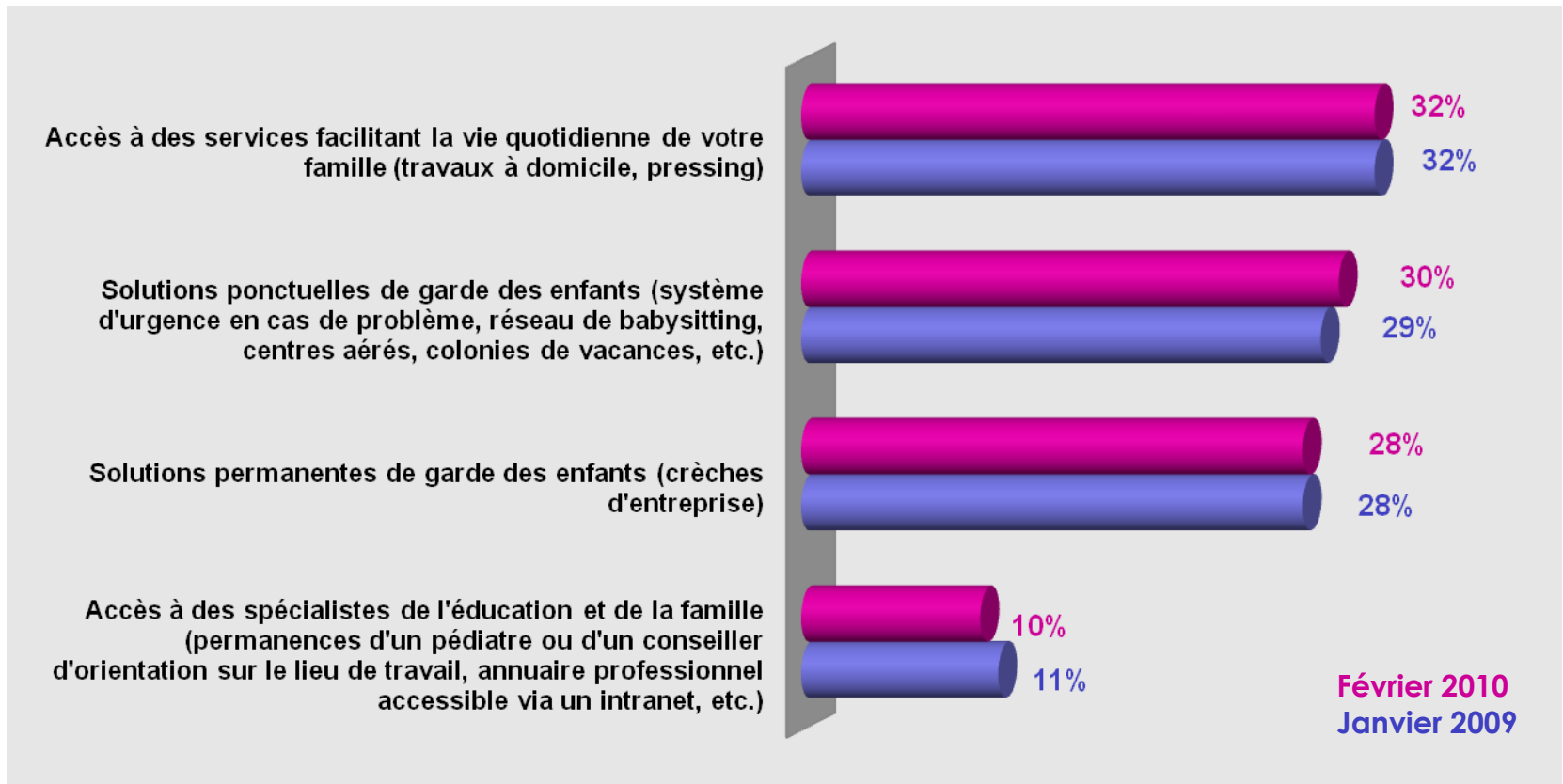


LES SOLUTIONS CONCRÈTES

Services à privilégier

Base : ensemble de l'échantillon

Si vous pouviez disposer de services payants permettant de mieux concilier votre vie professionnelle et votre vie familiale, mis en place dans l'entreprise ou l'organisme dans lequel vous travaillez, lesquels choisiriez-vous en priorité ?



Services à privilégier – Tris par catégories de salariés-parents

Si vous pouviez disposer de services payants permettant de mieux concilier votre vie professionnelle et votre vie familiale, mis en place dans l'entreprise ou l'organisme dans lequel vous travaillez, lesquels choisiriez-vous en priorité ?

Accès à des services facilitant la vie quotidienne de votre famille (travaux à domicile, pressing)

Ensemble : 32 %

Salariés-parents d'enfants de 18 ans et plus 50 %

Salariés vivant seuls avec son/ses enfant(s) 42 %

Cadres 39 %

Solutions permanentes de garde des enfants
(crèches d'entreprises)

Ensemble : 28 %

Salariés-parents d'enfants de moins de 3 ans 54 %

Accès à des spécialistes de l'éducation et de la
famille (pédiatre, conseiller d'orientation,
annuaire professionnel via un intranet)

Ensemble : 10 %

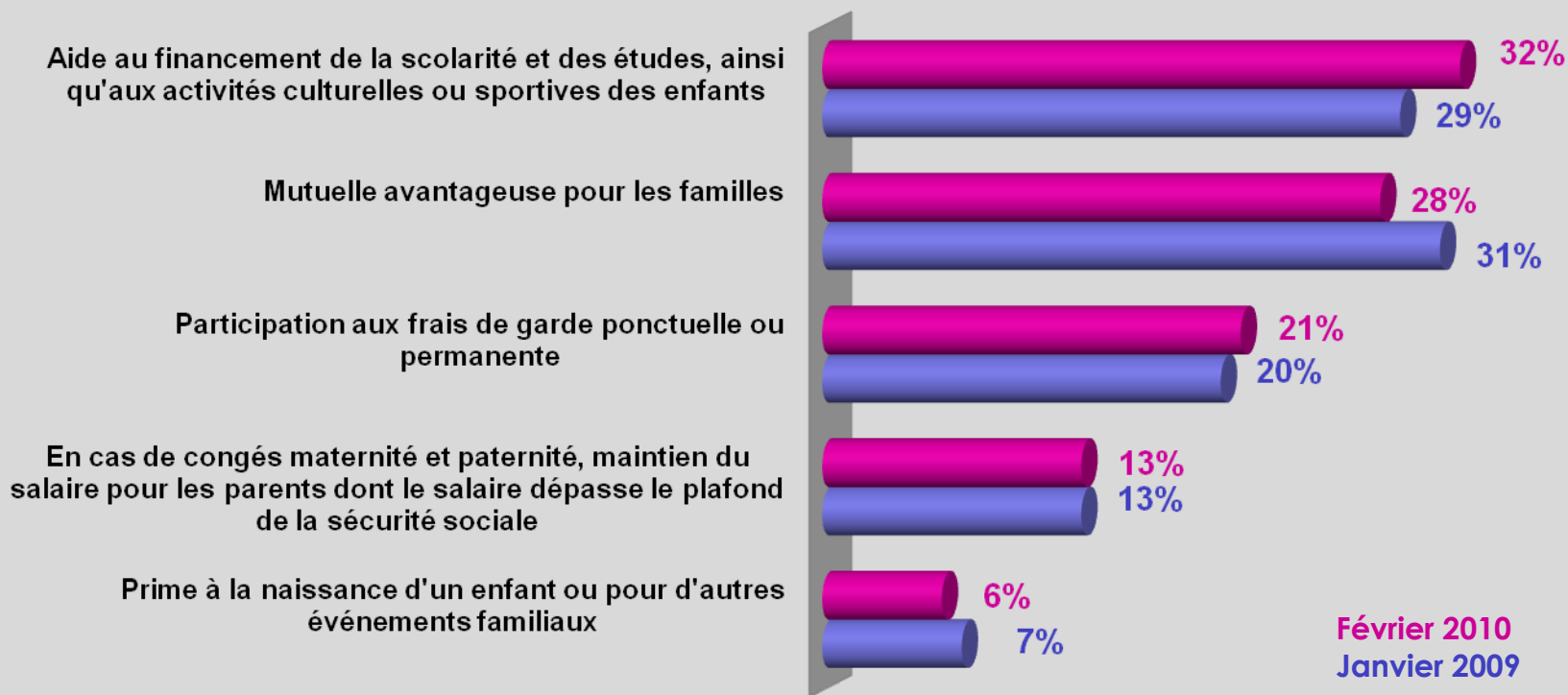
Salariés-parents d'enfants de 18 ans et plus 14 %

Ouvriers 15 %

Soutiens financiers à privilégier

Base : ensemble de l'échantillon

Et parmi les mesures suivantes en termes de soutien financier aux parents, qui pourraient être versés dans votre entreprise ou l'organisme dans lequel vous travaillez, lesquelles choisiriez-vous en priorité ?



Soutiens financiers à privilégier – Tris par catégories de salariés-parents

Et parmi les mesures suivantes en termes de soutien financier aux parents, qui pourraient être versés dans votre entreprise ou l'organisme dans lequel vous travaillez, lesquelles choisiriez-vous en priorité ?

Aide au financement de la scolarité et des études, ainsi qu'aux activités culturelles et sportives des enfants

Ensemble : 32 %

Salariés vivant seuls avec leurs enfants 45 %

Salariés-parents d'enfant de 18 ans et plus 42 %

Participation aux frais de garde ponctuelle ou permanente

Ensemble 21 %

Salariés-parents d'enfants de moins de 3 ans 38 %

Salariés en temps partiel 27 %

Mesures d'organisation du travail à privilégier

Base : ensemble de l'échantillon

Et parmi les mesures suivantes en termes d'organisation du travail, lesquelles choisiriez-vous en priorité ?



Mesures d'organisation du travail à privilégier – Tris par catégories de salariés-parents

Et parmi les mesures suivantes en termes d'organisation du travail, lesquelles choisiriez-vous en priorité ?

Travail à domicile et télétravail

Ensemble 29 %

Cadres 35 %

**Règles simples de la vie quotidienne du type
« éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir »**

Ensemble 24 %

Cadres 32 %

**Travail à temps partiel facilité, sans impact
négatif sur l'évolution professionnelle**

Ensemble 21 %

Salariés-parents d'enfants de moins de 3 ans 27 %

Femmes 26 %

Professions intermédiaires 25 %

**Congés familiaux rémunérés (pour enfants ou
ascendants malades, handicapés ou dépendants)**

Ensemble 16 %

Ouvriers 24 %

50-64 ans 21 %

Mesures d'organisation professionnelle à privilégier

Base : ensemble de l'échantillon

Et parmi les mesures suivantes pour améliorer la prise en compte de la situation familiale par les Directeurs des ressources humaines et les responsables hiérarchiques, lesquelles choisiriez-vous en priorité ?

Formation spécifique des responsables hiérarchiques à la prise en compte de la situation familiale de leurs collaborateurs



Gestion des ressources humaines (recrutement, gestion de carrière, rémunération, etc.) moins discriminante pour les salariés-parents



Intégration dans l'entretien annuel, avec le responsable hiérarchique, d'un temps d'échange sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale



Entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'événement familial majeur (naissance, décès, maladie grave d'un proche, etc.)



Février 2010
Janvier 2009

Mesures d'organisation professionnelle à privilégier – Tris par catégories de salariés-parents

Et parmi les mesures suivantes pour améliorer la prise en compte de la situation familiale par les Directeurs des ressources humaines et les responsables hiérarchiques, lesquelles choisiriez-vous en priorité ?

Formation spécifique des responsables hiérarchiques à la prise en compte de la situation familiale de leurs collaborateurs

Ensemble 30 %

Salariés-parents de trois enfants et plus 39 %

Gestion des ressources humaines (recrutement, gestion de carrière, rémunération, etc.) moins discriminante pour les salariés-parents

Ensemble 26 %

CDD 36 %

Femmes 32 %

Intégration dans l'entretien annuel avec le responsable hiérarchique d'un temps d'échange sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale

Ensemble 23 %

Employés 27 %

Hommes 26 %

Entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'évènement familial majeur (naissance, décès, maladie grave d'un proche, etc.)

Ensemble 21 %

Ouvriers 29 %

Hommes 23 %

Palmarès général des meilleures mesures [1/2]

Base : ensemble de l'échantillon [Question splitée. Items posés aléatoirement à une personne sur deux].

Parmi ces mesures, quelles sont d'après vous les trois meilleures, pour vous en tant que salarié-parent ?

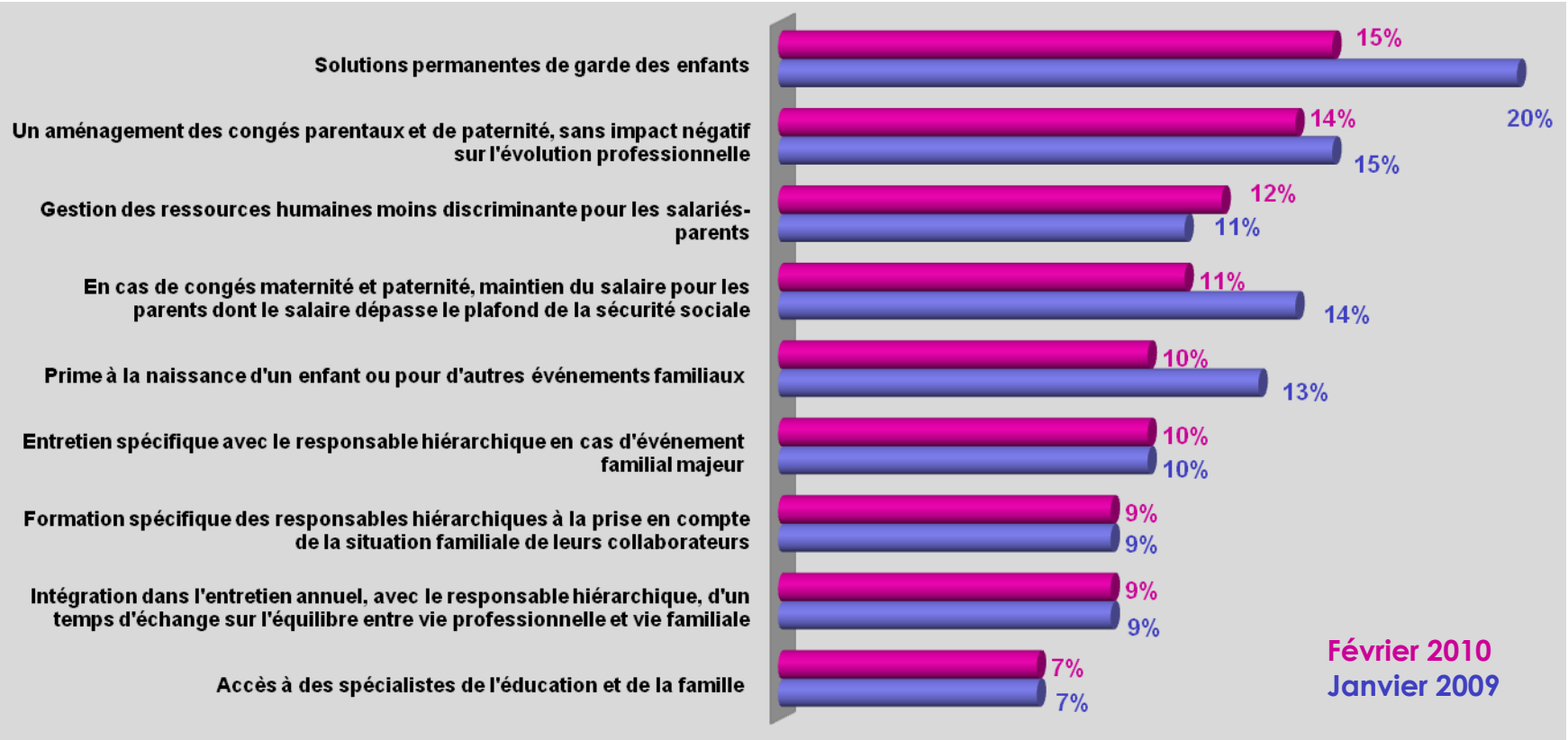


Février 2010
Janvier 2009

Palmarès général des meilleures mesures [2/2]

Base : ensemble de l'échantillon [Question splitée. Items posés aléatoirement à une personne sur deux].

Parmi ces mesures, quelles sont d'après vous les trois meilleures, pour vous en tant que salarié-parent ?



Février 2010
Janvier 2009

Mesures déjà mises en place dans les entreprises [1/3]

Base : ensemble de l'échantillon [Question splitée. Items posés aléatoirement à une personne sur deux].

Pour chacune de ces mesures, est-ce que...

En %	Elle existe déjà dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez		Elle n'existe pas dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez		Ne se prononce pas	
	Janvier 2009	Février 2010	Janvier 2009	Février 2010	Janvier 2009	Février 2010
Mutuelles avantageuses pour les familles	42	41	48	52	10	8
Prime à la naissance d'un enfant ou pour d'autres événements familiaux (déménagement)	35	39 ↗	51	50	14	11
Travail à temps partiel facilité, sans impact négatif sur l'évolution professionnelle	31	36 ↗	53	49	16	16
Un aménagement des congés parentaux et de paternité, sans impact négatif sur l'évolution professionnelle	27	34 ↗	51	48	22	18
Règles simples de vie quotidienne, du type « éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir »	30	30	58	62	12	8
Congés familiaux rémunérés (pour enfants ou ascendants, malades, handicapés ou dépendants)	22	27 ↗	53	50	25	23

Mesures déjà mises en place dans les entreprises [2/3]

Base : ensemble de l'échantillon [Question splitée. Items posés aléatoirement à une personne sur deux].

Pour chacune de ces mesures, est-ce que...

En %	Elle existe déjà dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez		Elle n'existe pas dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez		Ne se prononce pas	
	Janvier 2009	Février 2010	Janvier 2009	Février 2010	Janvier 2009	Février 2010
En cas de congés maternité et paternité, maintien du salaire pour les parents dont le salaire dépasse le plafond de la sécurité sociale	24	24	47	48	29	28
Gestion des ressources humaines (recrutement, gestion de carrière, rémunération, etc.) moins discriminante pour les salariés-parents	22	24	51	54	27	22
Entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'événement familial majeur (naissance, décès, maladie grave d'un proche, etc.)	25	23	60	65	15	12
Participation aux frais de garde ponctuelle ou permanente (Chèque Emploi Service Universel pour du baby-sitting, crèches ou centres aérés à tarif préférentiel, etc.)	17	23 ↗	71	68	12	10
Aide au financement de la scolarité et des études (Chèque Emploi Service Universel pour du soutien scolaire, participation aux frais d'inscription à l'Université, etc.), ainsi qu'aux activités culturelles	19	19	69	71	12	9
Intégration dans l'entretien annuel avec le responsable hiérarchique, d'un temps d'échange sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale	15	14	71	76	14	10

Mesures déjà mises en place dans les entreprises [3/3]

Base : ensemble de l'échantillon [Question splittée. Items posés aléatoirement à une personne sur deux].

Pour chacune de ces mesures, est-ce que...

En %	Elle existe déjà dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez		Elle n'existe pas dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez		Ne se prononce pas	
	Janvier 2009	Février 2010	Janvier 2009	Février 2010	Janvier 2009	Février 2010
Travail à domicile et télétravail	10	13 ↗	79	78	11	8
Solutions permanentes de garde des enfants (crèches d'entreprise)	8	8	82	87	10	6
Formation spécifique des responsables hiérarchiques à la prise en compte de la situation familiale de leurs collaborateurs	8	7	69	71	23	23
Solutions ponctuelles de garde des enfants (système d'urgence en cas de problème, réseau de baby-sitting, centres aérés, colonies de vacances, etc.)	8	7	82	86	10	7
Accès à des services facilitant la vie quotidienne de votre famille (travaux à domicile, pressing)	6	6	84	87	10	7
Accès à des spécialistes de l'éducation et de la famille (permanences d'un pédiatre ou d'un conseiller)	5	6	82	81	13	13

Mesures déjà mises en place dans les entreprises – Tris par catégories de salariés-parents (1/2)

Pour chacune de ces mesures, est-ce que...

Elle existe déjà dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez

<i>En %</i>	Ensemble	Significativité +
Mutuelles avantageuses pour les familles	41	Salariés du secteur privé 48 % Cadres 46 %
Prime à la naissance d'un enfant ou pour d'autres événements familiaux (déménagement)	39	Employés 44 %
Travail à temps partiel facilité, sans impact négatif sur l'évolution professionnelle	36	Professions intermédiaires 44 % Salariés du secteur public 42 %
Un aménagement des congés parentaux et de paternité, sans impact négatif sur l'évolution professionnelle	34	Salariés du secteur public 45 % Cadres 43 %
Règles simples de vie quotidienne, du type « éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir »	30	Cadres 35 %
Congés familiaux rémunérés (pour enfants ou ascendants, malades, handicapés ou dépendants)	27	Salariés du secteur public 36 %

Mesures déjà mises en place dans les entreprises – Tris par catégories de salariés-parents (2/2)

Pour chacune de ces mesures, est-ce que...

Elle existe déjà dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez

<i>En %</i>	Ensemble	Significativité +
En cas de congés maternité et paternité, maintien du salaire pour les parents dont le salaire dépasse le plafond de la sécurité sociale	24	Cadres 37 % Salariés du secteur public 32 %
Gestion des ressources humaines (recrutement, gestion de carrière, rémunération, etc.) moins discriminante pour les salariés-parents	24	Salariés du secteur public 33 % Professions intermédiaires 31 %
Entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'événement familial majeur (naissance, décès, maladie grave d'un proche, etc.)	23	Cadres 30 % Salariés du secteur public 28 %
Participation aux frais de garde ponctuelle ou permanente (Chèque Emploi Service Universel pour du baby-sitting, crèches ou centres aérés à tarif préférentiel, etc.)	23	Salariés du secteur public 40%
Aide au financement de la scolarité et des études (Chèque Emploi Service Universel pour du soutien scolaire, participation aux frais d'inscription à l'Université, etc.), ainsi qu'aux activités culturelles	19	Salariés du secteur public 27 % Cadres 26 %
Intégration dans l'entretien annuel avec le responsable hiérarchique, d'un temps d'échange sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale	14	-
Travail à domicile et télétravail	13	Cadres 29 %