

**BAROMETRE 2009 DE LA CONCILIATION
ENTRE VIES PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE
RESULTATS DU VOLET « ENTREPRISES »**

**« Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale :
Comment les entreprises aident-elles leurs salariés ? »**

Le volet « Entreprises » du Baromètre 2009, dont les résultats sont présentés ci-après, a été réalisé en ligne du 27 mars au 14 avril 2009, auprès des 70 entreprises signataires de la Charte de la Parentalité en Entreprise au 31 décembre 2008 : 46 entreprises ont répondu à l'enquête, la moitié ayant plus de mille salariés.

Les entreprises signataires de la Charte de la Parentalité offrent **un exemple à suivre** pour l'ensemble des entreprises françaises.

Elles considèrent à l'unanimité le **soutien de la parentalité comme un levier de performance économique** (100% d'entre elles) et ont mis en place des **actions concrètes pour répondre aux attentes des salariés parents : mutuelles avantageuses pour les familles (79% d'entre elles), accès au travail à temps partiel sans impact négatif sur l'évolution professionnelle (85%) ou encore aménagement des horaires en cas de problèmes familiaux (88%)**.

Cependant, la plupart des entreprises répondantes doivent encore **innover en matière de télétravail, d'aide financière à la scolarité et de crèches d'entreprise**. Enfin, ces entreprises doivent initier une véritable **révolution socio-culturelle et managériale**, condition *sine qua non* d'une réelle conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Fidèle à sa raison d'être, l'**Observatoire de la Parentalité en Entreprise (OPE)** incitera les entreprises à investiguer ces enjeux et favorisera l'essor du **mouvement d'émulation** qui est en train de naître entre les entreprises françaises sur ces sujets.

L'Observatoire de la Parentalité en Entreprise (OPE) a mis en place le 1er Baromètre de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Il est composé de 2 volets. Un volet « Salariés » * ayant pour objectif de cerner les attentes des salariés-parents vis-à-vis de leurs employeurs. Un volet « Entreprises » visant à analyser les pratiques concrètes des employeurs en la matière.

Les résultats du volet « Salariés » du Baromètre 2009 sont accessibles via le site de l'OPE : www.observatoire-parentalite.com

Dans quelle mesure les entreprises signataires de la Charte de la Parentalité sont-elles avant-gardistes ? Quelles sont aujourd'hui les actions mises en œuvre par ces entreprises pour aider leurs salariés à concilier vie professionnelle et vie familiale ?

Le volet « Entreprises » du 1^{er} Baromètre de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale révèle les enseignements suivants :

Des entreprises pionnières

La question de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale des salariés apparaît fondamentale pour toutes les entreprises répondantes : 100% des DRH et dirigeants qui ont répondu à l'enquête affirment que l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale de leurs salariés constitue un sujet de préoccupation très important (59%) ou assez important (41%).

74% des entreprises affirment par ailleurs « faire beaucoup de choses » pour aider leurs collaborateurs qui sont parents. Ces entreprises sont donc pionnières si l'on se souvient que seuls 28% des 1005 salariés interrogés en janvier 2009 dans le cadre du volet Salariés de notre Baromètre – qui n'étaient pas des collaborateurs des entreprises répondantes ici, mais qui composaient un panel représentatif de salariés français - estimaient que leur entreprise faisait beaucoup de choses pour les aider.

En outre, le budget que les entreprises répondantes consacrent à l'aide aux salariés parents ne sera en baisse que pour 3% d'entre elles en 2009, quand il sera stable pour 59% et même en hausse pour 38%.

Un lien fort entre bien être des salariés et performance économique

Les entreprises répondantes déclarent à l'unanimité que leur engagement pour aider les salariés à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale est bénéfique pour leur santé économique : 100% d'entre elles estiment que cet engagement contribue à « créer de la valeur » et qu'il permet « d'améliorer les performances de l'entreprise ».

Au titre des autres raisons qui poussent les entreprises répondantes à aider leurs salariés parents, il y a bien sûr la volonté de motiver les salariés (100%), de réduire le nombre de démissions (79%) mais aussi de « permettre aux femmes d'accéder plus facilement à des fonctions dirigeantes » (87%).

Des actions déjà largement mises en œuvre mais des innovations à poursuivre

Parmi les 4 catégories d'actions concrètes – services, soutien financier, organisation du travail, accompagnement RH et managérial -, les mesures touchant à l'organisation du travail sont les plus largement mises en œuvre par les entreprises répondantes. Plus de 80% d'entre elles déclarent ainsi accorder un « aménagement ponctuel des horaires en cas de problèmes familiaux » (88%), ou du « travail à temps partiel facilité sans impact négatif sur l'évolution professionnelle » (85%). Cependant, le champ du « télétravail » reste à développer : seules 58% des entreprises répondantes déclarent y avoir recours.

C'est en matière de soutien financier que les attentes des salariés interrogés dans le cadre du volet Salariés de notre Baromètre 2009 (cf. plus haut) divergent le plus avec les pratiques des employeurs. Pour ces salariés, la mesure plébiscitée en premier était « l'aide au financement de la scolarité et des études ». Force est de constater que seules 21% des entreprises répondantes font bénéficier leurs salariés de ce type d'aide. Certes les mutuelles avantageuses pour les familles – 2^{ème} mesure souhaitée par les salariés dont 48% nous disaient qu'elle n'existait pas dans leur entreprise – sont proposées par 79% des employeurs répondants. Mais la 3^{ème} action demandée par les salariés, « la participation aux frais de garde ponctuelle ou permanente », n'est ici mise en œuvre que par 33% des employeurs.

Quant aux services facilitant le quotidien des salariés parents, les résultats sont les plus faibles des 4 catégories d'actions rappelées plus haut. Seules 36% des entreprises du panel déclarent par exemple proposer des « solutions permanentes de garde des enfants (crèches d'entreprise) ». Cette action arrive pourtant en 4^{ème} position sur les 18 mesures les plus plébiscitées par les salariés parents français.

Une révolution socio-culturelle et managériale à conduire en France

Enfin, c'est la 4^{ème} catégorie d'actions en faveur de la parentalité en entreprise qui constitue une réelle « nouvelle frontière » pour les employeurs français : l'accompagnement RH et managérial. On sait en effet que les décisions des directions d'entreprise restent lettre morte si les managers d'équipe ne les font pas vivre au quotidien, avec leurs collaborateurs.

Or, seules 10% des entreprises répondantes affirment avoir mis en place une « formation spécifique des responsables hiérarchiques à la prise en compte de la situation familiale de leurs collaborateurs ».

Pourtant, certaines entreprises se montrent conscientes de ce retard : s'ils déclarent à 91% que « le manager direct dispose d'une marge de manœuvre pour décider seul de laisser partir un salarié pour raisons familiales », 37% des DRH et dirigeants qui ont répondu à l'enquête pensent que les responsables hiérarchiques directs « ne font pas beaucoup de choses pour aider leurs salariés en tant que salariés parents ».

Au-delà des motivations à signer la Charte de la Parentalité données plus haut (liées au développement de la performance, à la fidélisation des salariés ou à l'égalité homme femme), l'une des raisons majeures de signer cette Charte pour nombre d'employeurs tient à la volonté de « sensibiliser en interne (managers, salariés) », « afin de réaffirmer en interne, nous écrit notamment l'un d'eux, notre engagement à ce sujet et ainsi envoyer un message fort aux managers. »

Le premier engagement de la Charte de la Parentalité consiste justement à « sensibiliser les responsables ressources humaines et les managers aux enjeux d'une meilleure prise en compte de la parentalité en interne ». Les managers, bien sûr, et nous venons de voir combien les employeurs français peuvent progresser dans ce domaine. Mais la sensibilisation, comme le stipule la Charte, doit concerner également l'ensemble des collaborateurs, pour que les relations entre collègues tiennent aussi compte de la situation parentale de certains d'entre eux. Rappelons ici qu'il convient de s'assurer – comme l'ont fait depuis quelques mois des entreprises signataires de la Charte via un groupe de travail organisé par l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise - que les salariés qui ne sont pas parents bénéficient aussi des dispositifs d'aide à la conciliation entre vies professionnelle et personnelle induits par la signature de la Charte de la Parentalité.

En conclusion, les entreprises signataires de la Charte de la Parentalité offrent un exemple à suivre pour l'ensemble des entreprises françaises.

Si ces entreprises sont avant-gardistes sur bien des sujets liés à la parentalité, montrant qu'il peut exister un cercle vertueux entre bien être social et performance économique, la plupart d'entre elles doivent innover davantage en matière de télétravail, d'aide financière à la scolarité et de crèches d'entreprise. Enfin, ces entreprises doivent initier une véritable révolution socio-culturelle et managériale, condition *sine qua non* d'une réelle conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

L'Observatoire de la Parentalité en Entreprise (OPE) incitera donc les entreprises à investiguer ces nouveaux enjeux. Grâce à l'action de l'OPE, un mouvement d'émulation est en train de se développer entre les entreprises, pour le plus grand bénéfice des salariés français.

Contacts :

Observatoire de la parentalité en entreprise – contact@observatoire-parentalite.com

www.observatoire-parentalite.com