



# **Baromètre 2014 de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle**

**- Volet employeurs -**

**Décembre 2014**

---

# Sommaire

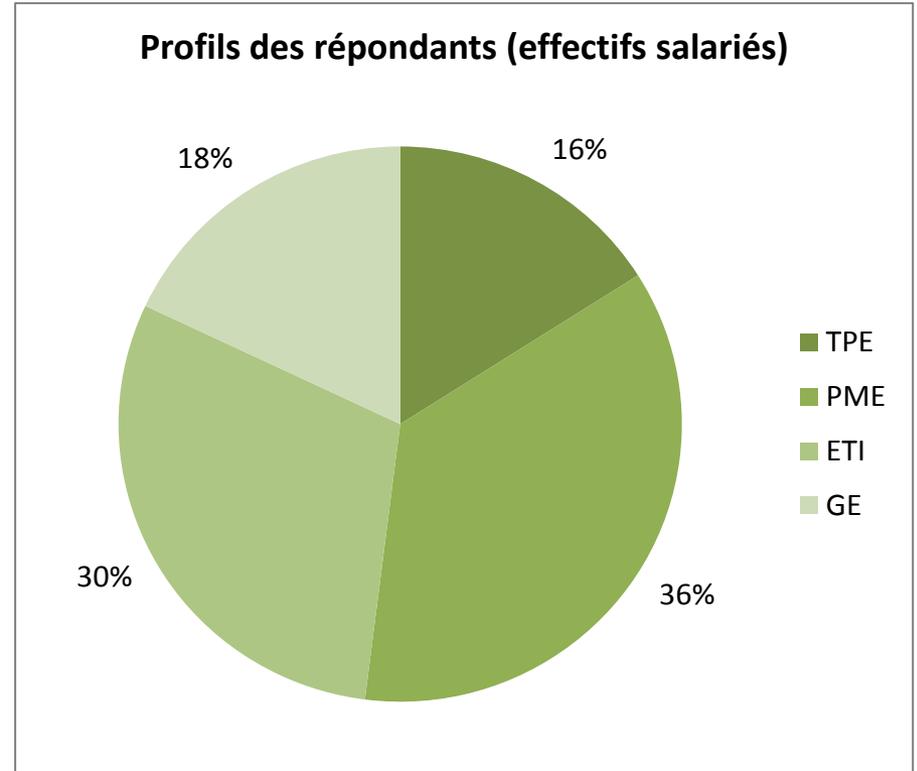
<b>Note technique</b>	<b>2</b>
<b>Synthèse des enseignements</b>	<b>3</b>
<b>Perception</b>	
➤ Importance accordée à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle	<b>6</b>
➤ L'écoute des salariés	<b>8</b>
➤ Implication de l'entreprise ou de l'organisme employeur	<b>10</b>
➤ Présentéisme	<b>16</b>
➤ Implication du supérieur hiérarchique direct	<b>18</b>
<b>Mesures</b>	
➤ Mises en place – TOP 10	<b>22</b>
➤ Mises en place – Détails	<b>23</b>
➤ En projet – TOP 10	<b>24</b>
➤ En projet – Détails	<b>25</b>
➤ Mises en place – Ventilation par taille d'entreprise	<b>26</b>
➤ En projet - Ventilation par taille d'entreprise	<b>30</b>
➤ Mesures à l'intention des hommes	<b>34</b>
➤ Mesures les plus plébiscitées par les salariés	<b>36</b>
➤ Le budget consacré	<b>37</b>

## Note technique

Enquête réalisée en ligne par l'Observatoire de l'Equilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise (OPE) du 21 octobre au 20 novembre 2014.

Cette enquête est réalisée auprès des 500 entreprises signataires de la Charte de la Parentalité en Entreprise et/ou des 15 Engagements pour l'Equilibre des Temps de Vie.

201 entreprises et institutions ont répondu au questionnaire.



TPE = < 10 salariés  
PME = de 10 à 249 salariés  
ETI = de 250 à 4 999 salariés  
GE = > 5 000 salariés

## Synthèse des enseignements (1/3)

*Enquête réalisée en ligne par l'Observatoire de l'Équilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise (OPE) du 21 octobre au 20 novembre 2014, auprès des 500 entreprises signataires de la Charte de la Parentalité en Entreprise et/ou des 15 Engagements pour l'Équilibre des Temps de Vie : 201 entreprises et institutions ont répondu au questionnaire.*

### **99 % des entreprises considèrent l'équilibre des temps comme un sujet de préoccupation majeur (très important/assez important)**

- 47 % des entreprises considèrent ce sujet comme très important
- Les TPE et les grandes entreprises accordent une importance plus forte à ce sujet (respectivement 68 % et 53 %)

### **87 % des entreprises ont le sentiment de bien écouter leurs salariés à propos de l'équilibre de leurs temps de vie**

- C'est dans les TPE que l'écoute est la meilleure (58 % de très bonne écoute)
- 1/3 des grandes entreprises a le sentiment de ne pas assez écouter ses salariés (11 % des ETI)

### **84 % des entreprises ont mis en place des actions pour aider leurs salariés à équilibrer leurs temps de vie**

- 1/3 des grandes entreprises considèrent qu'elles ne font pas beaucoup de choses pour aider les salariés

### **90 % des entreprises ont mis en place des actions pour aider les femmes à équilibrer leurs temps de vie et seulement 70 % pour les hommes**

- 9 TPE sur 10 aident les hommes à mieux équilibrer leurs temps de vie,
- Seule 1 grande entreprise sur 2 soutient les hommes dans l'équilibre des temps

# Synthèse des enseignements (2/3)

## **1 entreprise sur 10 valorise en priorité le temps de présence au bureau et non l'efficacité dans la réalisation du travail**

- La situation est encore plus marquée dans les grandes entreprises (1/3 des entreprises)

## **3 entreprises sur 4 indiquent que leurs managers sont impliqués en faveur de l'équilibre des temps de vie**

- Cette implication des managers est très marquée dans les PME (85%) et les TPE (82%)
- 40 % des grandes entreprises considèrent que leurs managers ne sont pas assez impliqués
- Pourtant, pour 9 entreprises sur 10, les managers disposent de suffisamment d'autonomie pour décider seuls de laisser partir un salarié pour raisons familiales ou personnelles

## **Les mesures les plus fréquemment mises en place tournent majoritairement autour de l'organisation du travail**

- Souplesse des modalités et des horaires de travail (temps partiel choisi, horaires variables, etc.) (85%)
- Règles simples de vie quotidienne (du type "éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir") (82%)
- Aménagements des congés parentaux sans impact sur l'évolution professionnelle (77%)
- Possibilité d'aménager les horaires de travail en fonction des contraintes parentales et/ou personnelles (74%)
- Entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'évènement personnel majeur (73%)
- Organisation efficace des réunions (pertinence, ordre du jour, choix des participants, compte-rendu, etc.) (70%)
- Accompagnement personnalisé des départs et retours de congés familiaux (congé de maternité, congé de paternité, congé parental, d'éducation, etc.) (70%)
- Horaires et charge de travail raisonnables pour les collaborateurs (vigilance des managers sur les signes de déséquilibre, management par objectif) (69%)
- Mutuelles avantageuses pour les familles (69 %)
- En cas de congé de maternité ou de congé de paternité, maintien de salaire pour les parents dont le salaire dépasse le plafond de la sécurité sociale (63%)

# Synthèse des enseignements (3/3)

## **Pour 2015, les 10 principales mesures en projet**

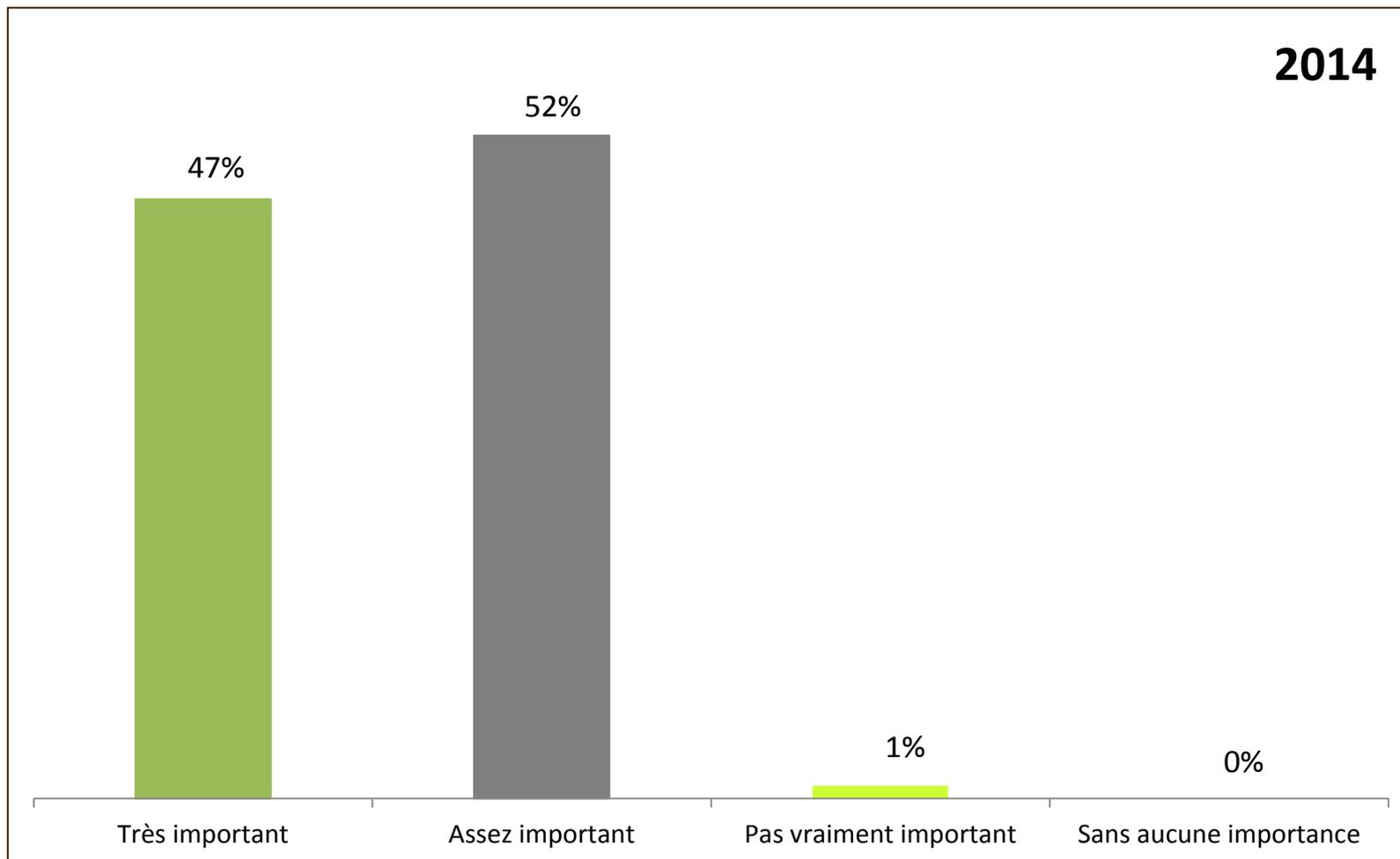
- Intégration dans l'entretien annuel, avec le responsable hiérarchique, d'un temps d'échange sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (29%)
- Télétravail et travail à distance (25 %)
- Utilisation de la messagerie électronique respectueuse du temps personnel (limiter les envois de mails le weekend ou en soirée, etc.) (20%)
- Sensibilisation et formation des responsables hiérarchiques directs à la prise en compte de la vie personnelle des collaborateurs (16%)
- Organisation efficace des réunions (pertinence, ordre du jour, choix des participants, compte-rendu, etc.) (15%)
- Horaires et charge de travail raisonnables pour les collaborateurs (vigilance des managers sur les signes de déséquilibre, management par objectif) (12 %)
- Accompagnement personnalisé des départs et retours de congés familiaux (congé de maternité, congé de paternité, congé parental, d'éducation, etc.) (11 %)
- Solutions permanentes ou ponctuelles d'accueil des enfants (crèches, accueil d'urgence, centres de loisirs) (11 %)
- Accès à une conciergerie d'entreprise (services facilitant la vie quotidienne de type pressing, travaux à domicile, etc.) (10%)
- Mutuelles avantageuses pour les familles (8%)

## **Les mesures les plus plébiscitées par les salariés selon les entreprises**

- Souplesse dans l'organisation et les horaires de travail
- Crèches d'entreprise et conciergeries
- Télétravail
- Règles de bonnes conduite pour les horaires de réunion
- Rémunération des congés parentaux, mutuelles, CESU

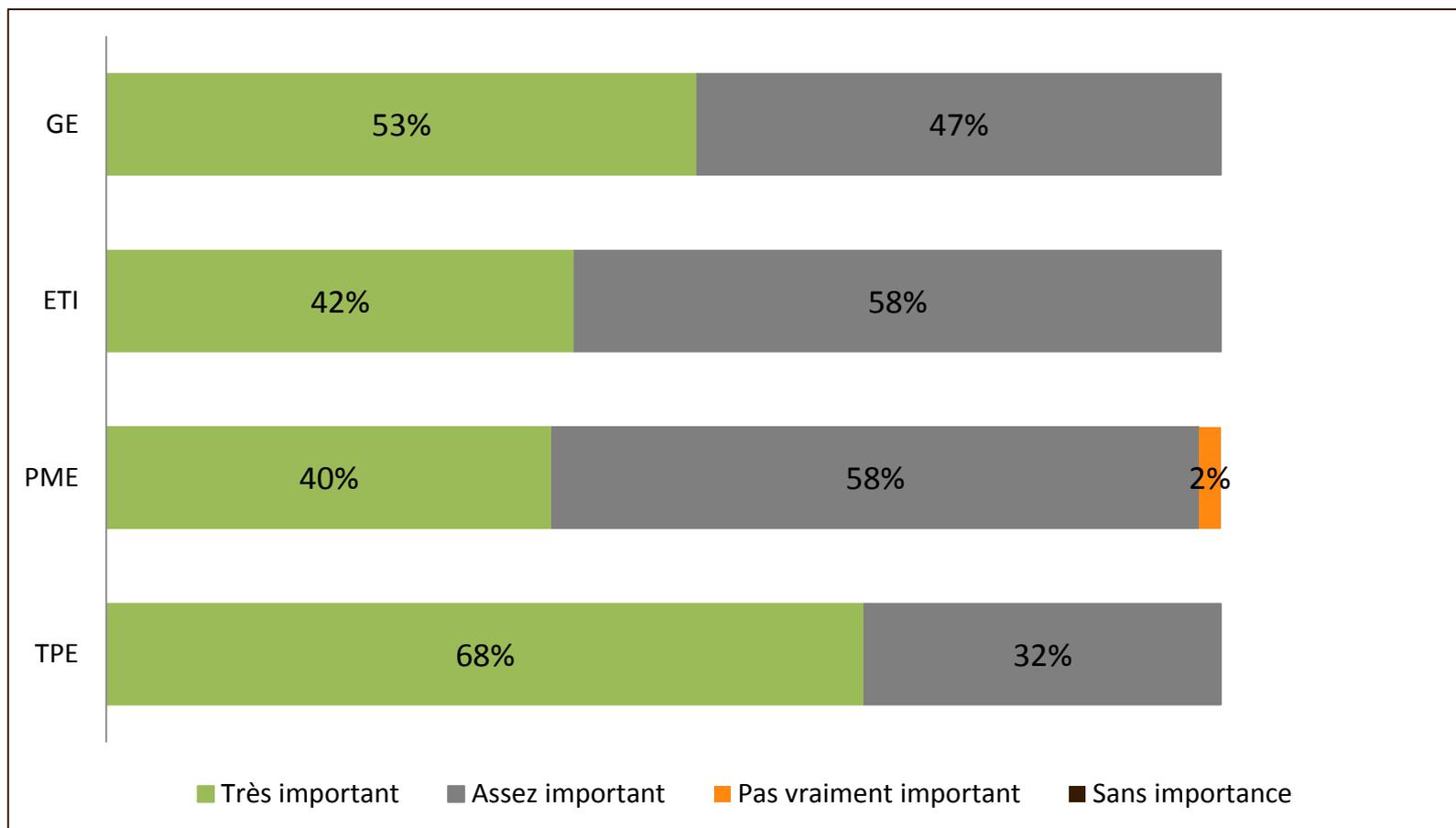
# Importance accordée à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

En tant qu'employeur, l'équilibre des temps de vie (temps professionnel, familial, personnel, etc.) de vos collaborateurs constitue un sujet de préoccupation...



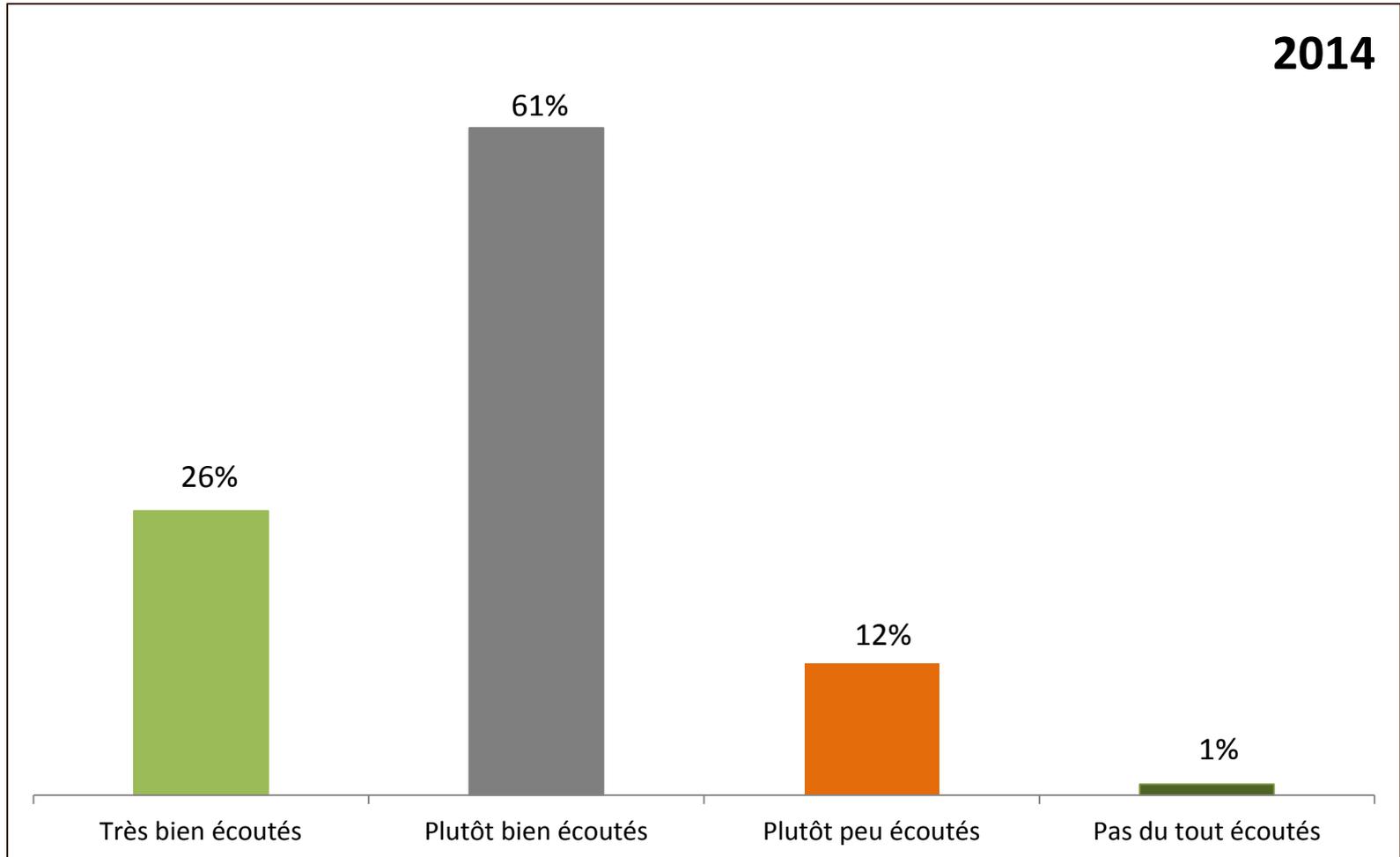
# Importance accordée à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

En tant qu'employeur, l'équilibre des temps de vie (temps professionnel, familial, personnel, etc.) de vos collaborateurs constitue un sujet de préoccupation...



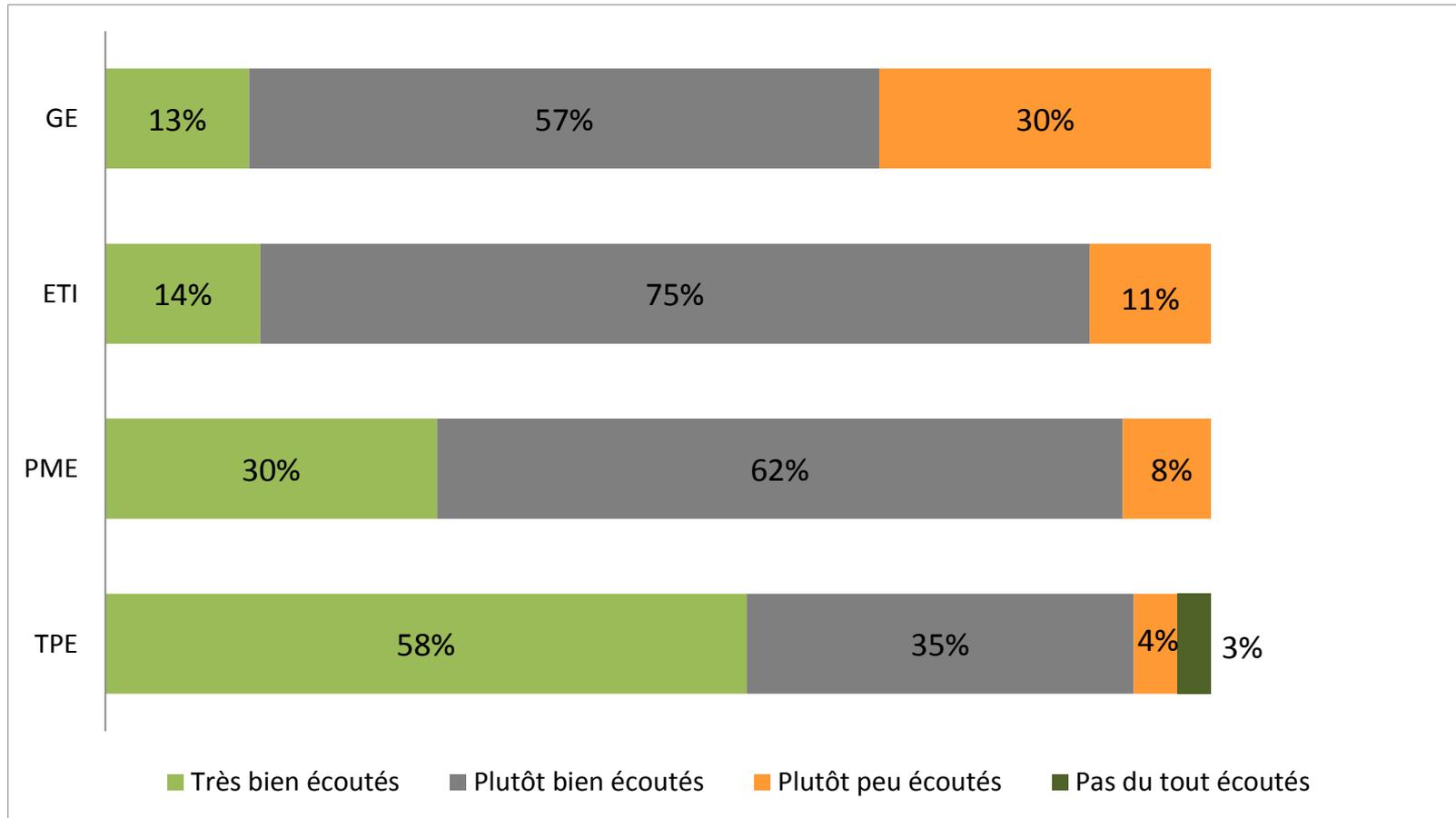
# L'écoute des salariés

En tant qu'employeur, avez-vous le sentiment que les salariés de votre entreprise sont très bien écoutés, plutôt bien écoutés, plutôt peu écoutés ou pas du tout écoutés à propos de l'équilibre des temps de vie ?



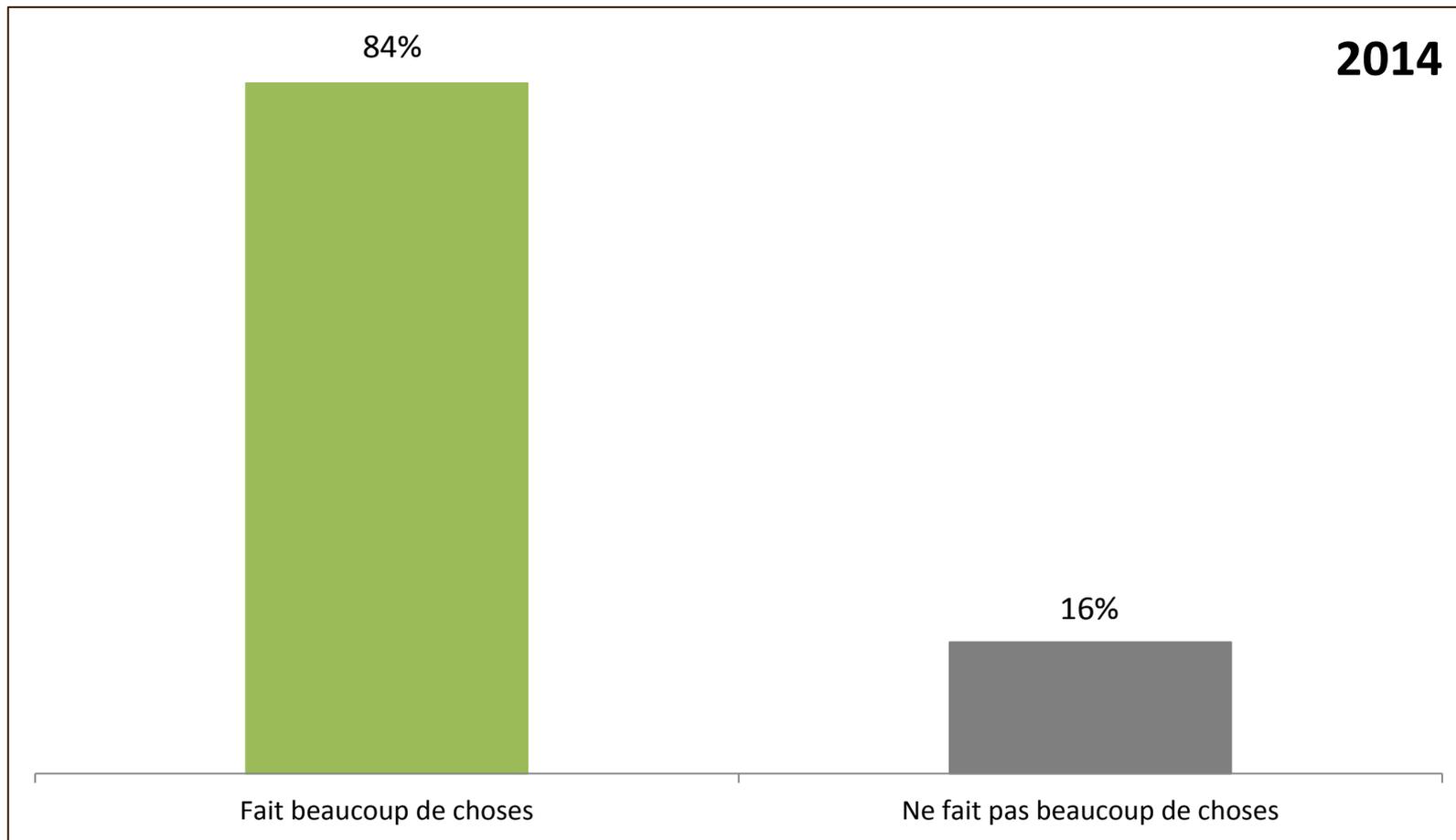
# L'écoute des salariés

En tant qu'employeur, avez-vous le sentiment que les salariés de votre entreprise sont très bien écoutés, plutôt bien écoutés, plutôt peu écoutés ou pas du tout écoutés à propos de l'équilibre des temps de vie ?



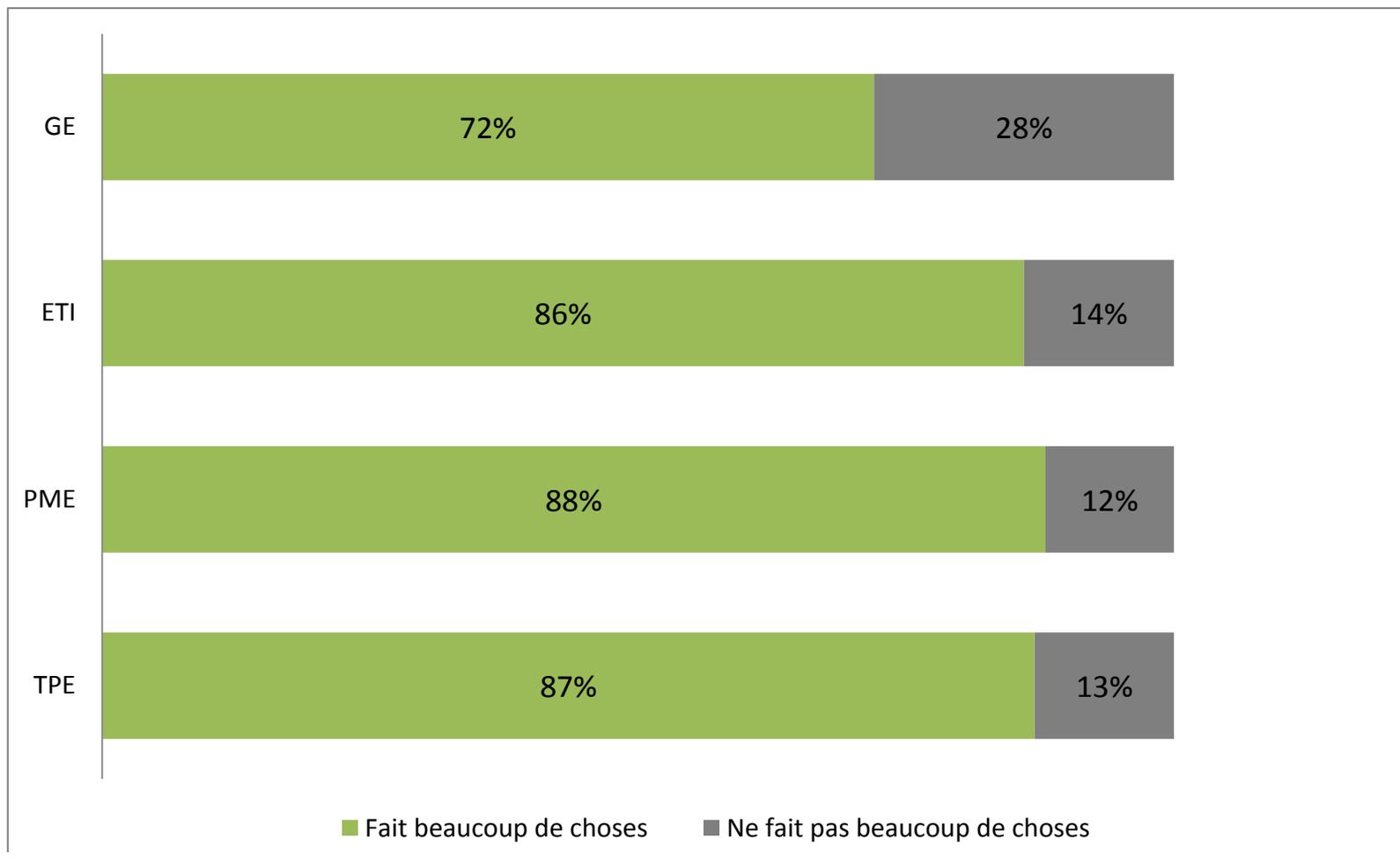
# Implication de l'entreprise ou de l'organisation employeur

Diriez-vous que pour aider ses collaborateurs dans l'équilibre de leurs temps de vie, votre entreprise/organisme...



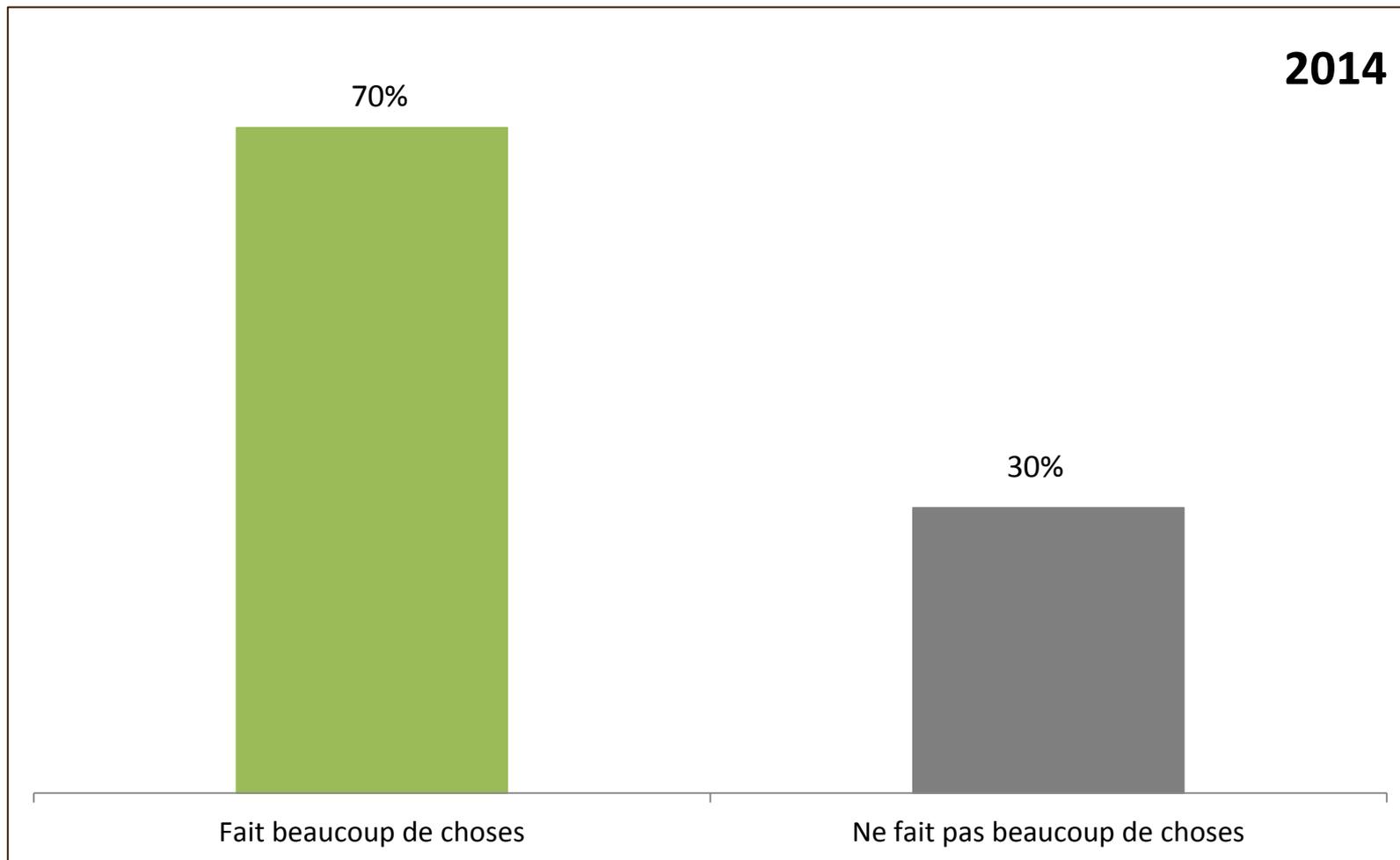
# Implication de l'entreprise ou de l'organisation employeur

Diriez-vous que pour aider ses collaborateurs dans l'équilibre de leurs temps de vie, votre entreprise/organisme...



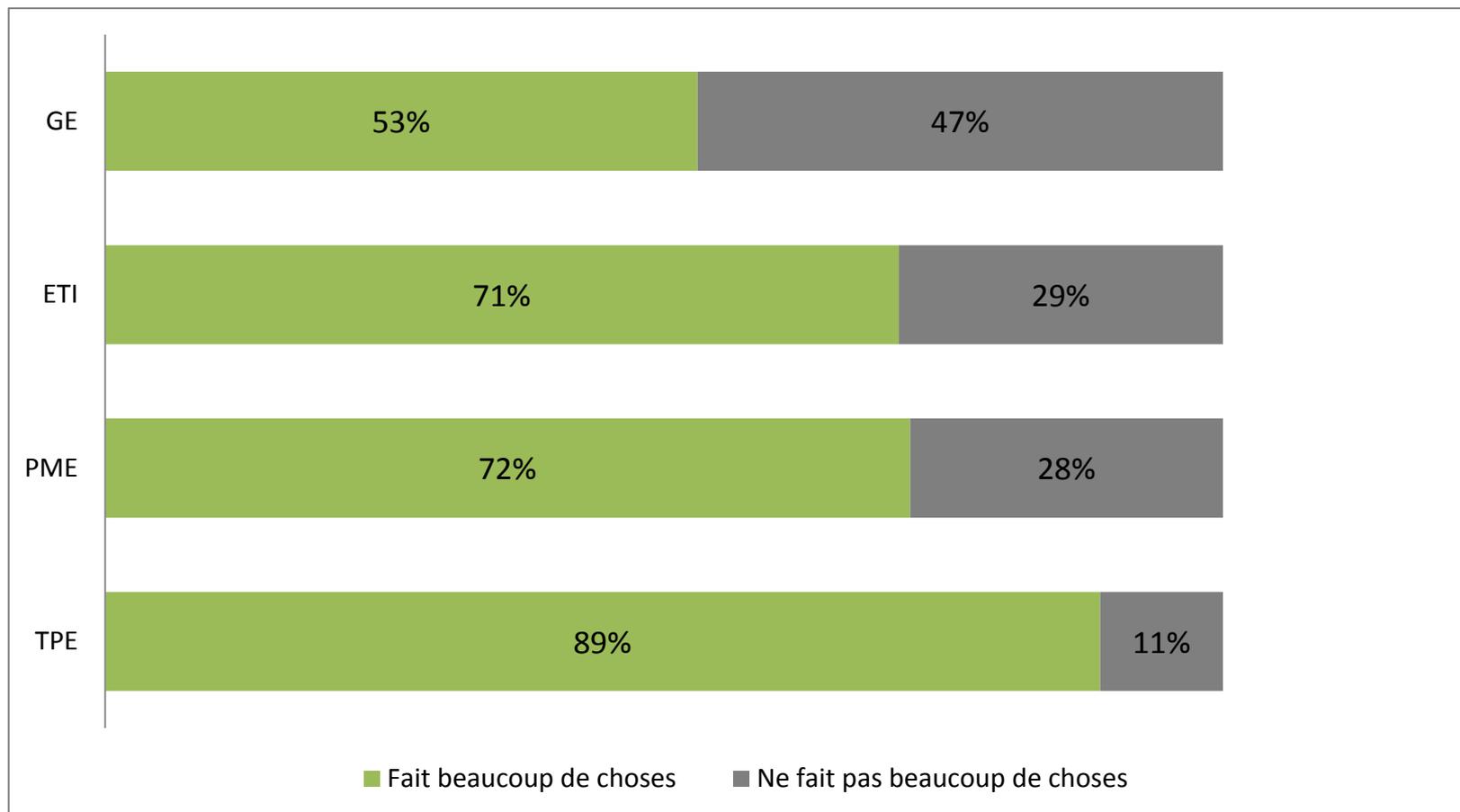
# Implication de l'entreprise ou de l'organisation employeur

Diriez-vous que pour aider les hommes, votre entreprise...



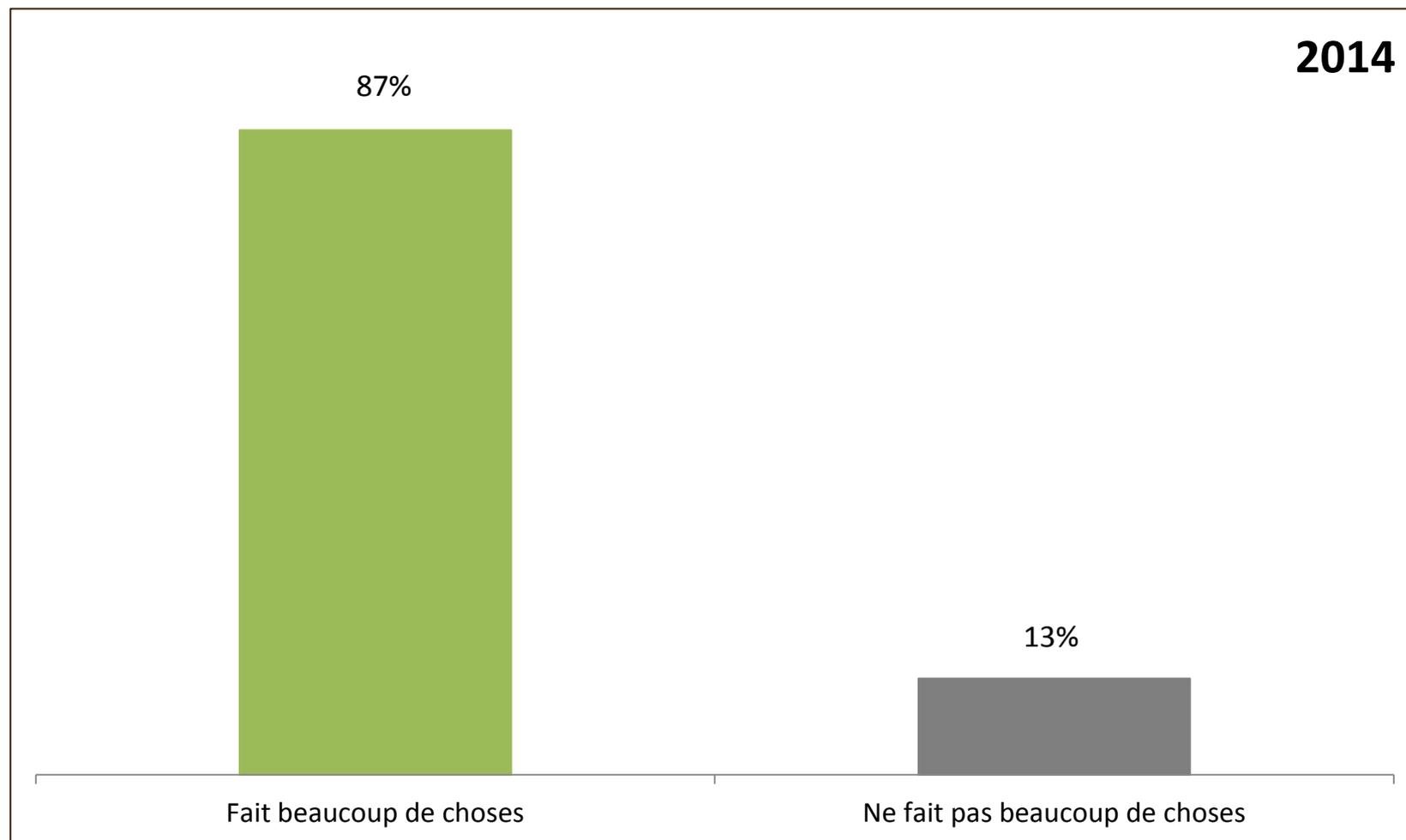
# Implication de l'entreprise ou de l'organisation employeur

Diriez-vous que pour aider les hommes, votre entreprise...



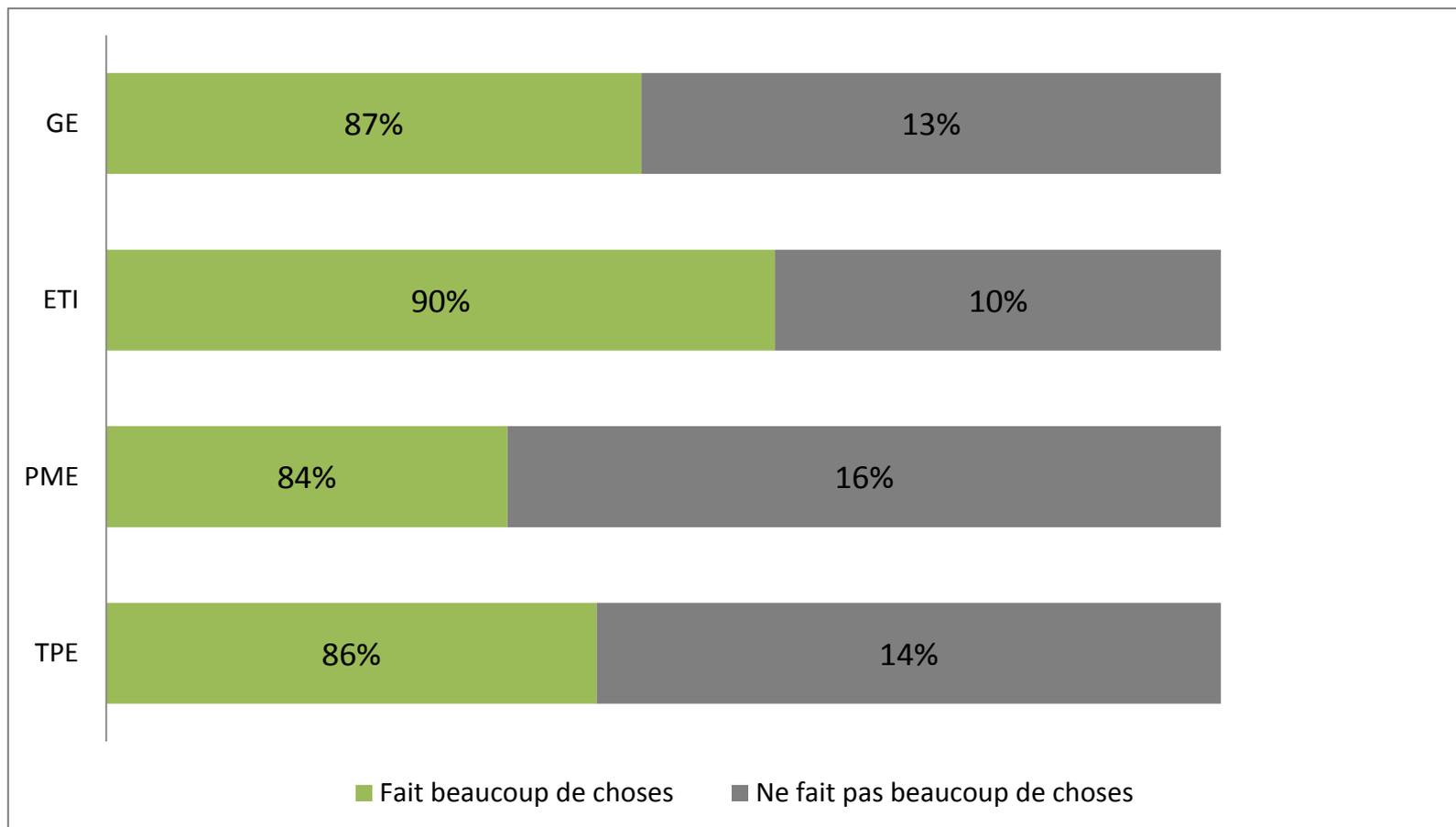
# Implication de l'entreprise ou de l'organisation employeur

Diriez-vous que pour aider les femmes, votre entreprise...



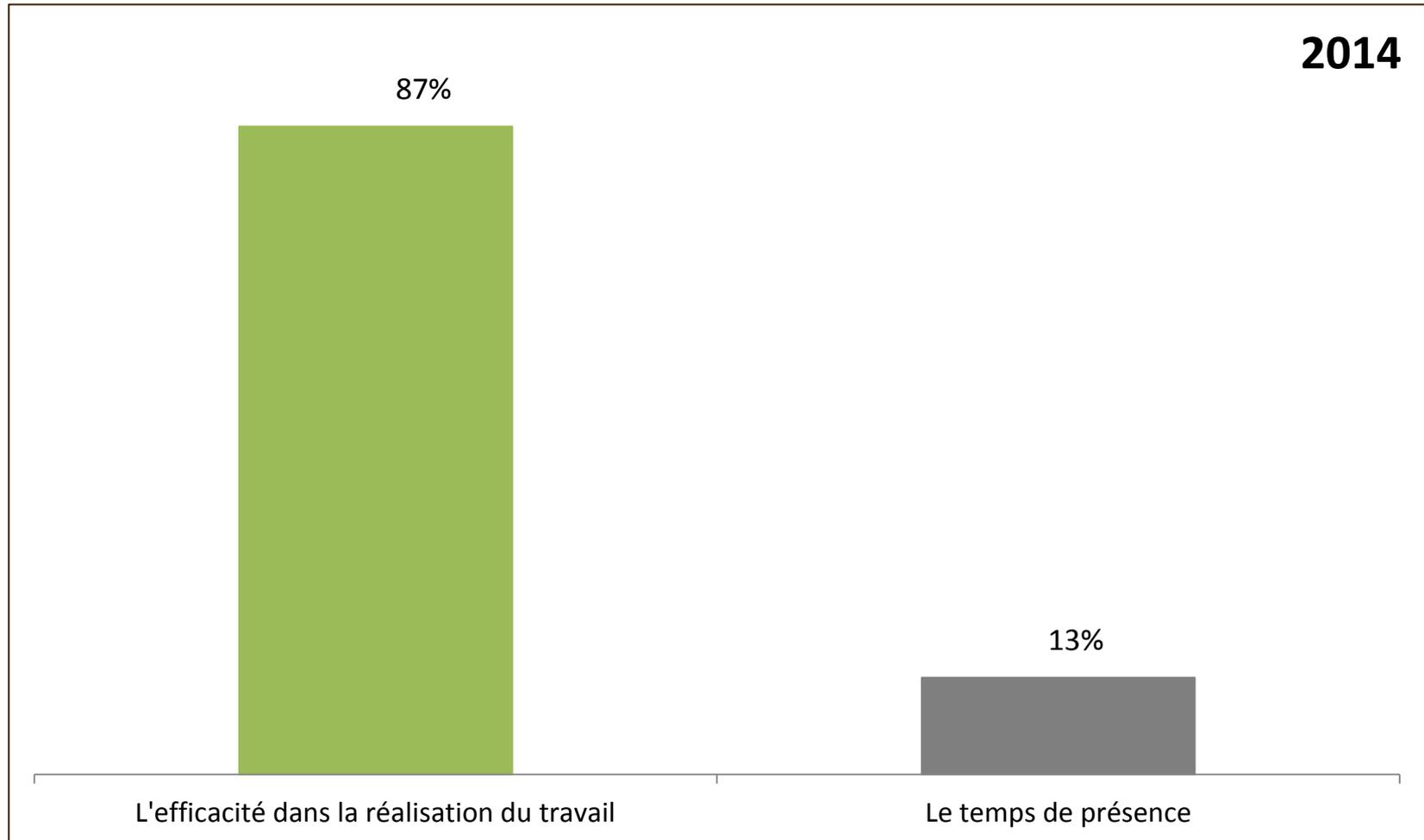
# Implication de l'entreprise ou de l'organisation employeur

Diriez-vous que pour aider les femmes, votre entreprise...



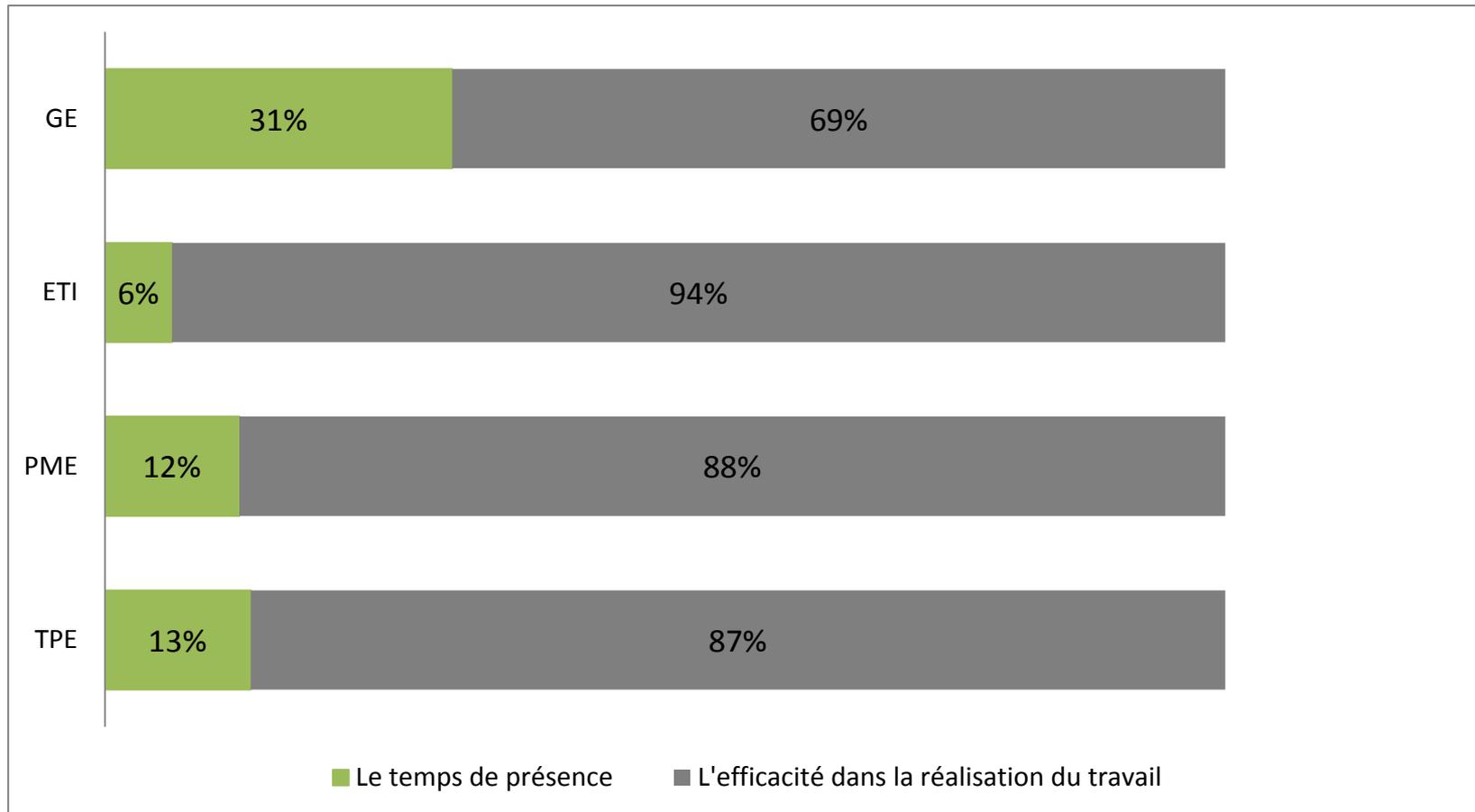
# Présentisme

Dans votre entreprise/organisme qu'est-ce qui est valorisé en priorité ?



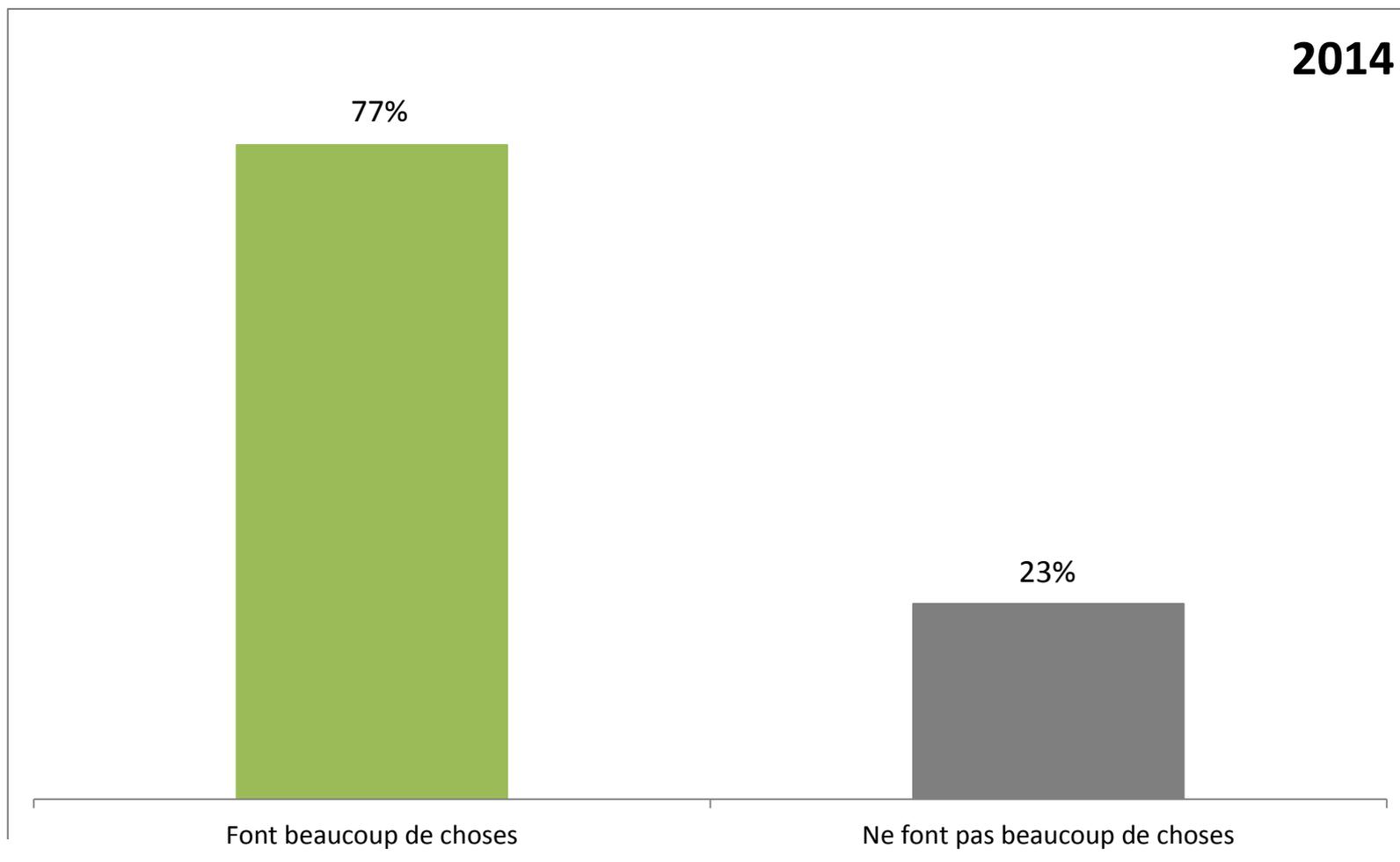
# Présentéisme

Dans votre entreprise/organisme qu'est-ce qui est valorisé en priorité ?



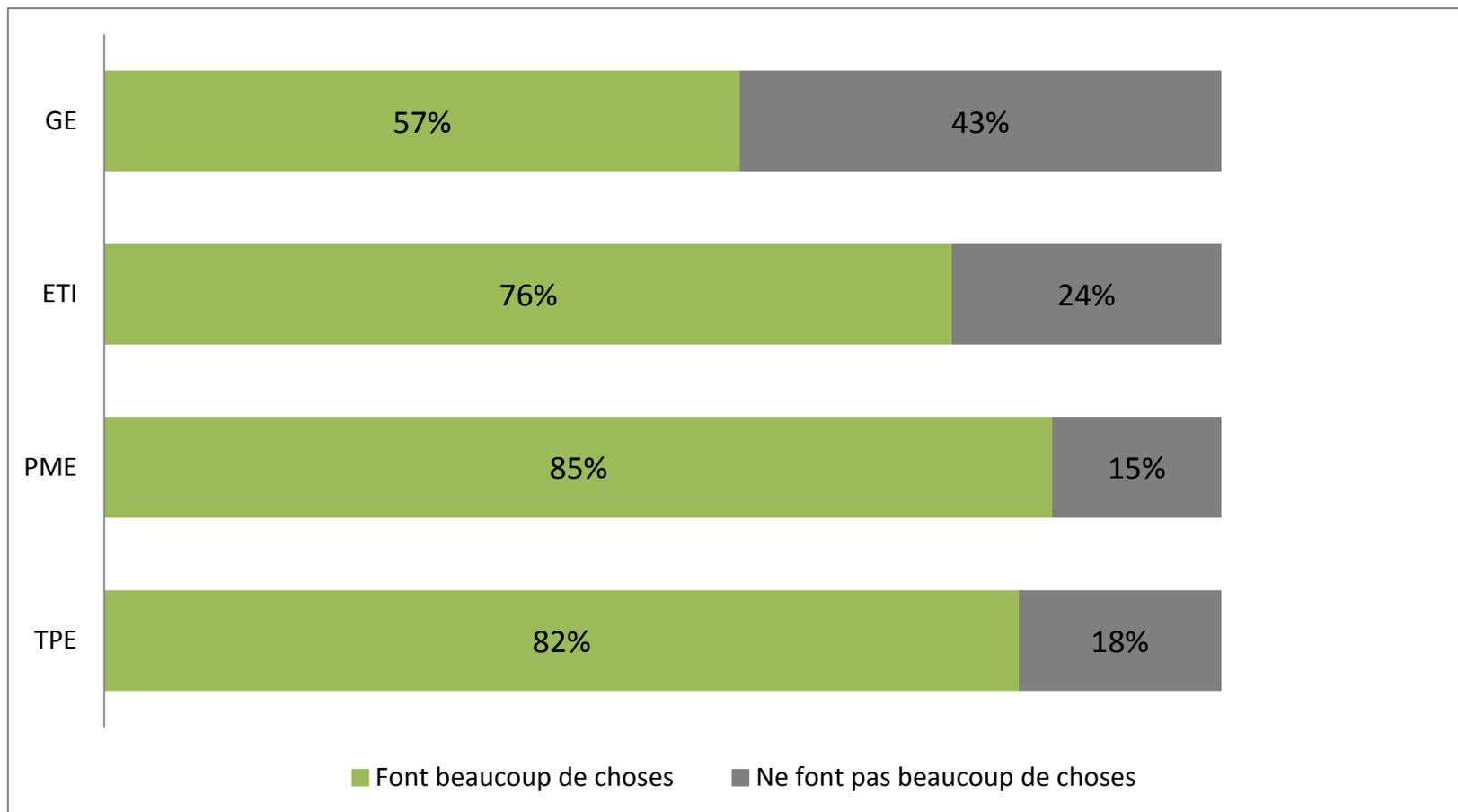
## Implication du supérieur hiérarchique direct

Diriez-vous que pour aider leurs collaborateurs dans l'équilibre de leurs temps de vie, les responsables hiérarchiques directs de votre entreprise/organisme...



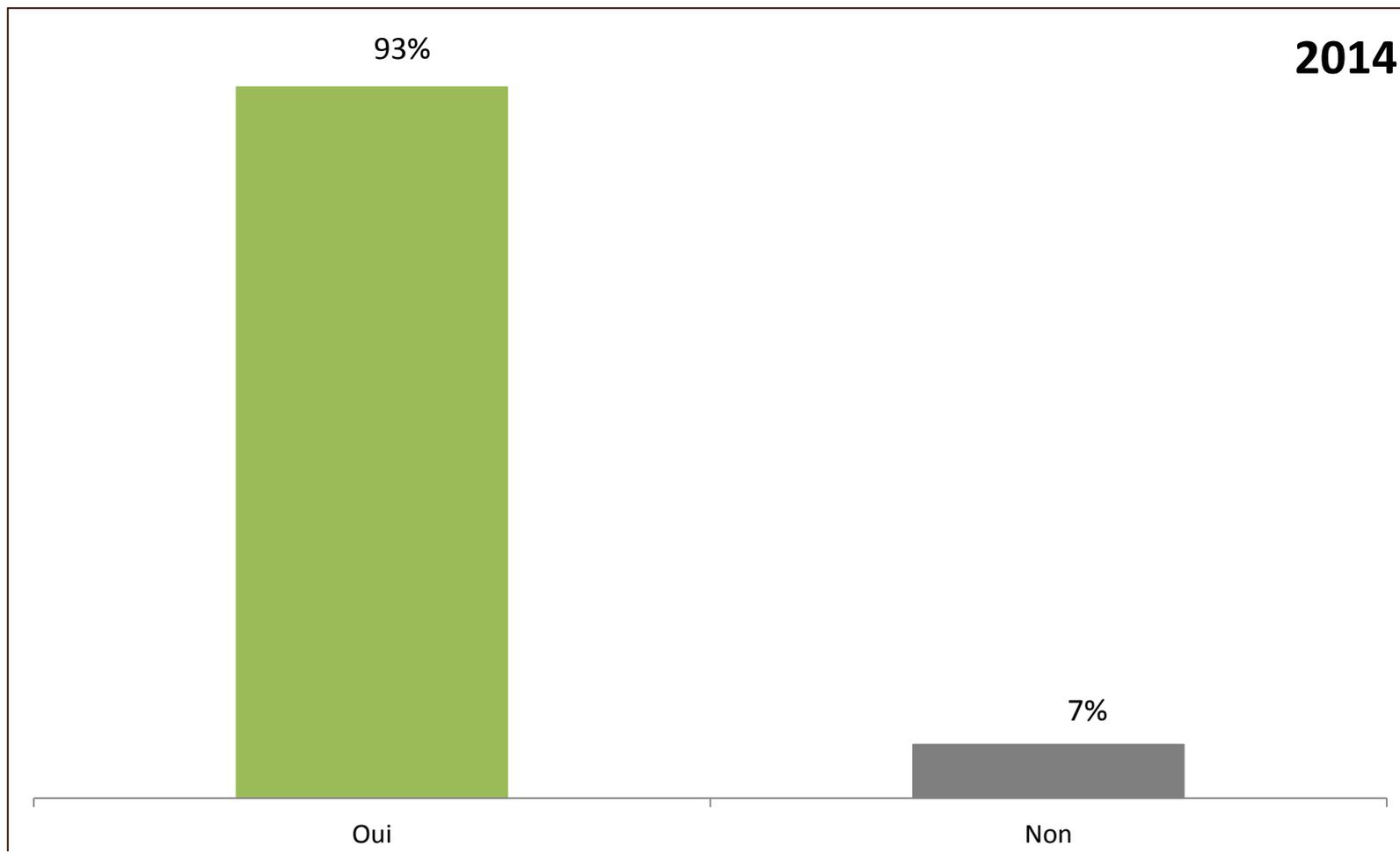
## Implication du supérieur hiérarchique direct

Diriez-vous que pour aider leurs collaborateurs dans l'équilibre de leurs temps de vie, les responsables hiérarchiques directs de votre entreprise/organisme...



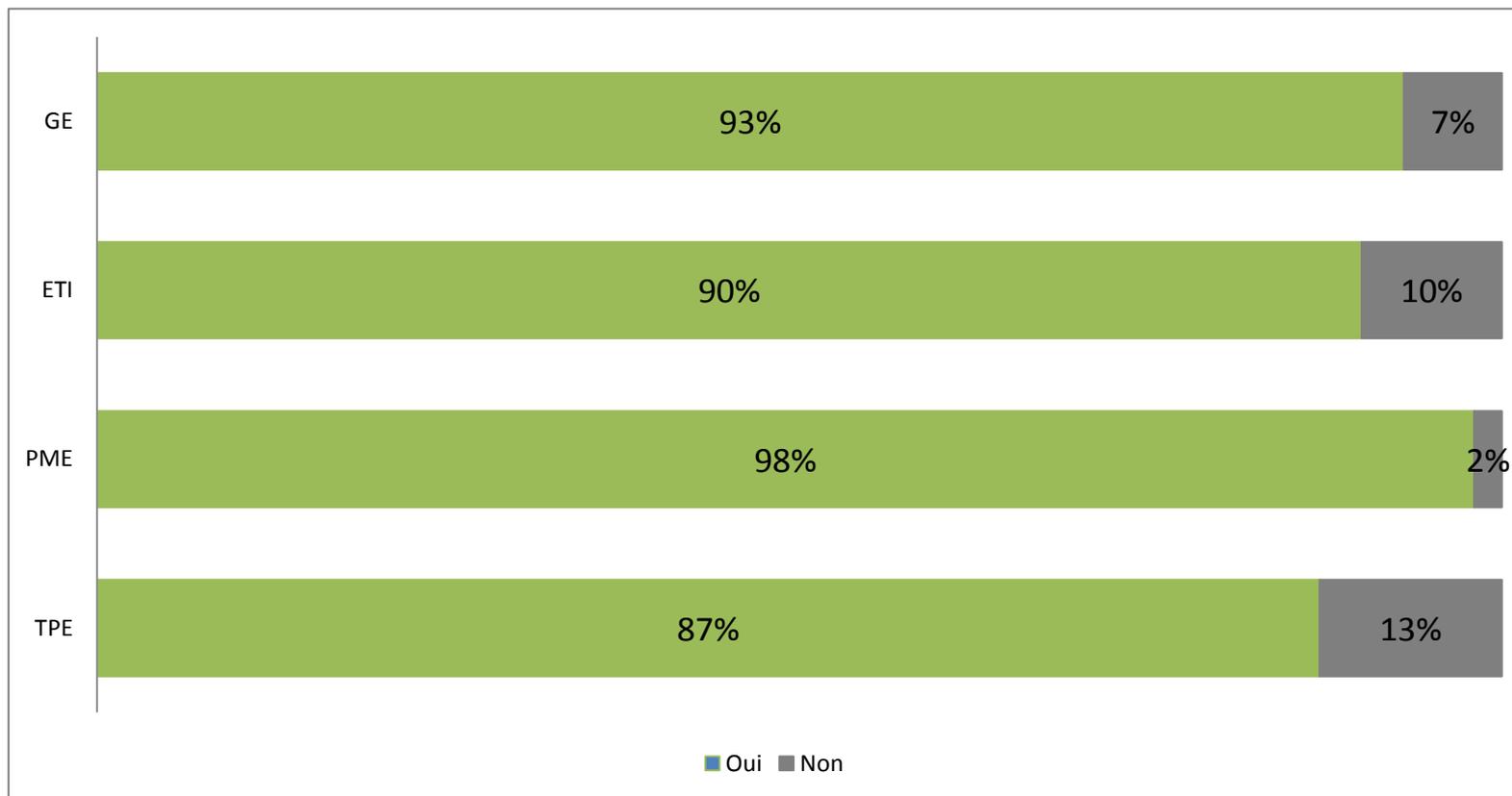
## Implication du supérieur hiérarchique direct

Les managers directs disposent-ils d'une marge de manœuvre pour décider seul (sans déclencher de multiples demandes d'autorisations) de laisser partir un salarié pour raisons familiales ou personnelles ?



## Implication du supérieur hiérarchique direct

Les managers directs disposent-ils d'une marge de manœuvre pour décider seul (sans déclencher de multiples demandes d'autorisations) de laisser partir un salarié pour raisons familiales ou personnelles ?



# Mesures mises en place – TOP 10

<b>1</b> Souplesse des modalités et des horaires de travail (temps partiel choisi, horaires variables, etc.)	85%
<b>2</b> Règles simples de vie quotidienne (du type "éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir")	82%
<b>3</b> Aménagements des congés parentaux sans impact sur l'évolution professionnelle	77%
<b>4</b> Possibilité d'aménager les horaires de travail en fonction des contraintes personnelles	74%
<b>5</b> Entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'évènement personnel majeur	73%
<b>6</b> Organisation efficace des réunions (pertinence, ordre du jour, choix des participants, compte-rendu, etc.)	70%
<b>7</b> Accompagnement personnalisé des départs et retours de congés familiaux (congé de maternité, congé de paternité, congé parental, d'éducation, etc.)	70%
<b>8</b> Horaires et charge de travail raisonnables pour les collaborateurs (vigilance des managers sur les signes de déséquilibre, management par objectif)	69%
<b>9</b> Mutuelles avantageuses pour les familles	69%
<b>10</b> En cas de congé de maternité ou de congé de paternité, maintien de salaire pour les parents dont le salaire dépasse le plafond de la sécurité sociale	63%

# Mesures mises en place / Attentes des salariés

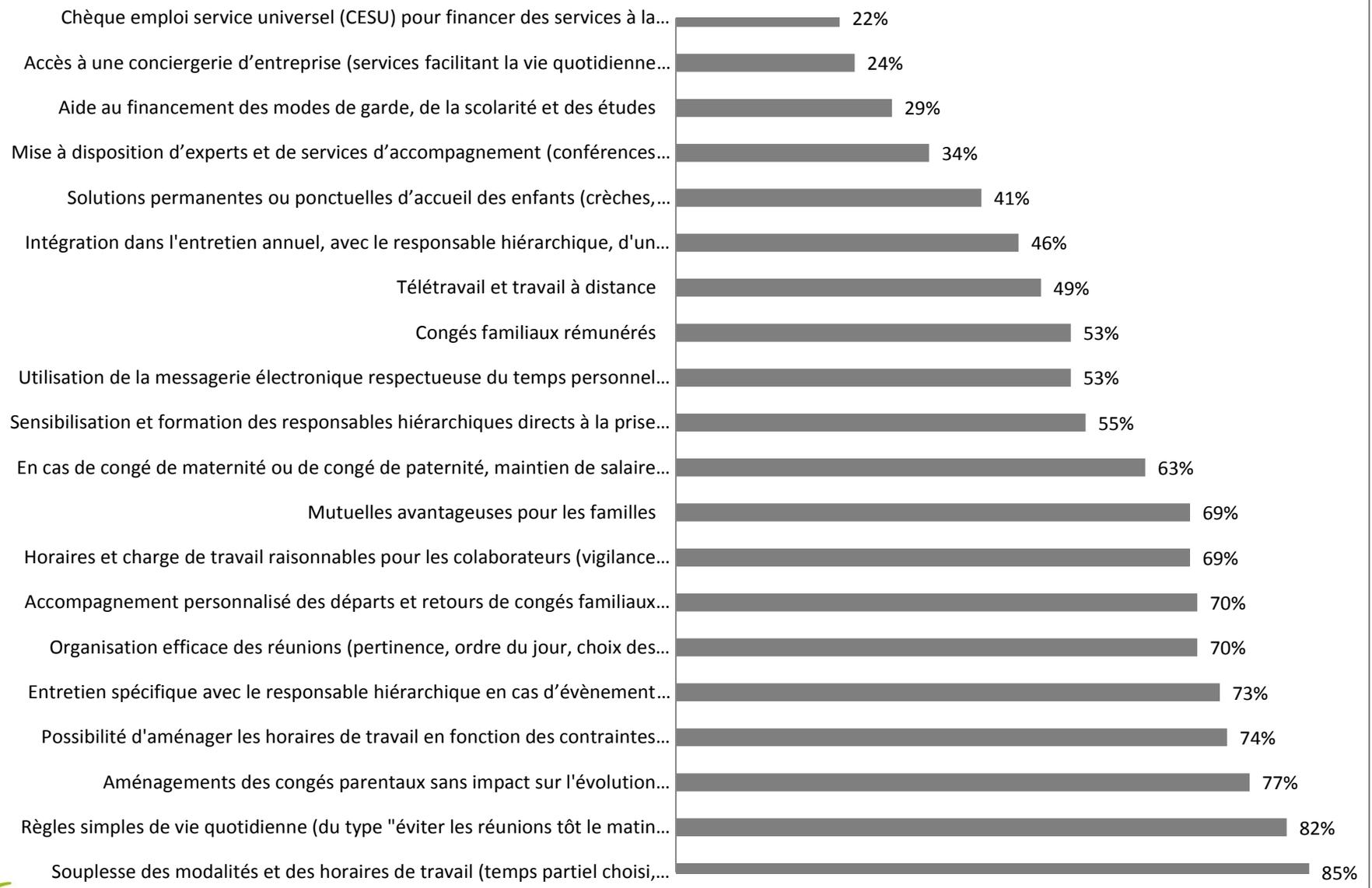
## Entreprises

- 1 Souplesse des modalités et des horaires de travail (temps partiel choisi, horaires variables, etc.)
- 2 Règles simples de vie quotidienne (du type "éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir")
- 3 Aménagements des congés parentaux sans impact sur l'évolution professionnelle
- 4 Possibilité d'aménager les horaires de travail en fonction des contraintes personnelles
- 5 Entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'évènement personnel majeur
- 6 Organisation efficace des réunions (pertinence, ordre du jour, choix des participants, compte-rendu, etc.)
- 7 Accompagnement personnalisé des départs et retours de congés familiaux (congé de maternité, congé de paternité, congé parental, d'éducation, etc.)
- 8 Horaires et charge de travail raisonnables pour les collaborateurs (vigilance des managers sur les signes de déséquilibre, management par objectif)
- 9 Mutuelles avantageuses pour les familles
- 10 En cas de congé de maternité ou de congé de paternité, maintien de salaire pour les parents dont le salaire dépasse le plafond de la sécurité sociale

## Salariés (Baromètre OPE 2014)

- 1 Mutuelles avantageuses pour les familles
- 2 Souplesse des modalités et des horaires de travail (temps partiel choisi, horaires variables, etc.)
- 3 Possibilité d'aménager les horaires de travail en fonction des contraintes personnelles
- 4 Horaires et charge de travail raisonnables pour les collaborateurs (vigilance des managers sur les signes de déséquilibre, management par objectif)
- 5 Règles simples de vie quotidienne (du type "éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir")
- 6 Télétravail et travail à distance
- 7 En cas de congé de maternité ou de congé de paternité, maintien de salaire pour les parents dont le salaire dépasse le plafond de la sécurité sociale
- 8 Sensibilisation et formation des responsables hiérarchiques directs à la prise en compte de la vie personnelle de leurs collaborateurs
- 9 Aide au financement des modes de garde, de la scolarité et des études
- 10 Organisation efficace des réunions (pertinence, ordre du jour, choix des participants, compte-rendu, etc.)

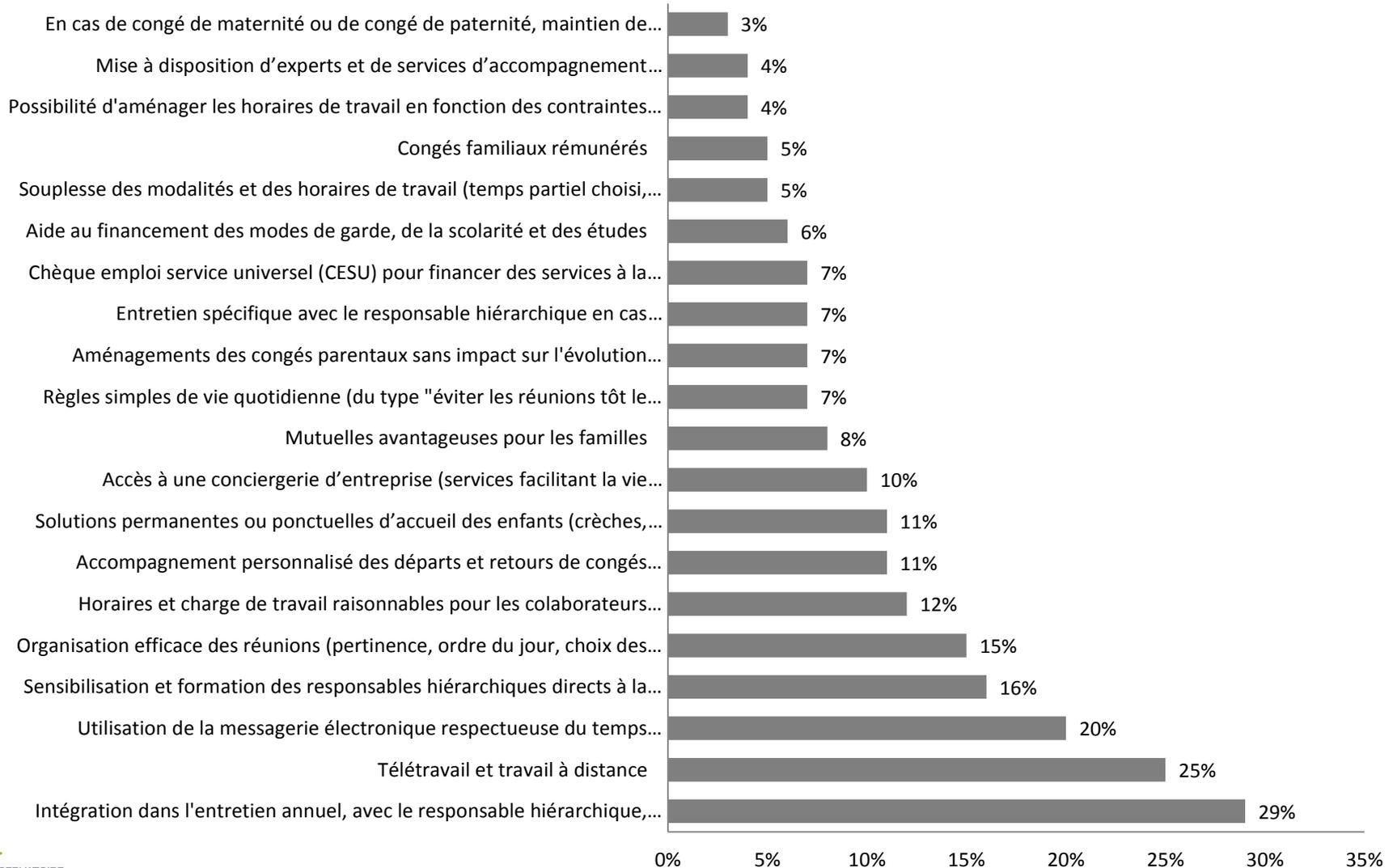
# Mesures mises en place – Détails



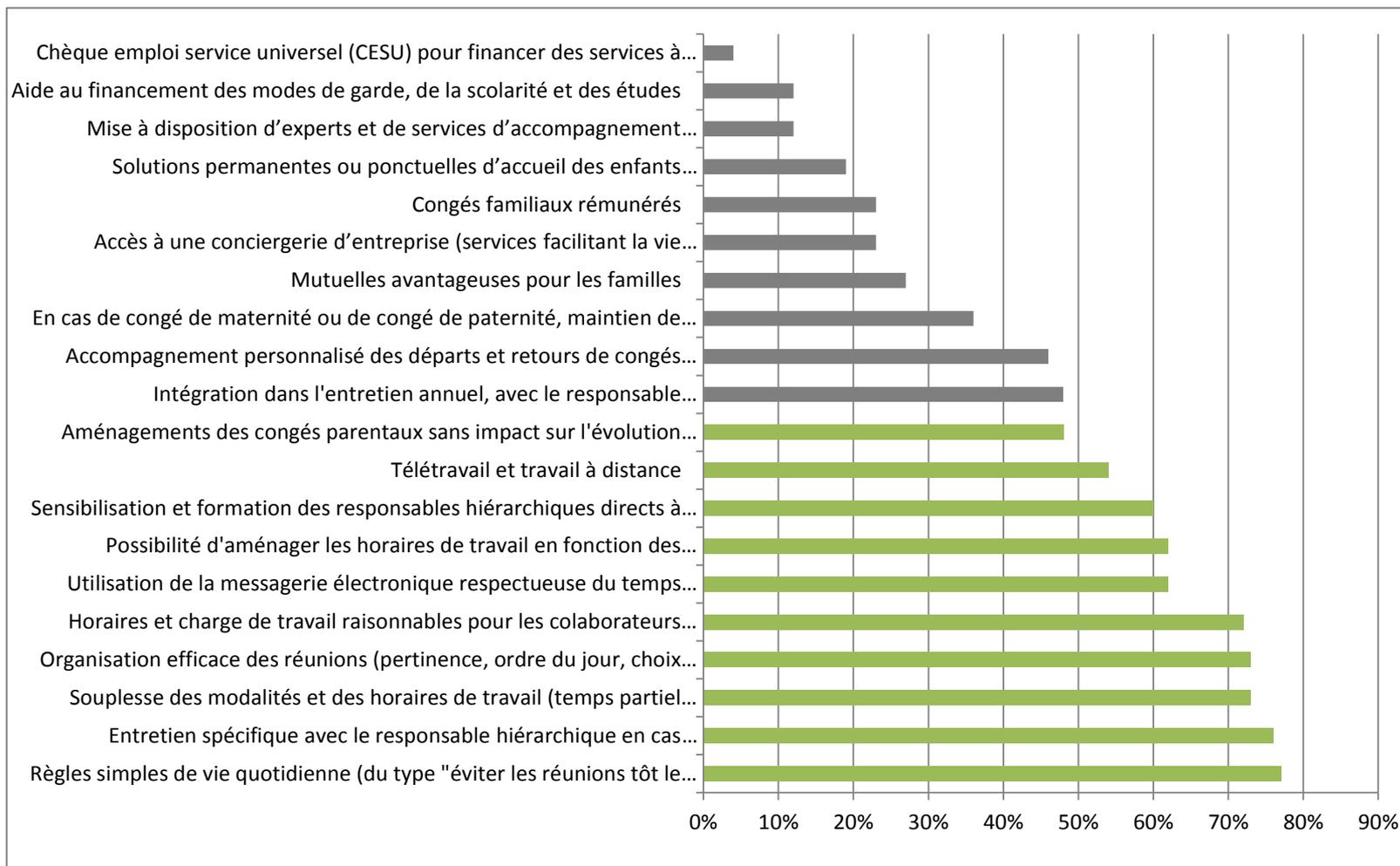
## Mesures en projet – TOP 10

<b>1</b> Intégration dans l'entretien annuel, avec le responsable hiérarchique, d'un temps d'échange sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	29%
<b>2</b> Télétravail et travail à distance	25%
<b>3</b> Utilisation de la messagerie électronique respectueuse du temps personnel (limiter les envois de mails le weekend ou en soirée, etc.)	20%
<b>4</b> Sensibilisation et formation des responsables hiérarchiques directs à la prise en compte de la vie personnelle des collaborateurs	16%
<b>5</b> Organisation efficace des réunions (pertinence, ordre du jour, choix des participants, compte-rendu, etc.)	15%
<b>6</b> Horaires et charge de travail raisonnables pour les collaborateurs (vigilance des managers sur les signes de déséquilibre, management par objectif)	12%
<b>7</b> Accompagnement personnalisé des départs et retours de congés familiaux (congé de maternité, congé de paternité, congé parental, d'éducation, etc.)	11%
<b>8</b> Solutions permanentes ou ponctuelles d'accueil des enfants (crèches, accueil d'urgence, centres de loisirs)	11%
<b>9</b> Accès à une conciergerie d'entreprise (services facilitant la vie quotidienne de type pressing, travaux à domicile, etc.)	10%
<b>10</b> Mutuelles avantageuses pour les familles	8%

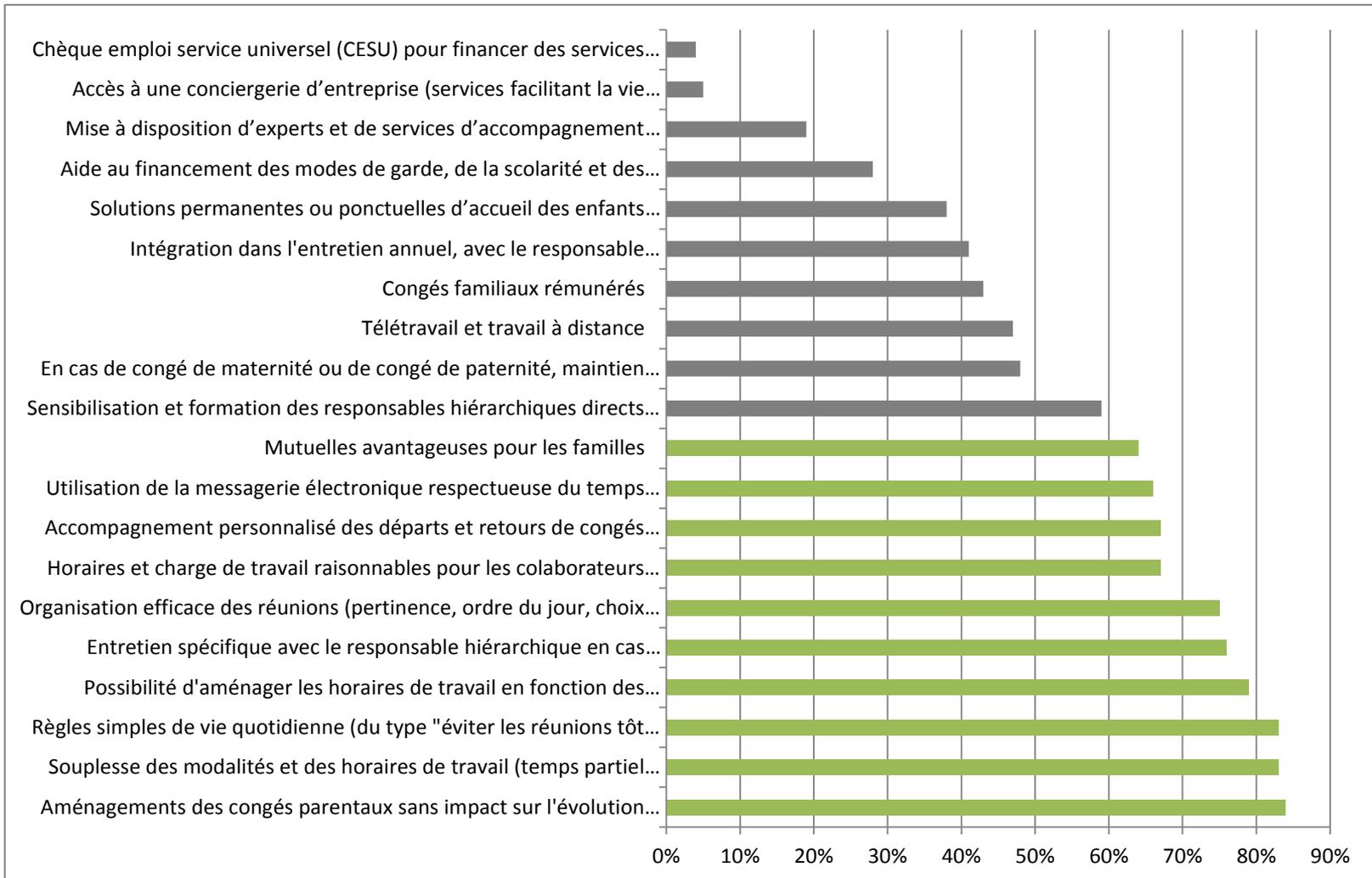
# Mesures en projet – Détails



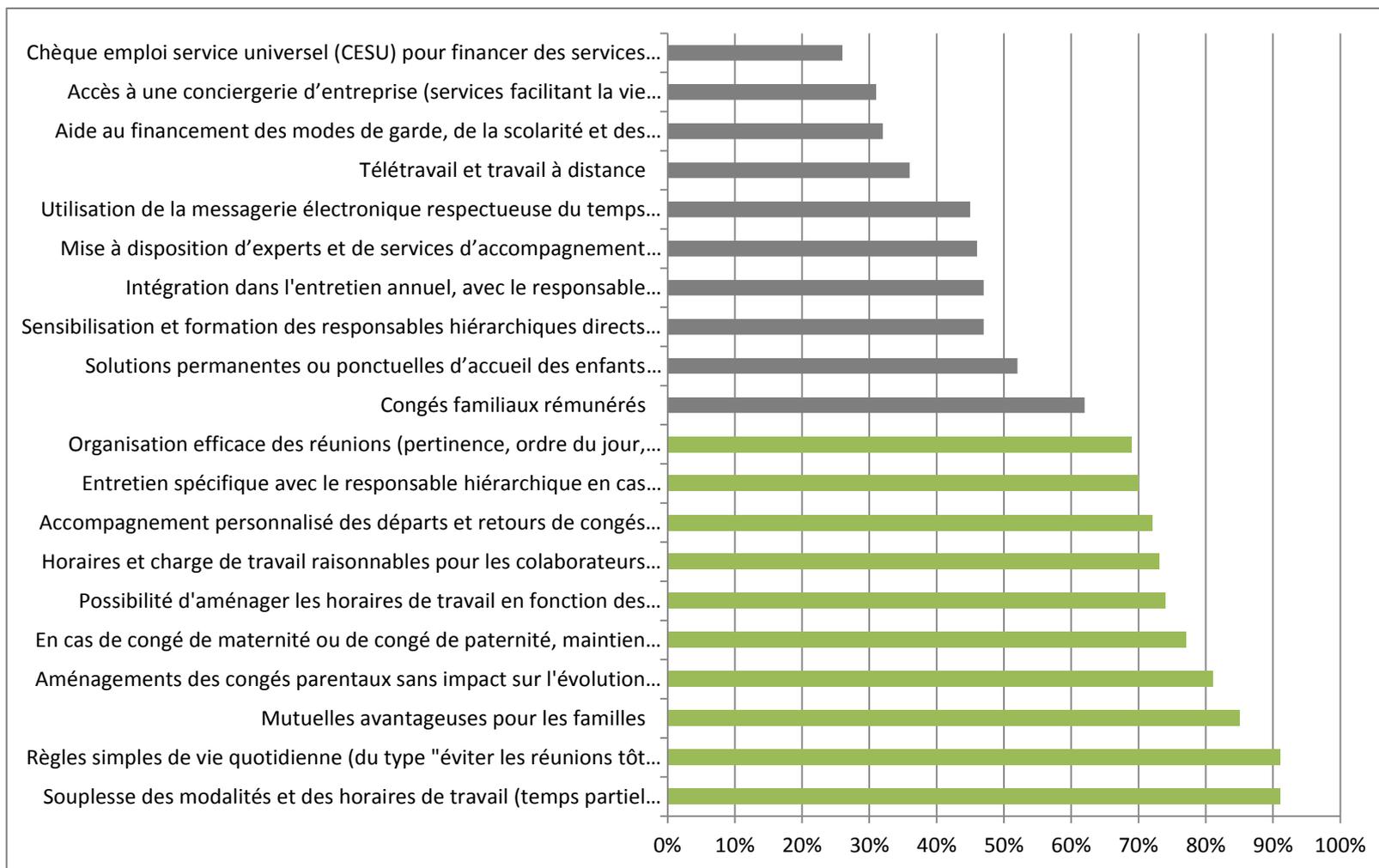
# Mesures mises en place – TPE



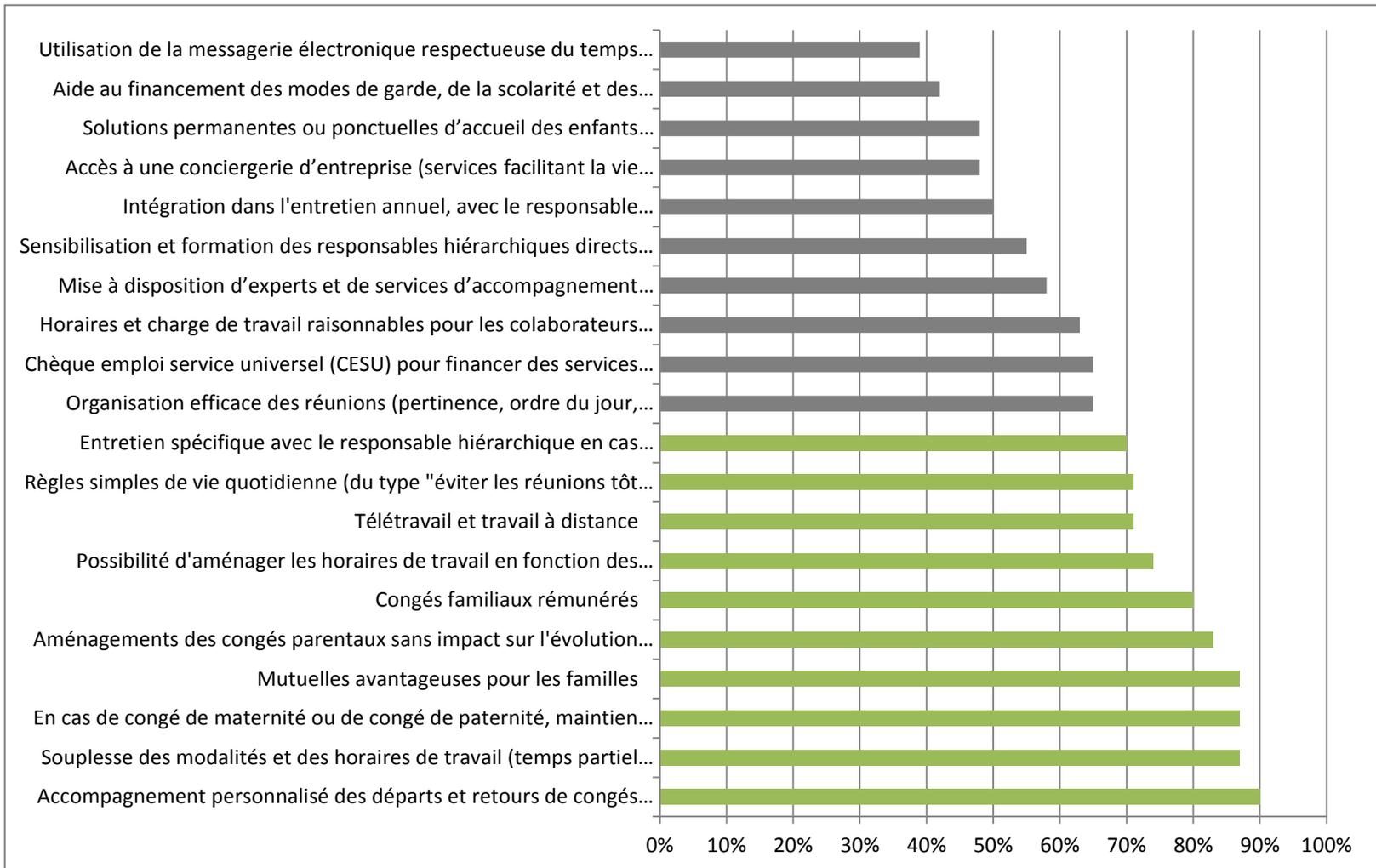
# Mesures mises en place – PME



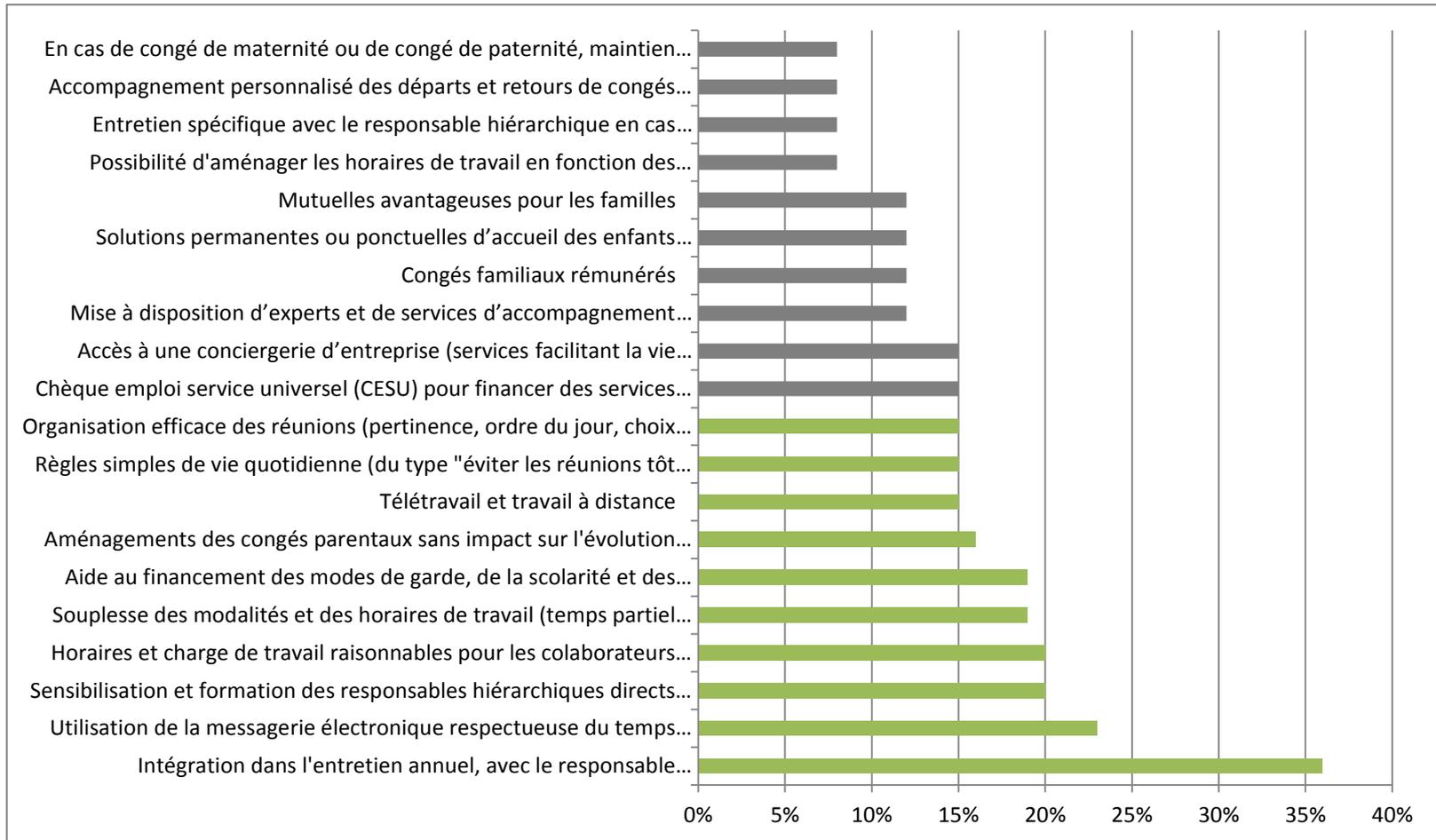
# Mesures mises en place – ETI



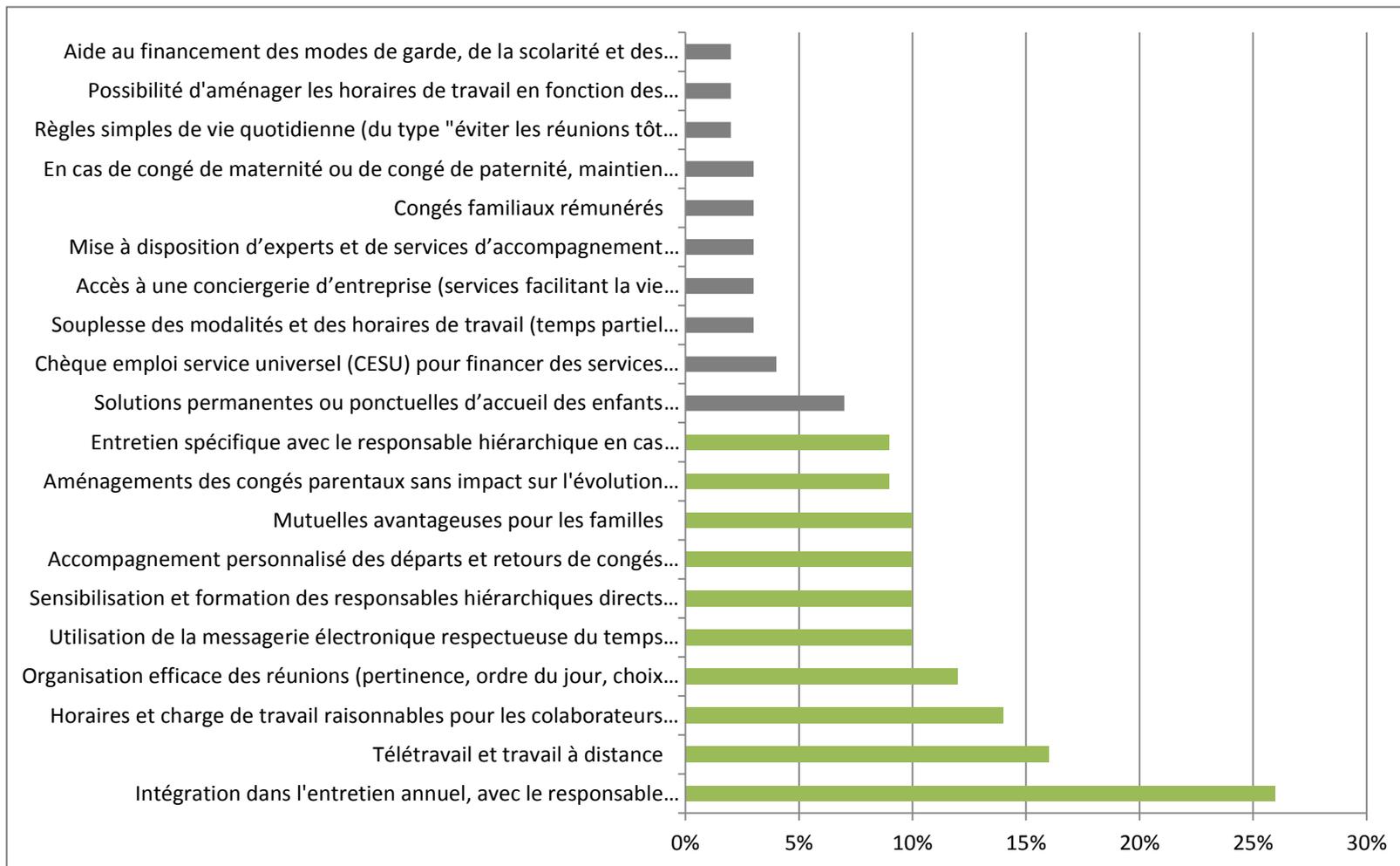
# Mesures mises en place – GE



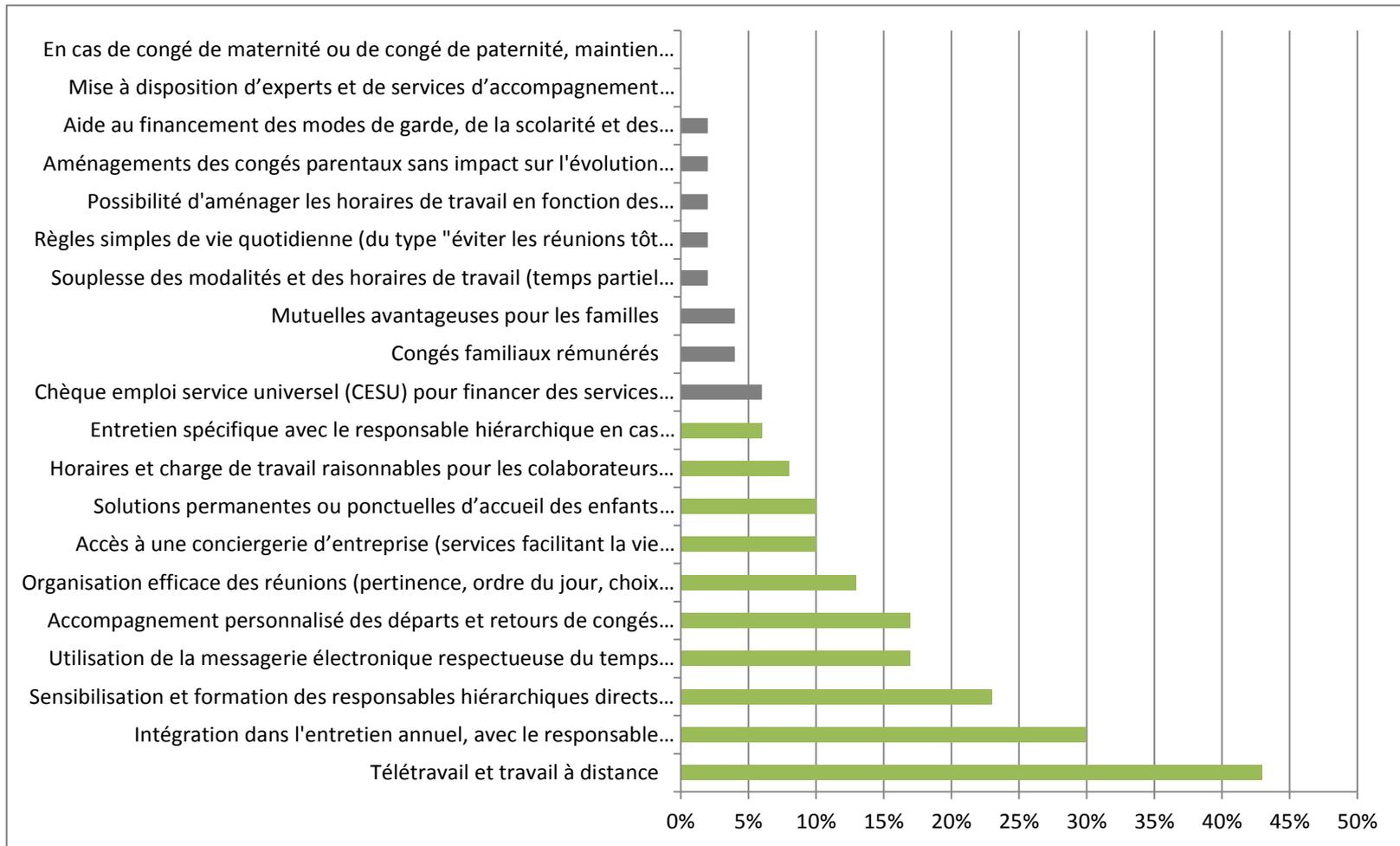
# Mesures en projet – TPE



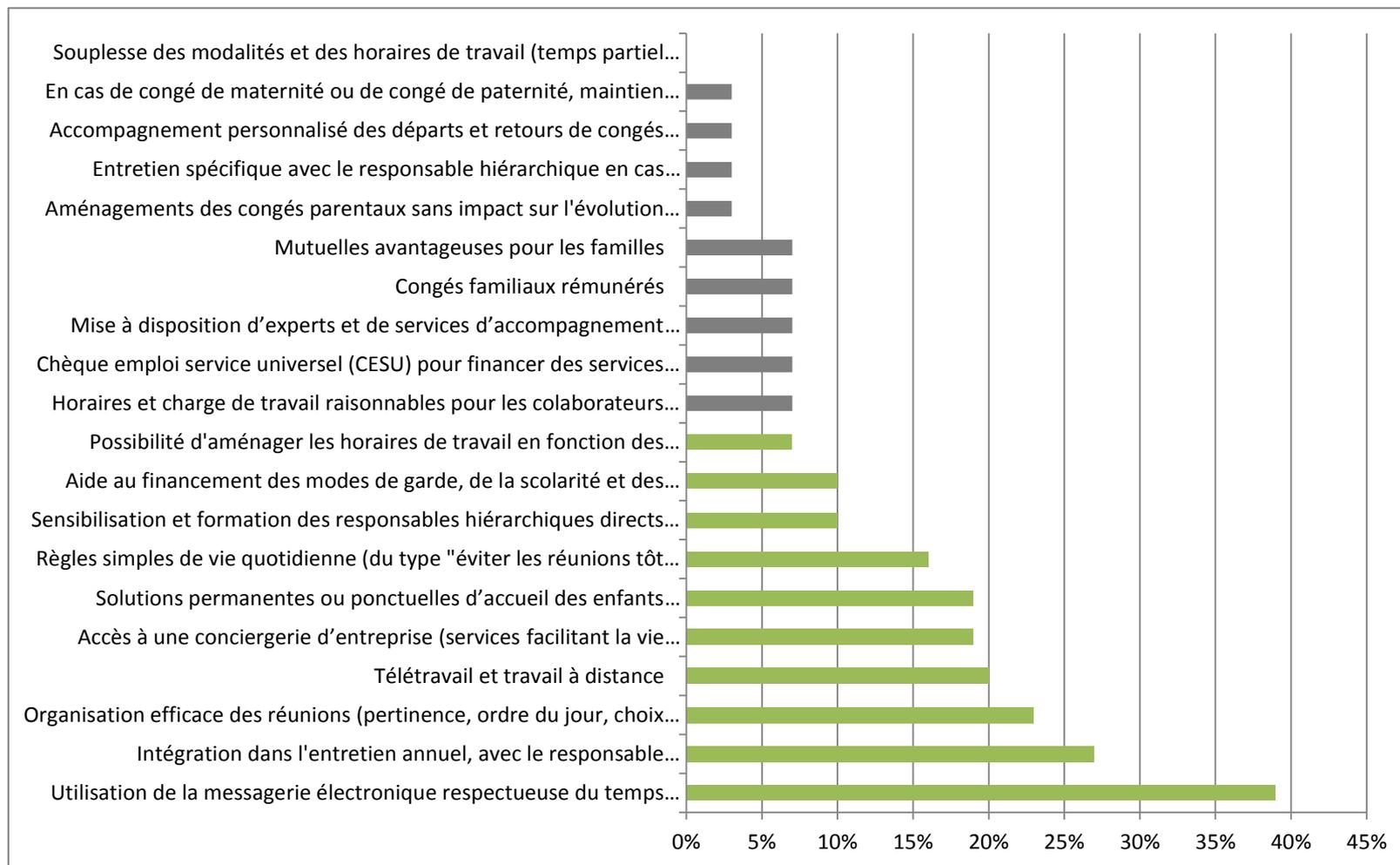
# Mesures en projet – PME



# Mesures en projet – ETI

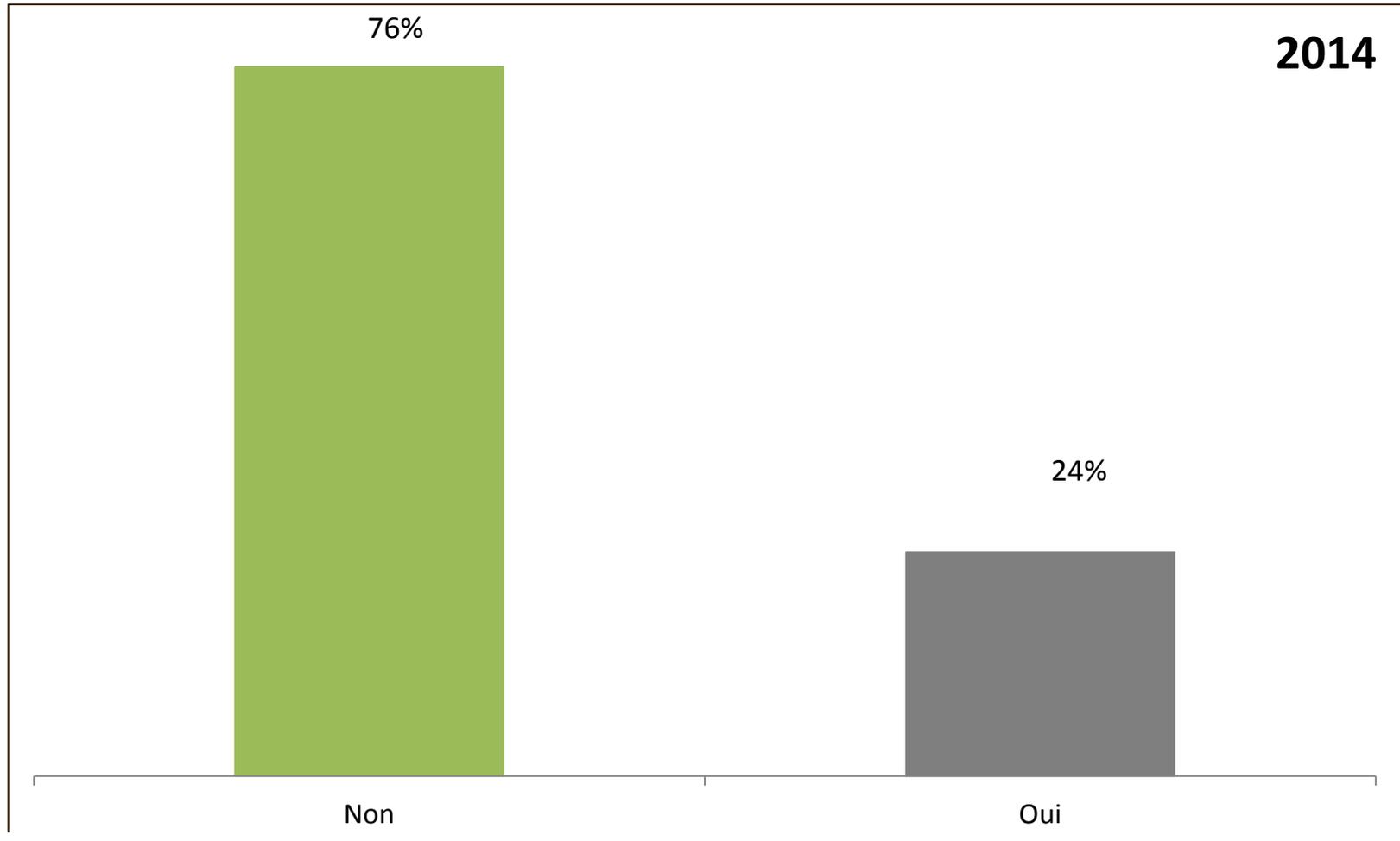


## Mesures en projet – GE



## Actions à l'intention des hommes

Votre entreprise a-t-elle mis en œuvre des actions pour aider spécifiquement les hommes à concilier vie professionnelle et vie familiale ?



# Mesures à l'intention des hommes

Si oui, lesquelles ?

« Réduction temps de transport quand la conjointe est dans le 8ème mois de grossesse, réduction et suppression transport et astreinte jusqu'au 6 mois de l'enfant, congés, télétravail »

« Family day. »

« Liberté d'organisation totale »

« En période de divorce, faciliter l'organisation familiale »

La plus citée

« Temps partiel explicitement ouvert aux hommes et à toutes les fonctions »

**Maintien du salaire 100% pendant le congé paternité**

« Télétravail »

« Mise à disposition de places en crèche, jours enfants malades rémunérés »

« Service de coaching et de soutien des pères pour les aider à trouver leur juste place et à mieux comprendre le mode de communication de leur jeune enfant. »

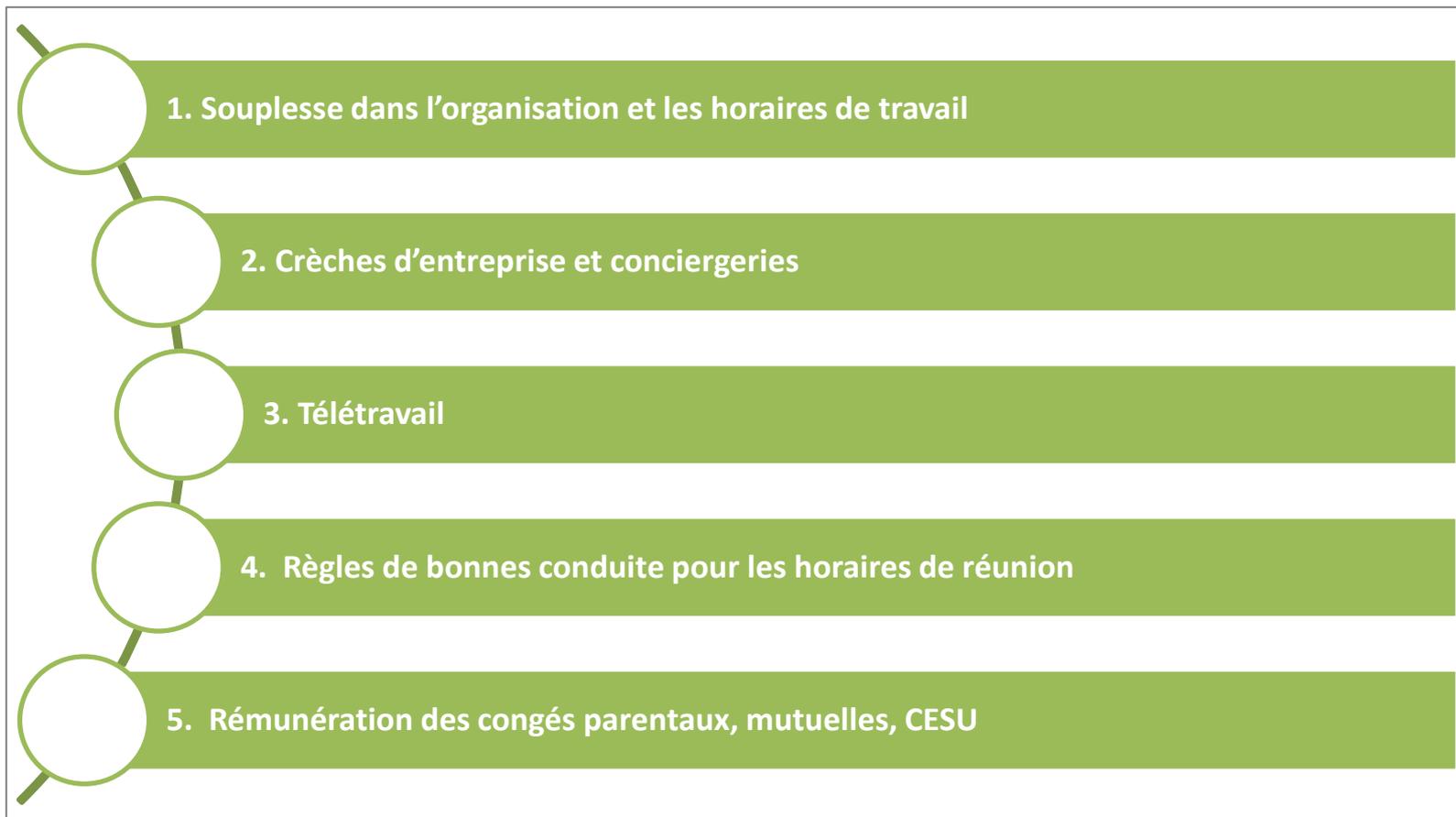
« Promotion du congé de paternité »

« Absences rémunérées pour enfants malades, incitation à la prise du congé de paternité rémunéré, travail à distance, expérimentation de télétravail... »

Si certains employeurs déploient des mesures spécifiquement adressées aux hommes, la majorité des entreprises rappelle que leurs actions en faveur de l'équilibre des temps s'adressent autant aux hommes qu'aux femmes, plaidant pour une approche non "genrée" de leur politique de soutien.

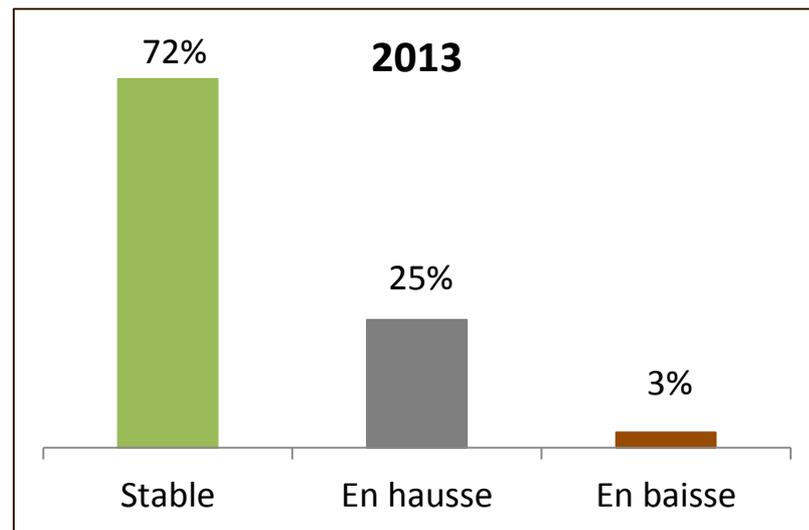
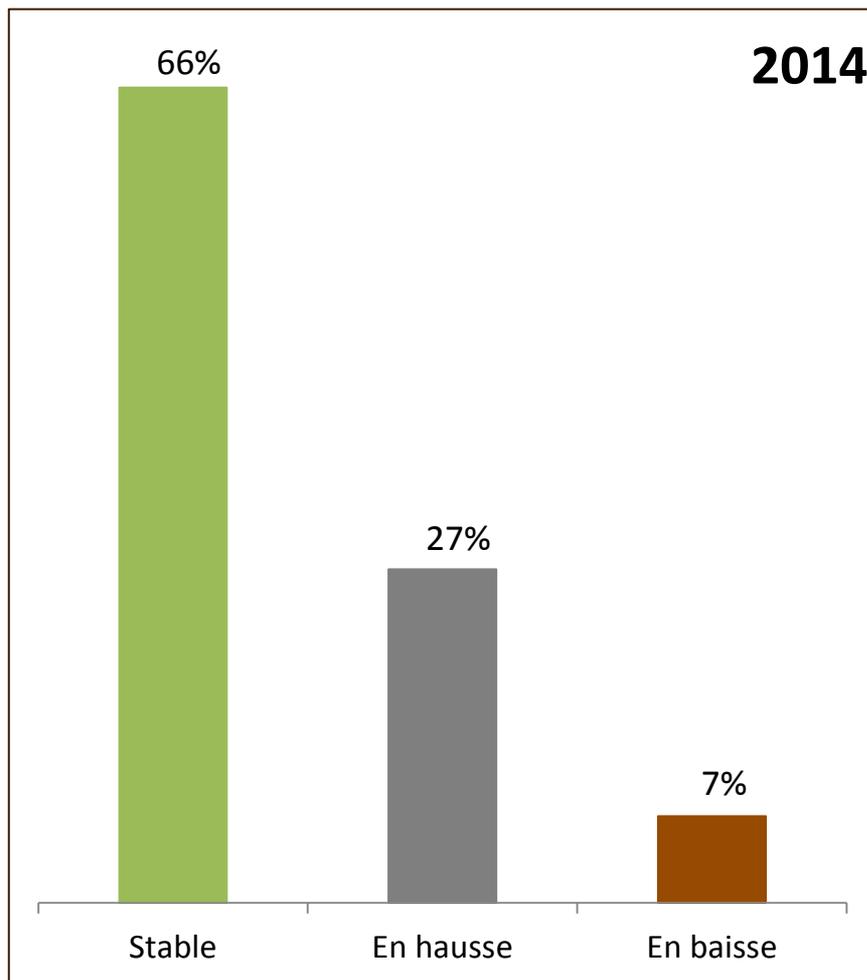
# Mesure la plus plébiscitée par les salariés selon les entreprises

Parmi les actions mises en œuvre par votre entreprise, quelle action a entraîné le plus de satisfaction de la part des salariés parents ?



# Le budget consacré au soutien des salariés dans l'équilibre des temps

En 2014, ce budget est-il...



# Contact

## **Catherine Boisseau Marsault**

Directrice des Etudes et de la Prospective

5 rue Bailly - 92200 NEUILLY SUR SEINE

LD : 01 75 43 67 76 - Mobile : 06 89 62 56 35

[catherine.boisseau-marsault@observatoire-equilibre.com](mailto:catherine.boisseau-marsault@observatoire-equilibre.com)