



Six employeurs sur dix préoccupés par l'équilibre des temps de vie de leurs collaborateurs (baromètre OPE)

Julia Pavesi, AEF Groupe, Dépêche n°512097, Paris, le 09.12.2015



Six employeurs sur dix se disent très préoccupés par la question de l'équilibre des temps de vie de leurs collaborateurs, selon le

dernier baromètre de l'Observatoire de la parentalité en entreprise, publié mercredi 9 décembre 2015. Ils sont près de 70 % à considérer "faire beaucoup de choses" en faveur de la conciliation vie privée-vie professionnelle de leurs salariés, qu'ils pensent "plutôt bien écoutés", alors que les salariés sont eux toujours majoritaires à estimer que leur employeur "ne fait pas beaucoup de choses" dans ce sens. Par ailleurs, les entreprises sont de plus en plus nombreuses à mettre en place des mesures spécifiques pour les hommes et à impliquer les managers dans cette problématique.

Le septième baromètre employeurs de la conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale, réalisé par l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité publié le 9 décembre 2015 ⁽¹⁾ met en lumière trois enseignements principaux.

D'abord, l'observatoire note une "amélioration de la perception et de la prise en compte des sujets de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise" : 59 % des employeurs considèrent ce sujet comme "très important", soit 12 points de plus qu'en 2014, une proportion qui grimpe à 62 % et 57 % respectivement chez les PME et ETI. 96 % des entreprises ont le sentiment de "bien" voire "très bien écouter" leurs salariés à propos de l'équilibre de leurs temps de vie et assurent avoir mis en place des actions. Par ailleurs, le budget consacré à la parentalité est en hausse depuis trois ans.

Plus de mesures pour les hommes

Deuxièmement, les entreprises sont de plus en plus nombreuses à impliquer leurs managers sur ce sujet. Toutefois, 40 % des grandes entreprises considèrent que leurs managers ne sont pas assez impliqués, alors que neuf employeurs sur dix estiment qu'ils disposent de "suffisamment d'autonomie" pour décider seuls de laisser partir un salarié pour raisons familiales ou personnelles. "Il y a une prise de conscience sur ces sujets, et même temps il reste un gros boulot à faire", commente le président de l'OPE Jérôme Ballarin. Le management à la montre et la culture du présentéisme en France sont un handicap [pour l'amélioration de l'équilibre des temps]. La culture de l'efficacité reste toujours à développer."

Autre constat : 80 % des entreprises considèrent qu'elles font "beaucoup de choses" pour aider les hommes, soit 10 points de plus qu'en 2014, et 70 % à mettre en œuvre des mesures spécifiques pour eux. Elles sont toutefois 95 % à déclarer en faire autant pour les femmes.

Dernier enseignement, les mesures prises restent tournées vers l'aménagement et l'organisation du temps de travail. Éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir, assouplir les modalités et les horaires de travail, mettre en place un management par objectif, privilégier une utilisation de la messagerie électronique "respectueuse du temps personnel" et aménager des congés parentaux "sans impact sur l'évolution professionnelle" sont les principales mesures citées par les entreprises.

Si les attentes des salariés et les mesures mises en œuvre concordent globalement, le télétravail et la formation des managers, deux mesures plébiscitées par les collaborateurs, ne figurent pas dans le top 10 des mesures côté employeurs, mais dans les projets à développer.

⁽¹⁾ Enquête réalisée en ligne par l'Observatoire de l'Équilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise (OPE) du 14 septembre au 3 novembre 2015. 171 entreprises de toute taille et institutions ont répondu au questionnaire, soit un taux de réponse de 34%. □