

**SOUS EMBARGO**  
**jusqu'au 9 décembre 2015 9h30**



# **Baromètre 2015 de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle**

**- Volet employeurs -**

**Décembre 2015**

---

# Sommaire

<b>Note technique</b>	2
<b>Synthèse des enseignements</b>	3
<b>Perception</b>	
➤ Importance accordée à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle	6
➤ L'écoute des salariés	8
➤ Implication de l'entreprise ou de l'organisme employeur	10
➤ Présentéisme	18
➤ Implication du supérieur hiérarchique direct	20
<b>Mesures</b>	
➤ Mises en place – TOP 10	24
➤ Mises en place – Détails	26
➤ En projet – TOP 10	28
➤ En projet – Détails	29
➤ Mises en place – Ventilation par taille d'entreprise	30
➤ En projet - Ventilation par taille d'entreprise	33
➤ Mesures les plus plébiscitées par les salariés	37
➤ Le budget consacré	38

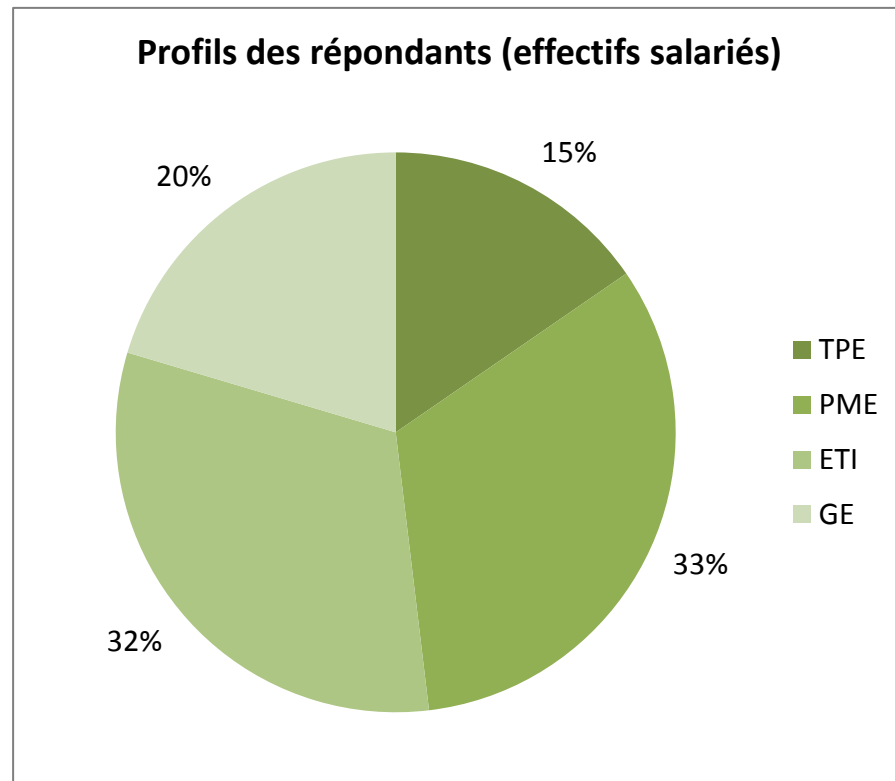
## Note technique

Enquête réalisée en ligne par l'Observatoire de l'Equilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise (OPE) du 14 septembre au 3 novembre 2015.

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. Ces signataires représentent 30 000 établissements et près de 5 millions de salariés soit 15 % de la population active.

171 entreprises et institutions ont répondu au questionnaire.

Taux de réponse = 34 %



TPE = < 10 salariés

PME = de 10 à 249 salariés

ETI = de 250 à 4 999 salariés

GE = > 5 000 salariés

# Synthèse (1/3)

Depuis l'édition 2014, ce Baromètre s'est élargi aux thématiques de l'équilibre des temps de vie et explore les perceptions et les actions des entreprises sur cette thématique. Cette enquête a été réalisée en ligne par l'Observatoire de l'Equilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise (OPE) du 14 septembre au 3 novembre 2015, 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. Ces signataires représentent 30 000 établissements et près de 5 millions de salariés soit 15 % de la population active. 171 entreprises et institutions ont participé à l'enquête.

**Sur le plan national, le Volet « Employeurs » du Baromètre 2015 met en lumière 5 enseignements clés.**

## **Enseignement n°1 - Les actions de sensibilisation et de mobilisation engagées par l'OPE auprès des entreprises commencent à porter leurs fruits**

- Toutes les entreprises interrogées considèrent l'équilibre des temps et la parentalité en entreprise comme un sujet de préoccupation majeur (« très important » et « assez important »). En 2015, elles sont même 59 % à considérer ce sujet comme « très important », soit 12 points de plus qu'en 2014. Cette année, ce sont en priorité les PME et les ETI qui voient ce sujet comme « très important » (respectivement 62 % et 57 %).
- 96 % des entreprises ont le sentiment de « bien écouter » et « très bien écouter » leurs salariés à propos de l'équilibre de leurs temps de vie, soit + 9 points de plus qu'en 2014. Les grandes entreprises, qui étaient en retrait en 2014, sont les entreprises qui ont le plus progressé en 2015 avec 30 points supplémentaires.
- 95 % des entreprises ont mis en place des actions pour aider leurs salariés à équilibrer leurs temps de vie, soit 11 points de plus qu'en 2014. Ces trois dernières années, le budget consacré à l'équilibre des temps et à la parentalité en entreprise est en hausse tendancielle.

*Les déclarations des entreprises montrent ainsi une amélioration de la perception et de la prise en compte des sujets de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise. Ces réponses sont corroborés par les résultats du volet « Salariés » du Baromètre OPE de la Conciliation entre Vie professionnelle et Vie personnelle, publié le 2 juin 2015 : « le taux de salariés qui considèrent que leur employeur « ne fait pas beaucoup de choses » pour les aider à équilibrer leurs temps de vie recule de 8 points par rapport à 2014, signe tangible du passage à l'action des employeurs ».*

## Synthèse (2/3)

### **Enseignement n°2 - Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à impliquer leurs managers sur les sujets d'équilibre des temps et de parentalité en entreprise**

- En 2015, plus de 8 entreprises sur 10 indiquent que leurs managers sont impliqués en faveur de l'équilibre des temps de vie soit 6 points de plus qu'en 2014. Cette implication des managers est très marquée dans les ETI (81%), les PME (82 %) et les TPE (100%).
- Toutefois 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

*Pour aider les entreprises à sensibiliser les managers et les encourager à favoriser l'équilibre des temps de vie des salariés, l'OPE publiera au mois de janvier 2016 un guide « managers » réalisé avec le concours d'entreprises pionnières sur ces thématiques. Ce guide servira à sensibiliser davantage les managers d'équipe sur les bons comportements à adopter pour respecter la vie personnelle des collaborateurs et favoriser la qualité de vie au travail et la performance durable de ces derniers.*

### **Enseignement n°3 - Sous l'impulsion de l'OPE, les entreprises sont de plus en plus nombreuses à mettre en place des actions pour aider les hommes à mieux équilibrer leurs temps de vie**

- En 2015, 8 entreprises sur 10 considèrent qu'elles font beaucoup de choses pour aider les hommes, soit 10 points de plus qu'en 2014. L'écart se réduit avec les actions mises en place en direction des femmes qui passe de 20 points en 2014 à 15 points en 2015.
- Les grandes entreprises, qui en 2014 n'étaient que 53 % à avoir mis en place des actions à destination des hommes (pour une moyenne de 70 % pour l'ensemble des entreprises), sont désormais près de 9 sur 10 (87 %) à en proposer, soit 34 points de plus.

*Les entreprises prennent désormais en compte la paternité active et l'OPE s'en félicite. Historiquement engagé sur ce sujet, l'OPE a remis en 2012 un rapport à la ministre de la famille sur (« Parentalité et égalité professionnelle hommes-femmes : comment impliquer les hommes ? ») . Par ailleurs, deux propositions de l'OPE ont été récemment reprises dans la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : la protection juridique du jeune père, quatre semaines après la naissance de l'enfant (article 9) ainsi que l'autorisation de trois absences pour accompagner la future maman pendant les examens prénataux (article 11).*

# Synthèse (3/3)

## **Enseignement n°4 - Les TPE sont particulièrement impliquées et dynamiques sur les sujets d'équilibre des temps et de parentalité en entreprise**

- C'est dans les TPE que le sentiment d'écoute est le meilleur : 54 % d'entre elles considèrent que leurs salariés sont « très bien écoutés » (28 % pour l'ensemble des entreprises).
- En 2015, les TPE ont toutes mis en place des actions concrètes pour aider leurs salariés, soit 13 points de plus qu'en 2014. Par ailleurs, ce sont les TPE qui font le plus de choses pour aider les hommes (93 % vs 83 % pour l'ensemble des salariés). Enfin, ce sont les TPE qui valorisent le plus l'efficacité dans la réalisation du travail (96 % vs. 86 % pour les grandes entreprises).

*Ainsi, contrairement à l'idée reçue selon laquelle l'équilibre des temps de vie et la parentalité en entreprise sont l'apanage des grands groupes, les TPE – qui constituent la moitié du réseau des signataires de la Charte de la Parentalité en Entreprise - montrent à travers cette enquête leur dynamisme et leur capacité à répondre aux aspirations des salariés à un meilleur équilibre des temps de vie.*

## **Enseignement n°5 - Des actions concrètes toujours principalement tournées vers l'aménagement et l'organisation du temps de travail**

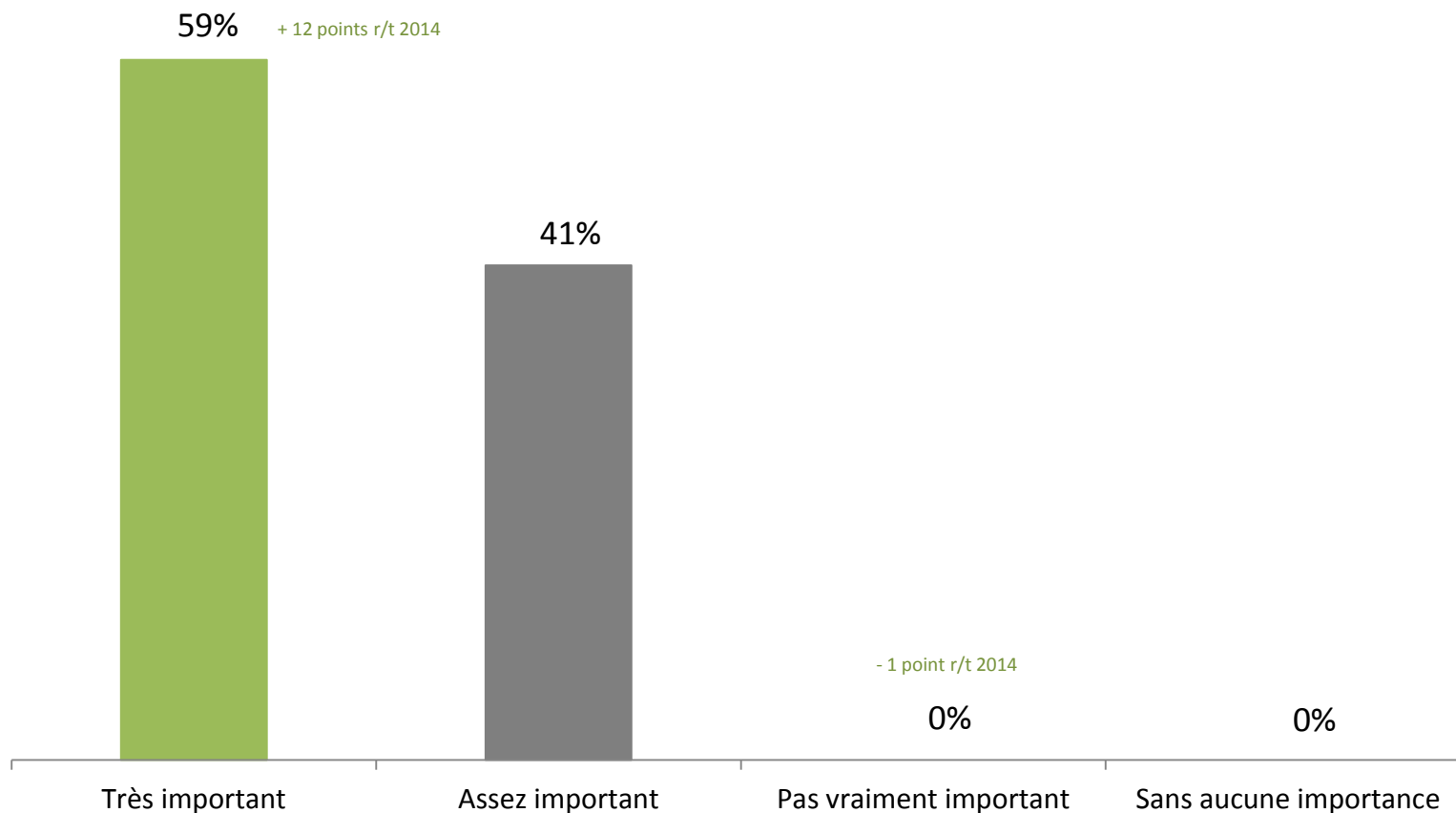
- La tendance amorcée en 2014 se confirme en 2015 avec des mesures portant principalement sur l'organisation du travail.
- Dans le top 10 des actions déployées, 6 mesures concernent cette catégorie d'action :
  - ❖ le respect de règles simples de vie quotidienne du type "éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir » (90 %),
  - ❖ la souplesse des modalités et des horaires de travail comme le temps partiel choisi ou les horaires variables (90 %),
  - ❖ la possibilité d'aménager ponctuellement les horaires de travail en fonction des contraintes personnelles (82 %),
  - ❖ l'organisation efficace des réunions (78 %),
  - ❖ des horaires et une charge de travail raisonnables avec notamment une vigilance des managers sur les signes de déséquilibre et le déploiement du management par objectif (74 %)
  - ❖ l'utilisation de la messagerie électronique respectueuse du temps personnel (61 %).

**Les efforts déployés par l'OPE et son réseau d'entreprises commencent donc à porter leurs fruits. La tendance amorcée en 2014 se confirme en 2015 et les résultats du volet « salariés » du Baromètre OPE de la Conciliation entre Vie professionnelle et Vie personnelle corroborent les déclarations des entreprises. Néanmoins l'effort doit être poursuivi : alors que les résultats 2015 du volet « Employeurs » du Baromètre OPE laissent présager un recul des projets d'actions nouvelles pour 2016, la proportion des salariés insatisfaits reste en effet encore majoritaire (61 %) et près de 8 entreprises sur 10 ne se sont pas encore engagées en faveur de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise.**

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

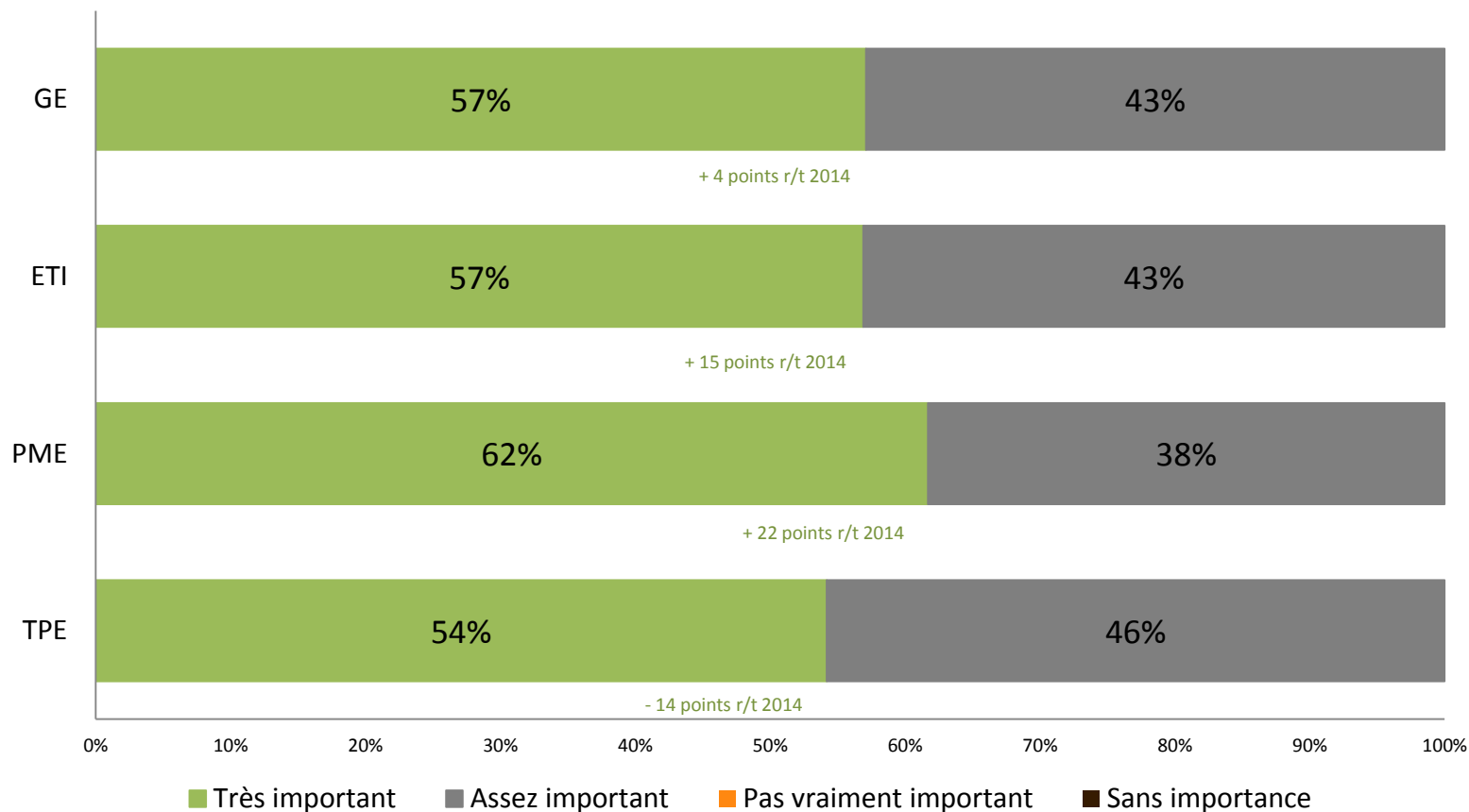
En tant qu'employeur, l'équilibre des temps de vie (temps professionnel, familial, personnel, etc.) de vos collaborateurs constitue un sujet de préoccupation...

2015



# 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...

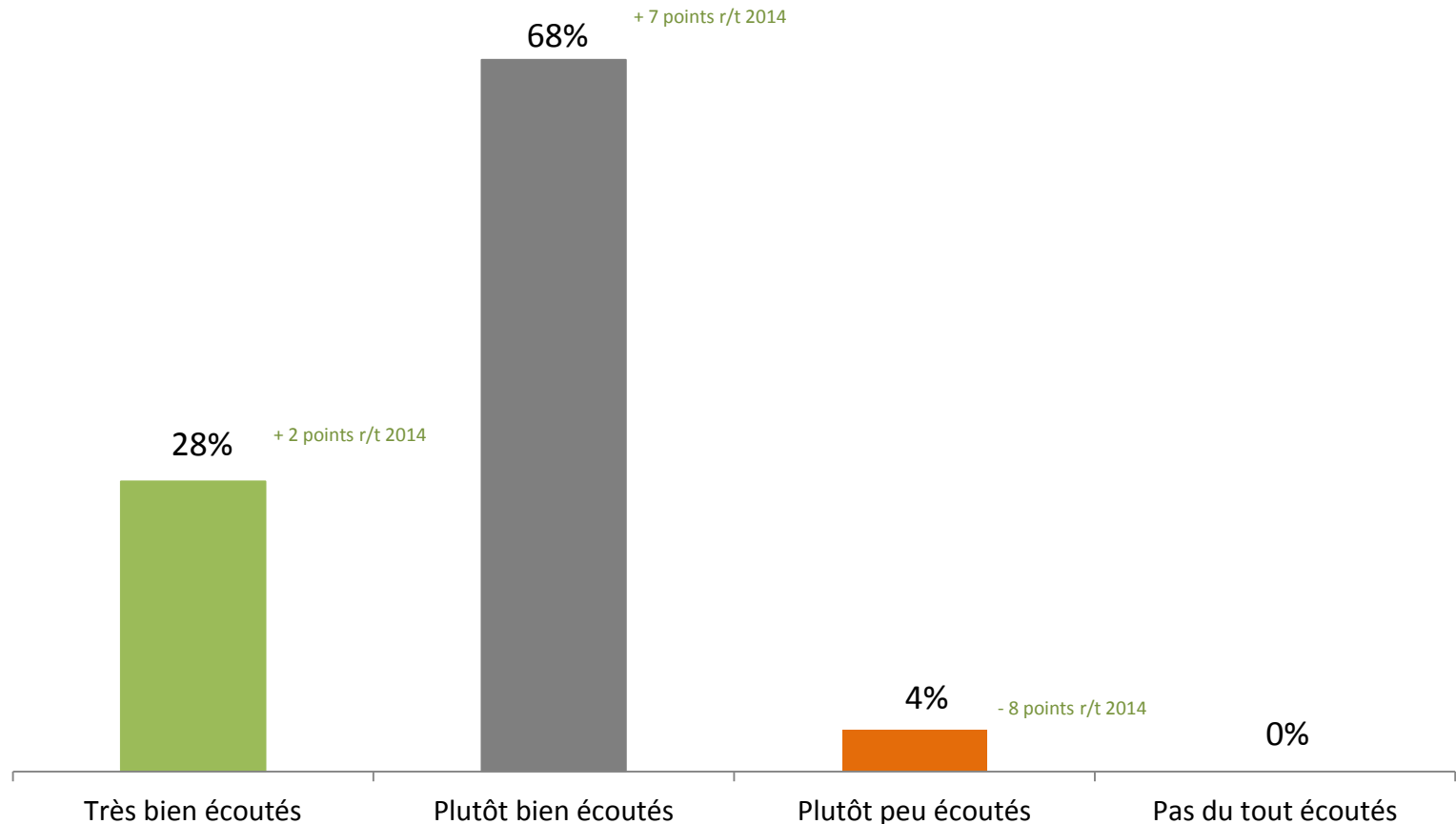




# L'écoute des salariés

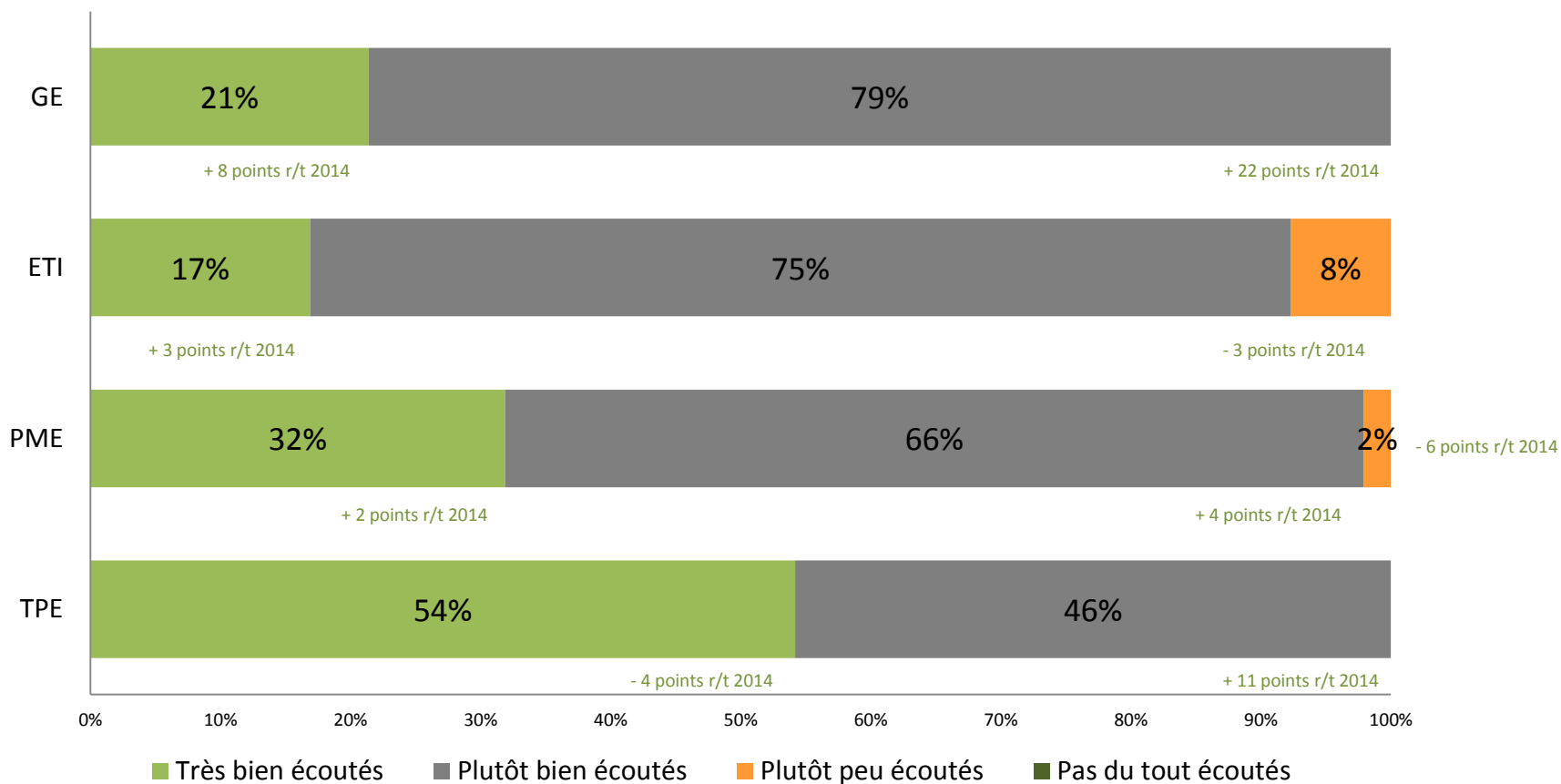
En tant qu'employeur, avez-vous le sentiment que les salariés de votre entreprise sont très bien écoutés, plutôt bien écoutés, plutôt peu écoutés ou pas du tout écoutés à propos de l'équilibre des temps de vie ?

2015



# L'écoute des salariés

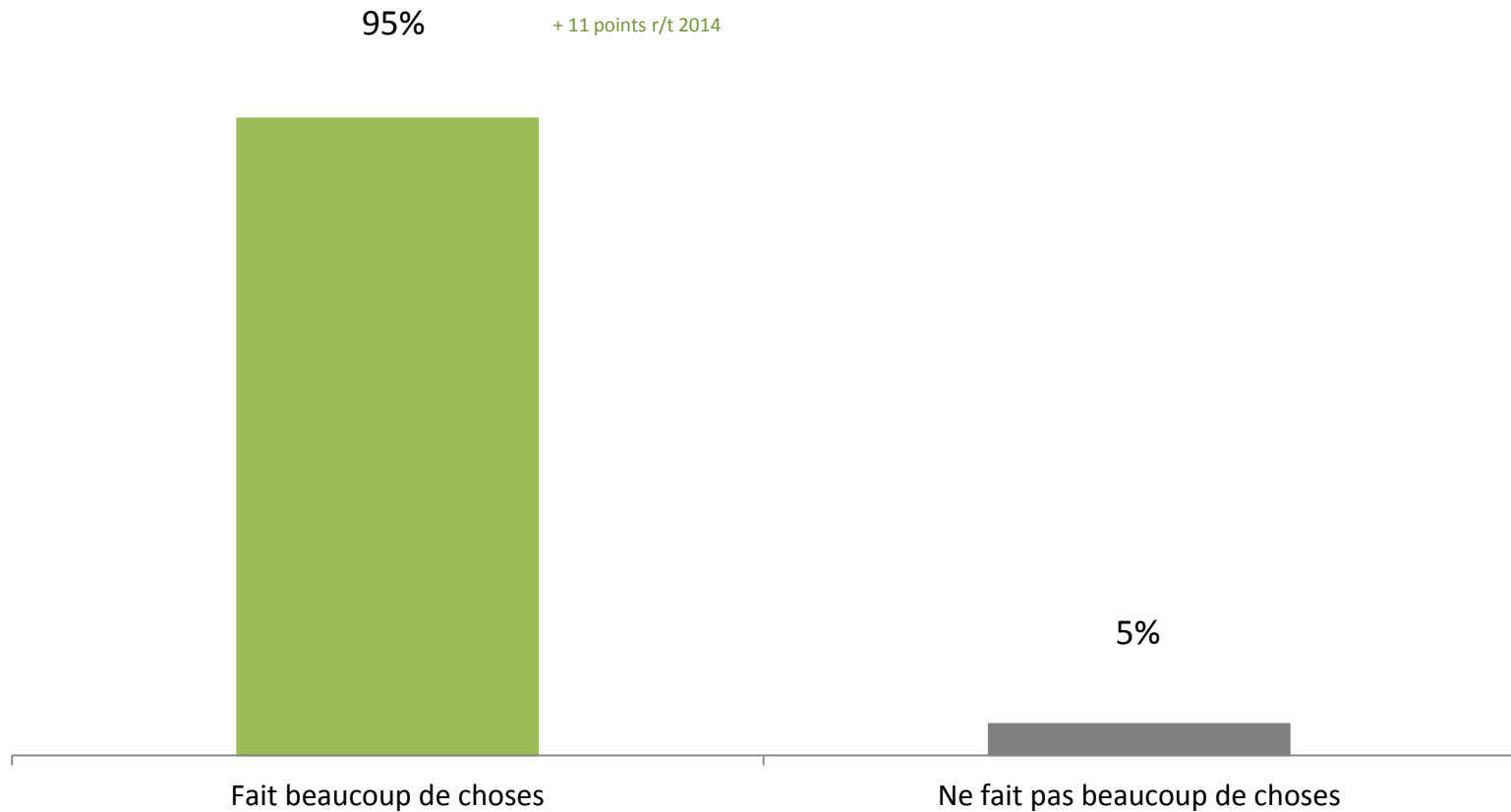
En tant qu'employeur, avez-vous le sentiment que les salariés de votre entreprise sont très bien écoutés, plutôt bien écoutés, plutôt peu écoutés ou pas du tout écoutés à propos de l'équilibre des temps de vie ?



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

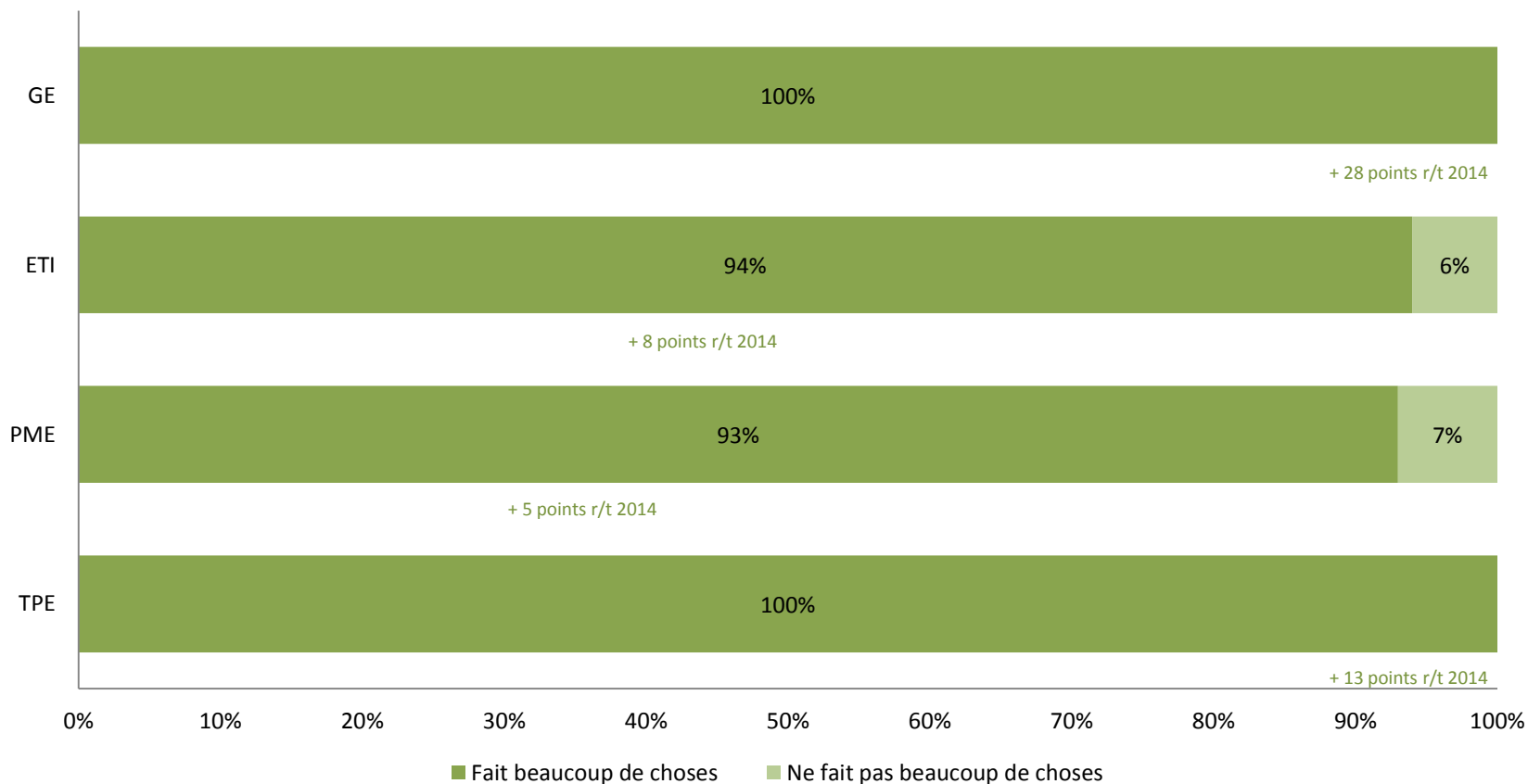
Diriez-vous que pour aider ses collaborateurs dans l'équilibre de leurs temps de vie, votre entreprise/organisme...

2015



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

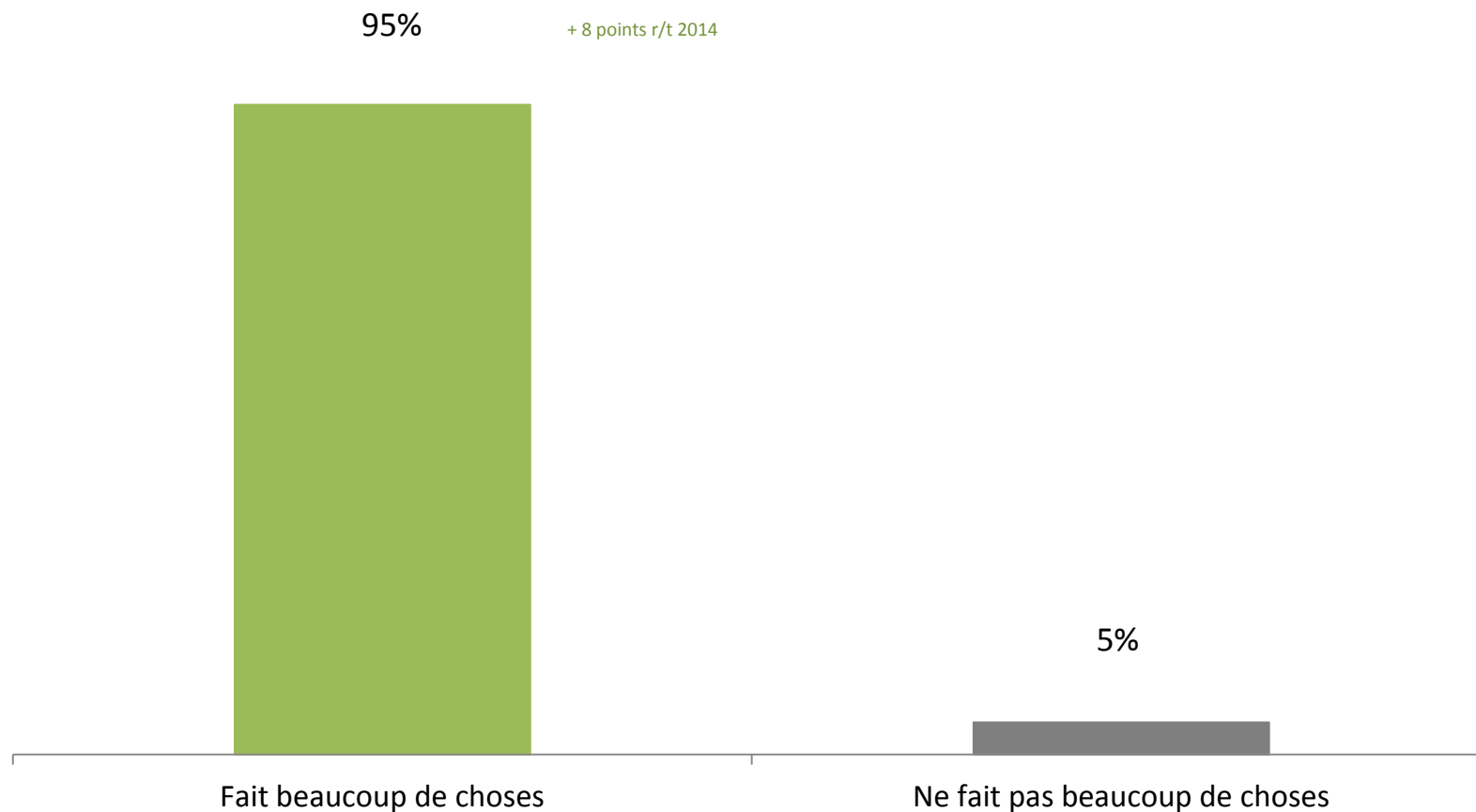
Diriez-vous que pour aider ses collaborateurs dans l'équilibre de leurs temps de vie, votre entreprise/organisme...



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

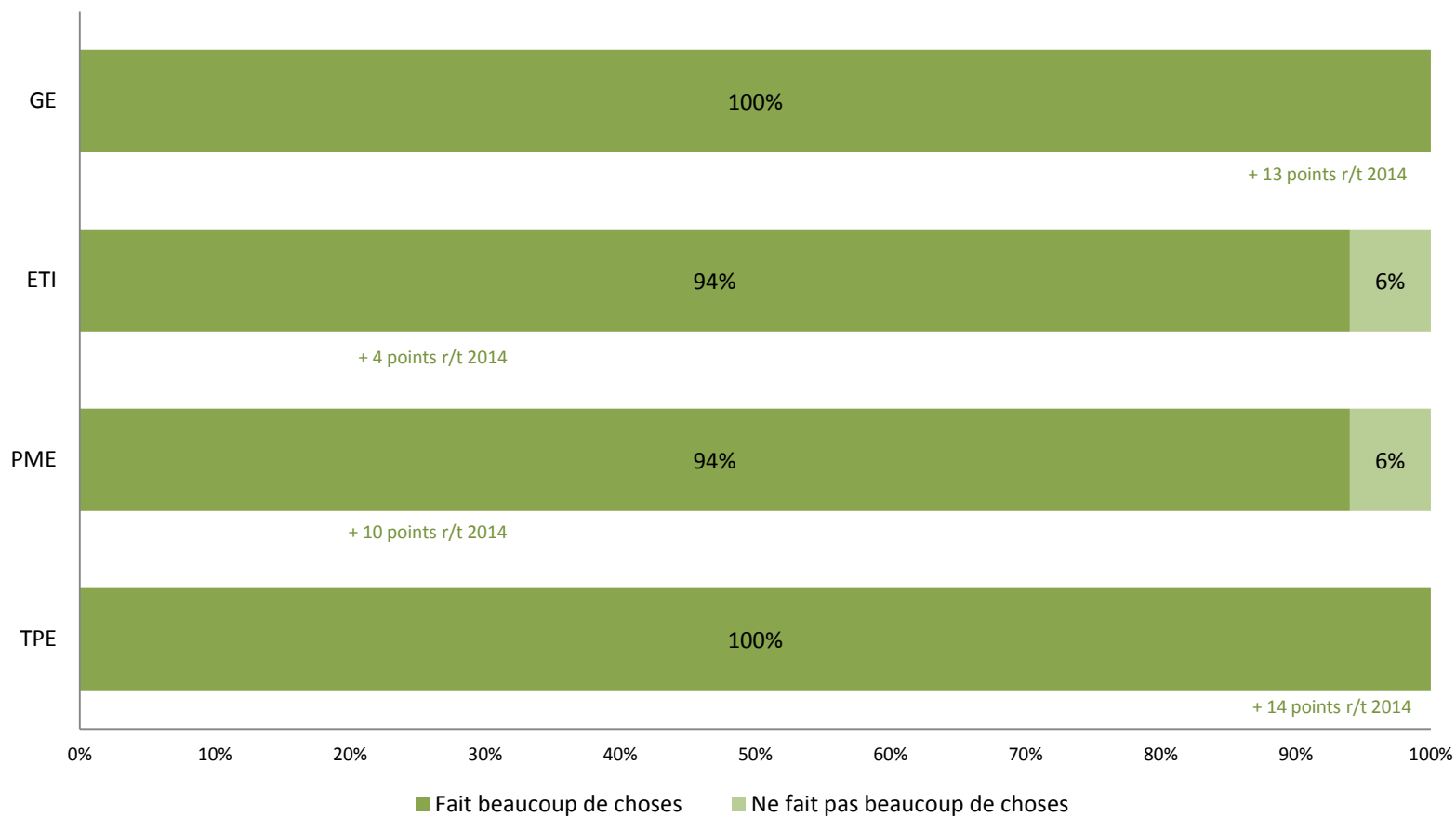
Diriez-vous que pour aider les femmes, votre entreprise...

2015



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

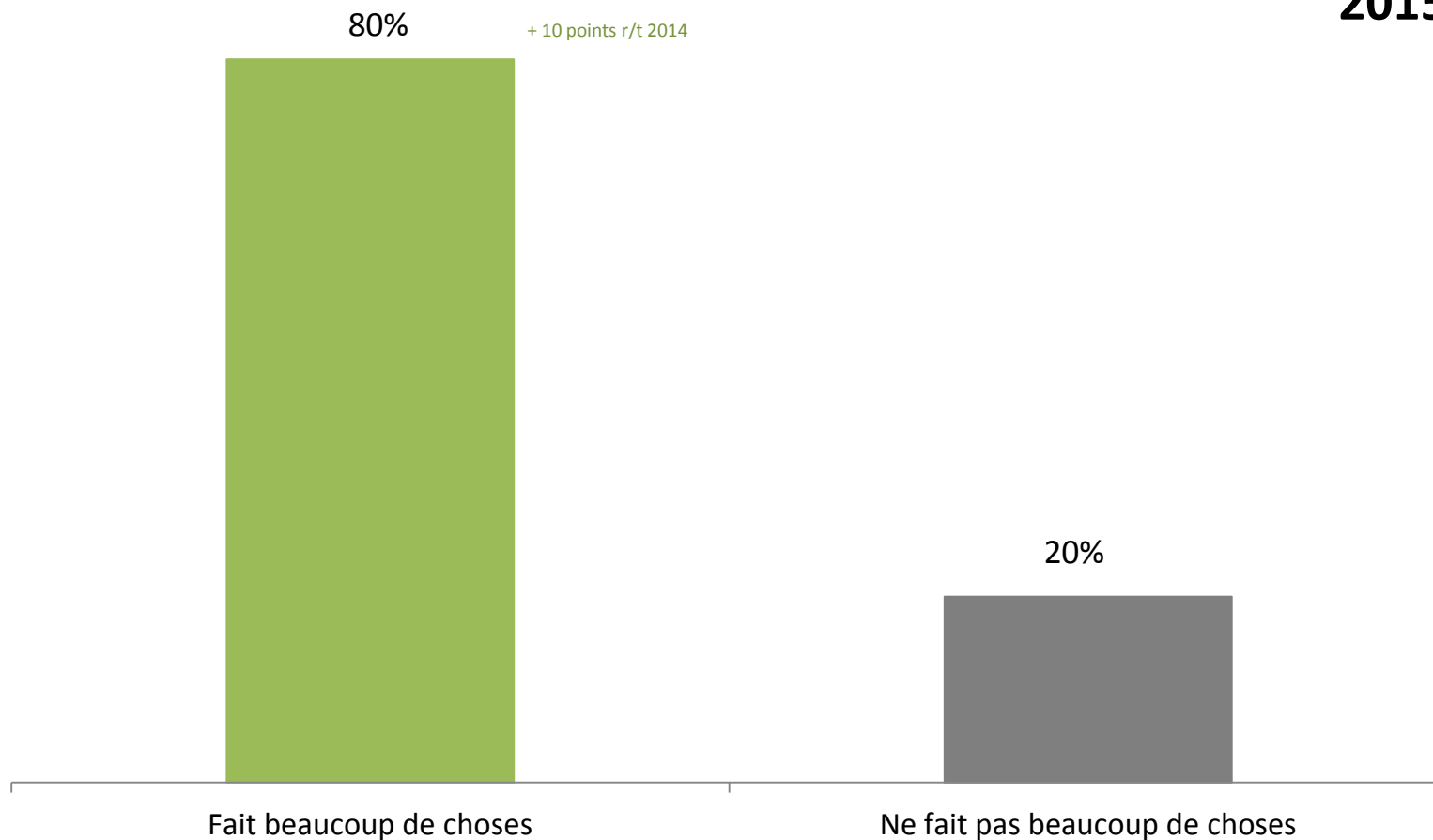
Diriez-vous que pour aider les femmes, votre entreprise...



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

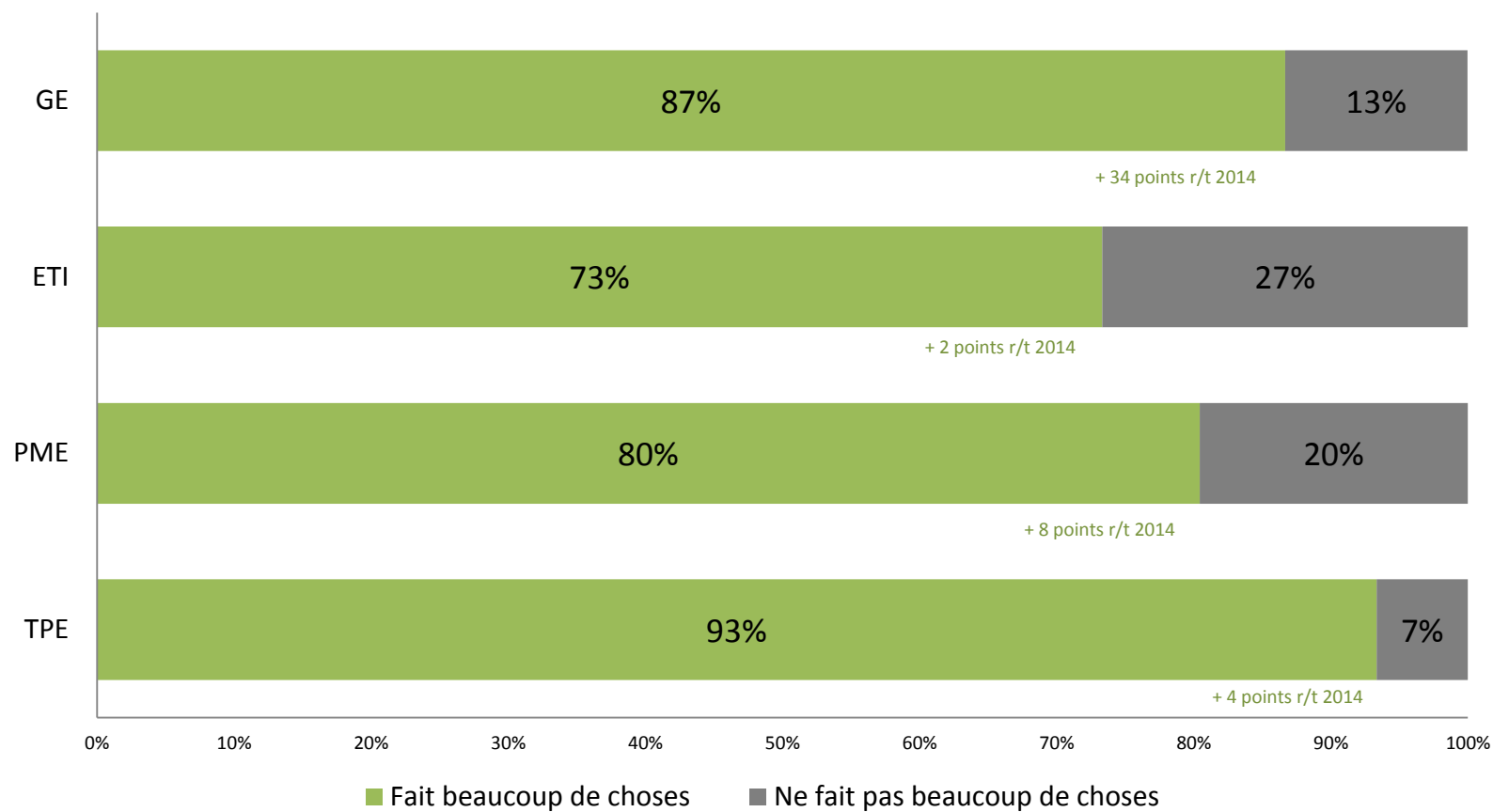
Diriez-vous que pour aider les hommes, votre entreprise...

2015



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

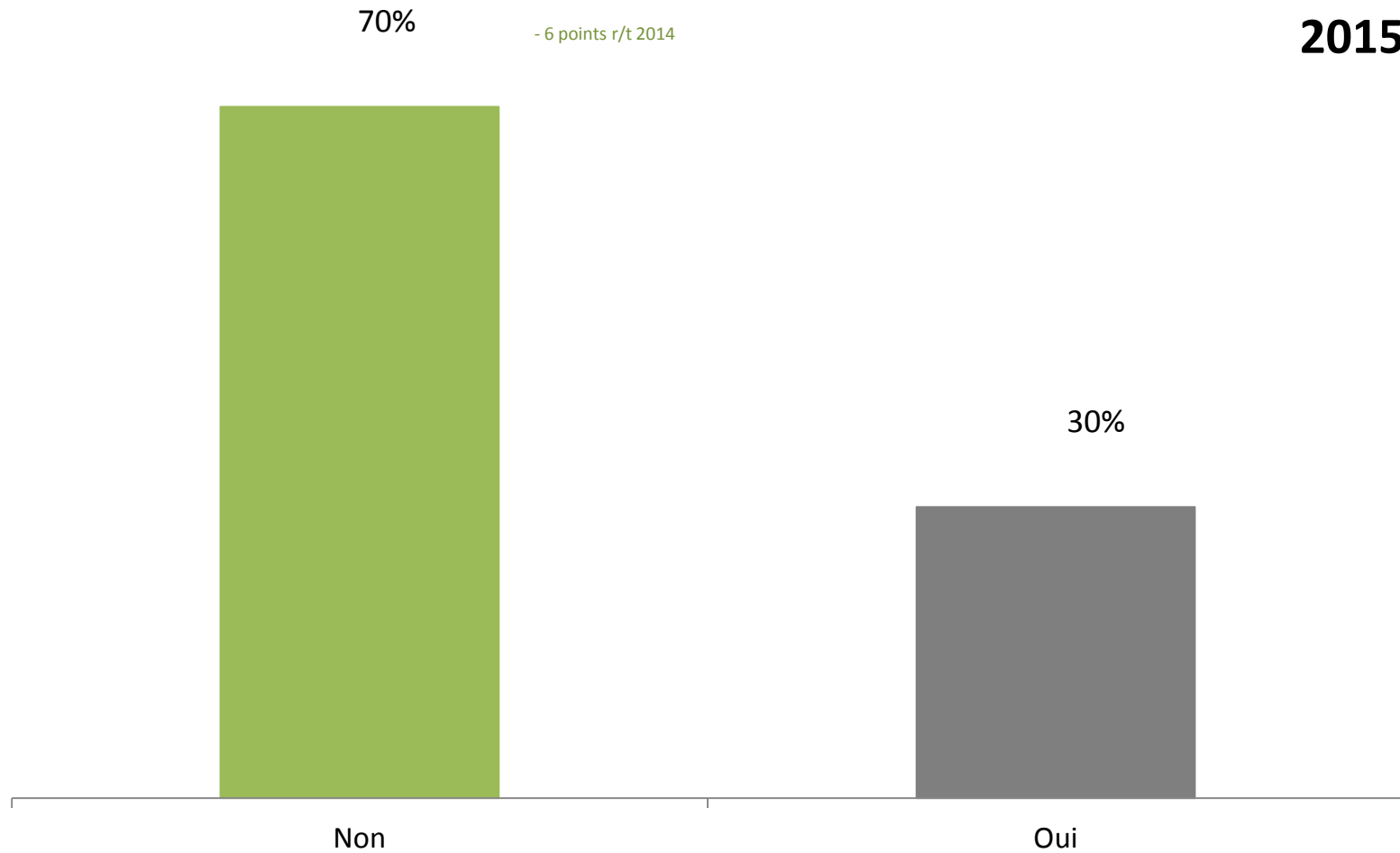
Diriez-vous que pour aider les hommes, votre entreprise...





## 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 ?

« Adaptation des horaires en fonction des horaires d'école »

« Autorisations d'absence accordées pour les visites prénatales obligatoires »

« Aménagements des horaires en cas de garde alternée »

« Temps partiel annualisé qui initialement n'était pas prévu à cet effet mais qui a démontré une plus forte adéquation aux attentes des hommes en réservant ce temps partiel annualisé aux vacances de leurs enfants. »

La plus citée

**Congé paternité rémunéré à 100 %**

« Conciergeries »

« Places de crèche »

« Il s'agit plus de faire en sorte que les hommes s'autorisent et ne soient pas pénalisés quand ils utilisent des mesures de conciliation comme le télétravail, le temps partiel, les congés parentaux. »

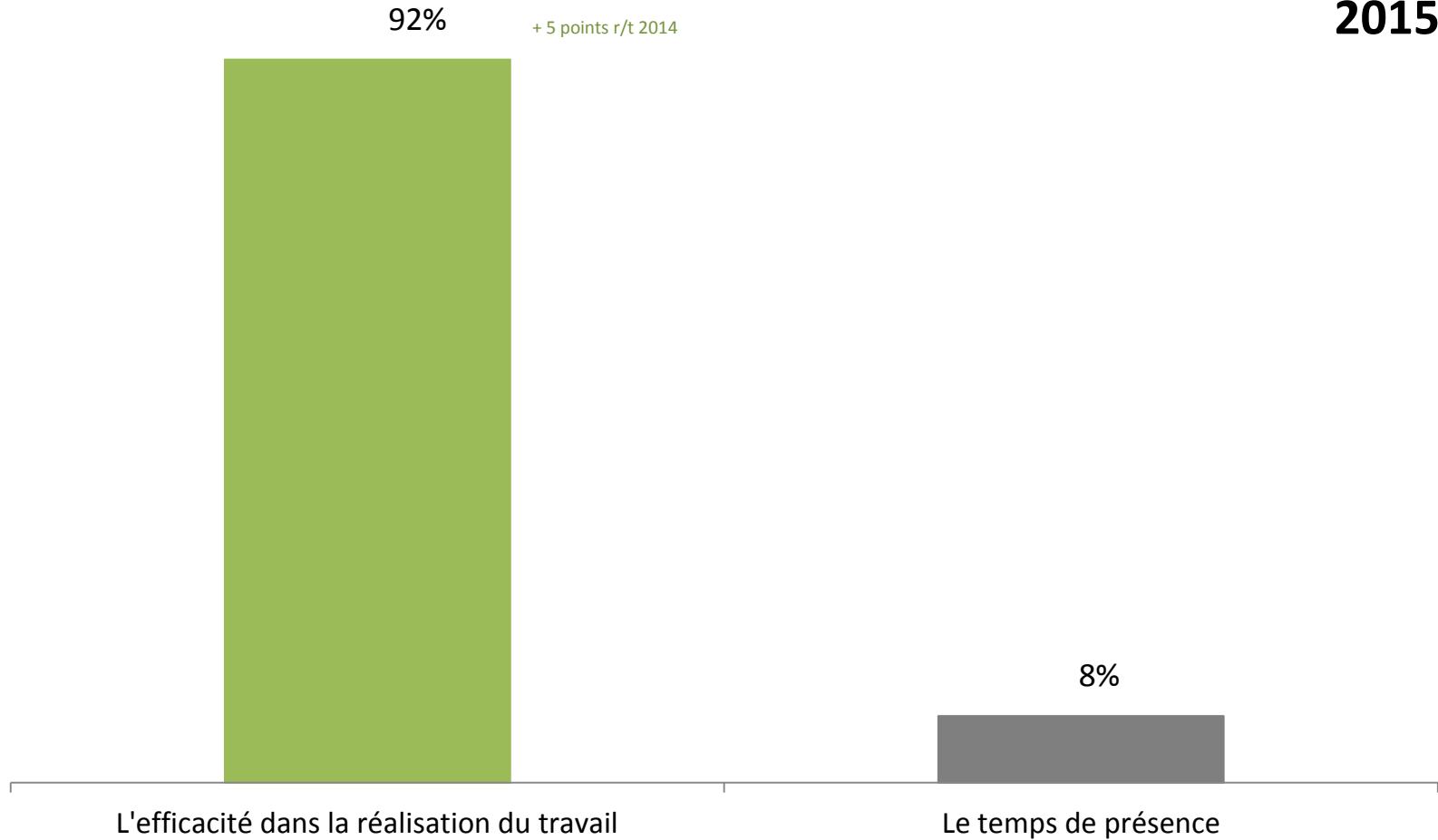
« Des consignes très strictes pour n'émettre aucun jugement de valeur lorsqu'un homme utilise des temps familiaux (congé paternité, accompagnement des enfants pour des sorties scolaires, arrivée tardive après avoir déposé les enfants à l'école... »

La majorité des entreprises insiste sur le fait 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.

# Présentéisme

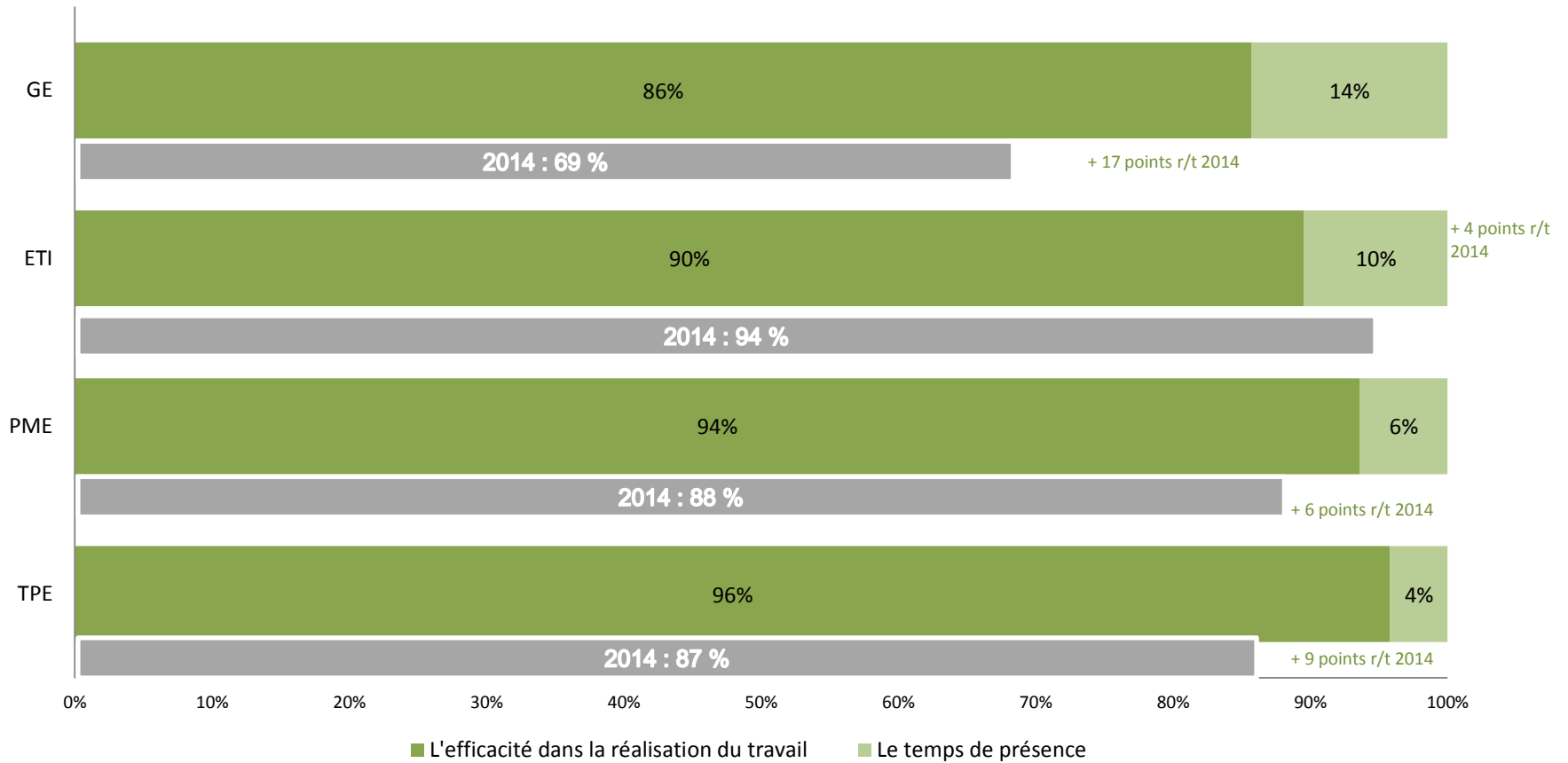
Dans votre entreprise/organisme qu'est-ce qui est valorisé en priorité ?

2015



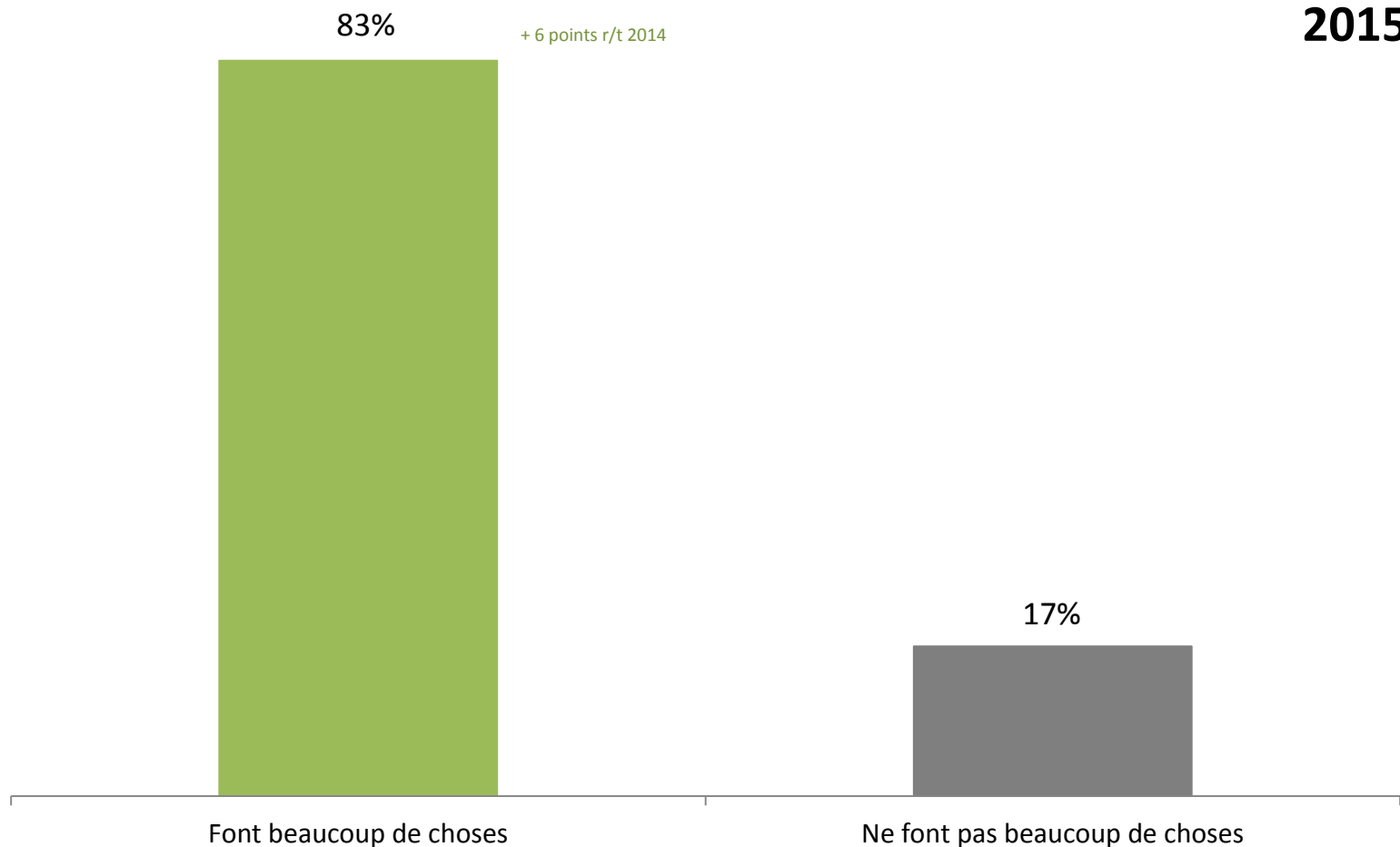
# Présentisme

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



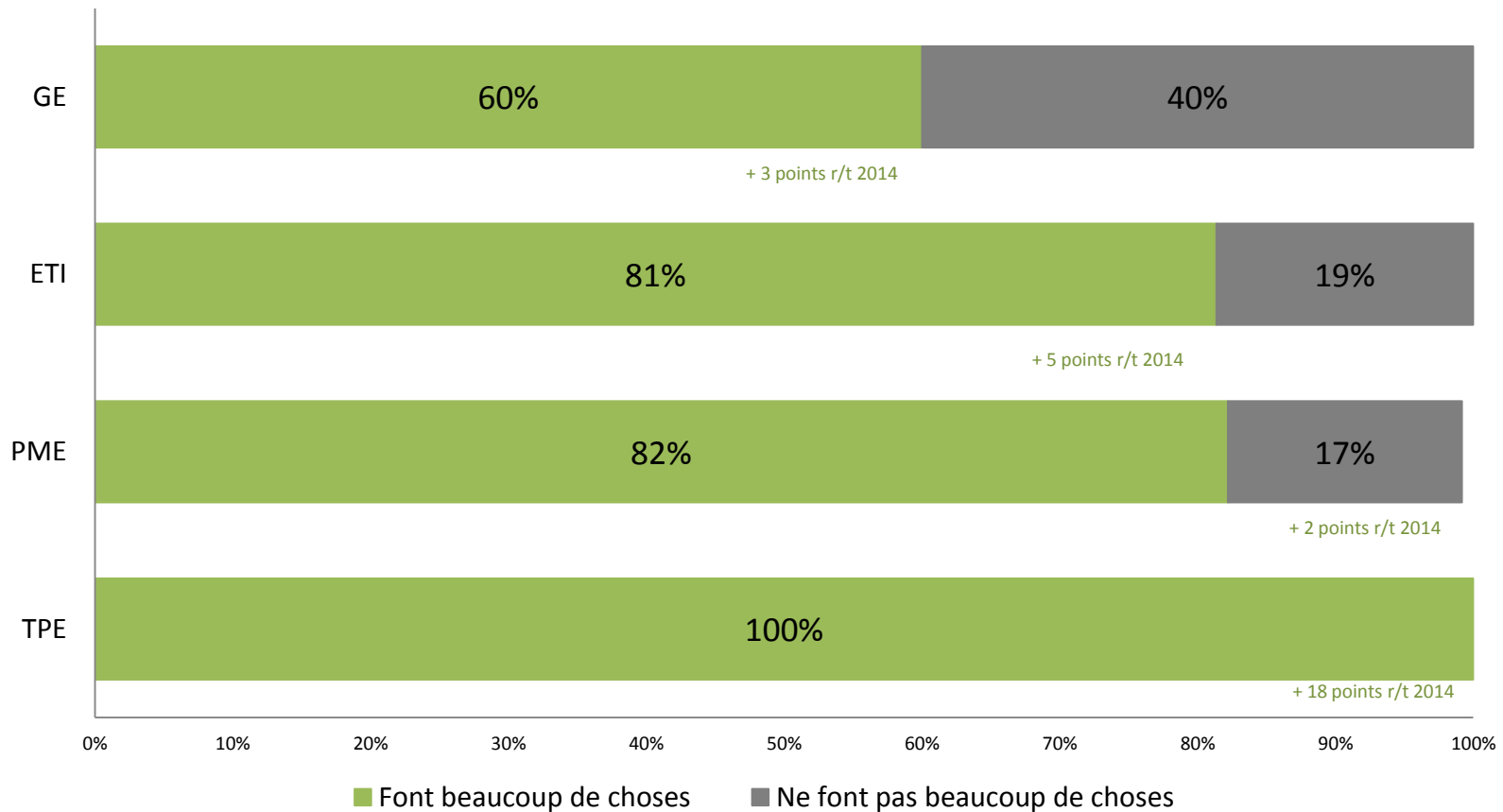
# Implication du supérieur hiérarchique direct

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

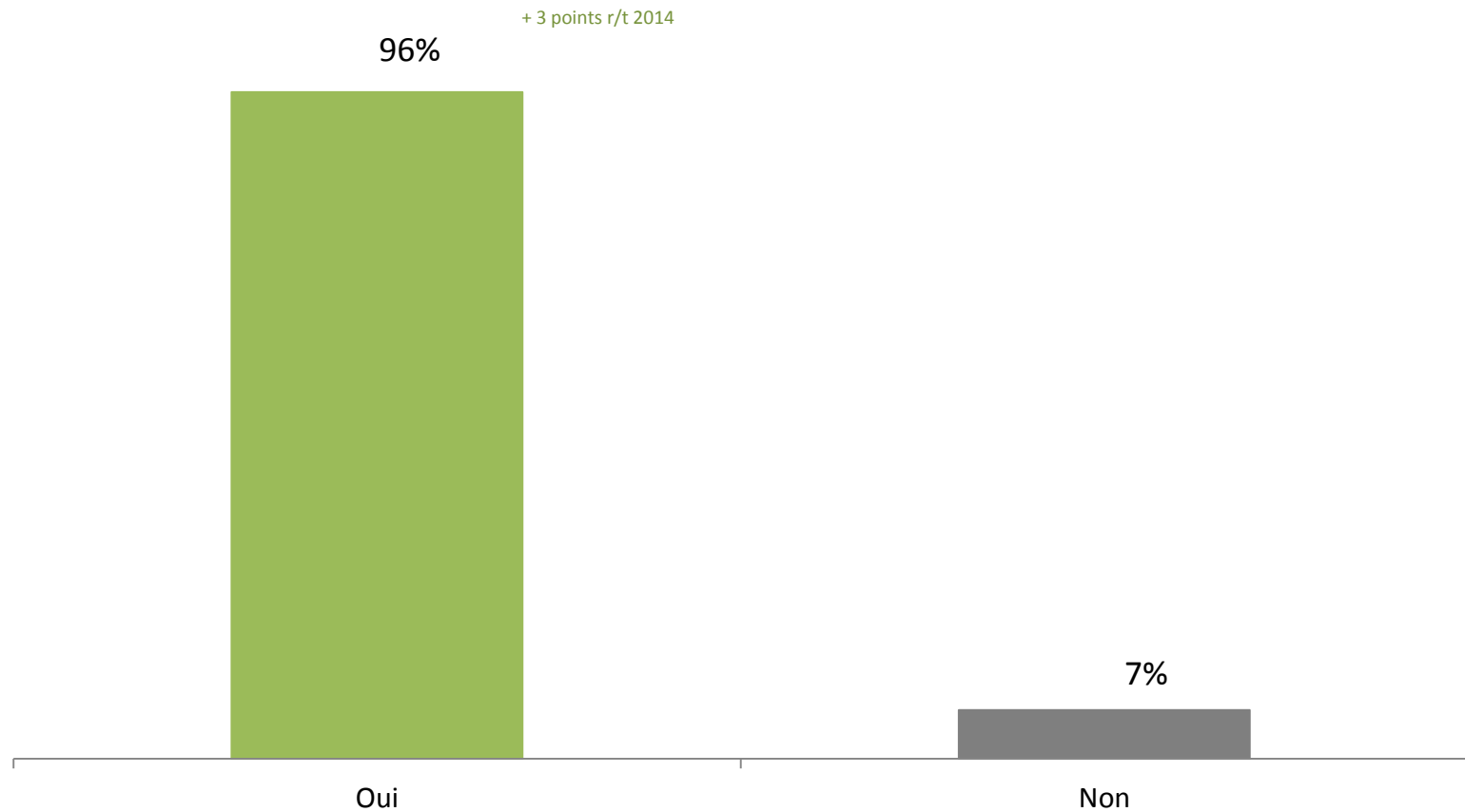
Diriez-vous que pour aider leurs collaborateurs dans l'équilibre de leurs temps de vie, les responsables hiérarchiques directs de votre entreprise/organisme...



## Implication du supérieur hiérarchique direct

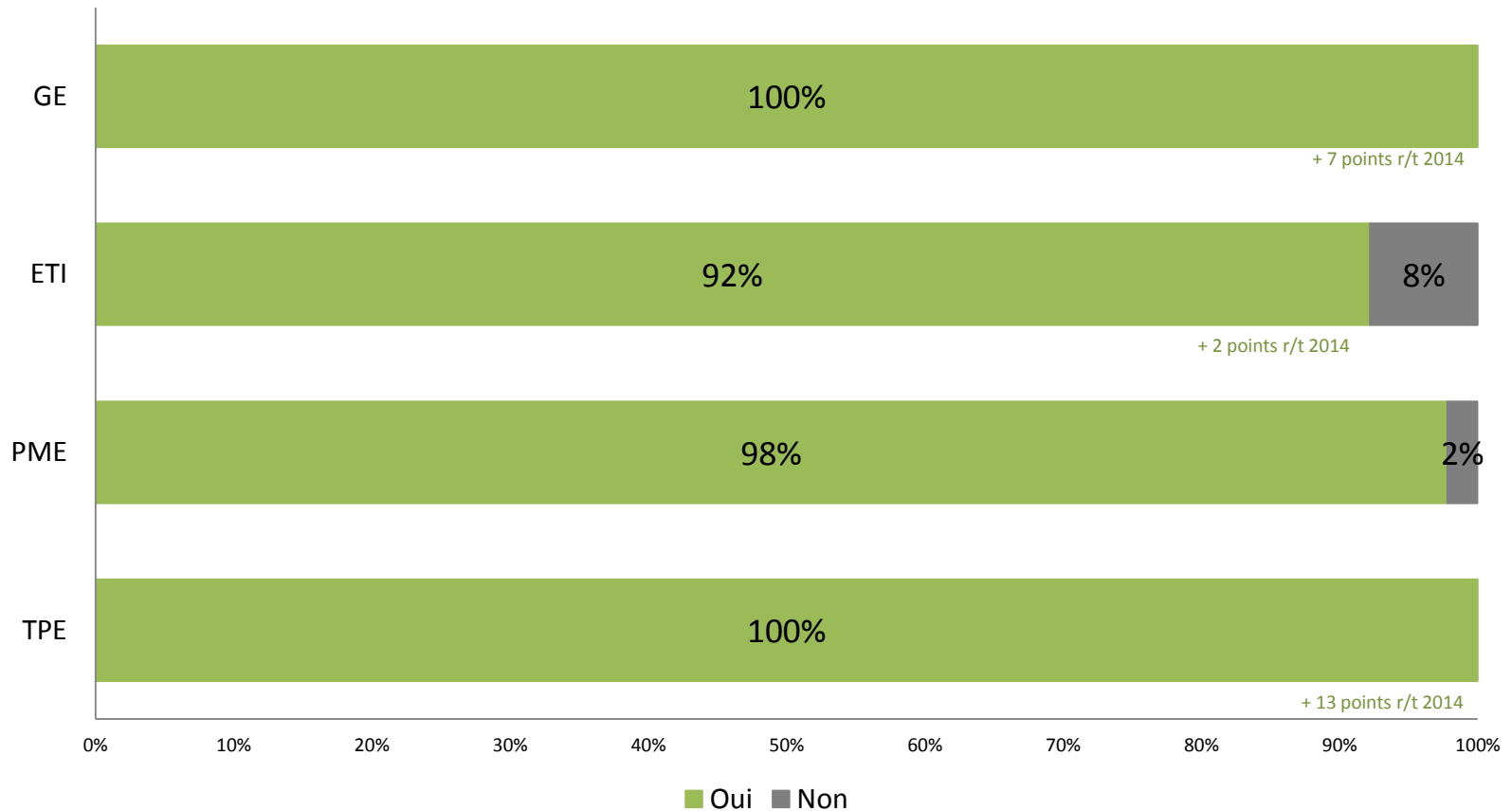
Les managers directs disposent-ils d'une marge de manœuvre pour décider seul (sans déclencher de multiples demandes d'autorisations) de laisser partir un salarié pour raisons familiales ou personnelles ?

2015



# 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

		2014
<b>1</b>	<b>Règles simples de vie quotidienne</b> (du type "éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir")	+ 8 points r/t 2014 90 %
<b>2</b>	<b>Souplesse des modalités et des horaires de travail</b> (temps partiel choisi, horaires variables, etc.)	+ 5 points r/t 2014 90 %
<b>3</b>	<b>Aménagements des congés parentaux sans impact sur l'évolution professionnelle</b>	+ 10 points r/t 2014 88 %
<b>4</b>	<b>Possibilité d'aménager les horaires de travail en fonction des contraintes personnelles</b>	+ 7 points r/t 2014 82 %
<b>5</b>	<b>Organisation efficace des réunions</b> (pertinence, ordre du jour, choix des participants, compte-rendu, etc.)	+ 8 points r/t 2014 78 %
<b>6</b>	<b>Mutuelles avantageuses pour les familles</b>	+ 6 points r/t 2014 75 %
<b>7</b>	<b>Horaires et charge de travail raisonnables pour les collaborateurs</b> (vigilance des managers sur les signes de déséquilibre, management par objectif)	+ 5 points r/t 2014 74 %
<b>8</b>	<b>Entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'évènement personnel majeur</b>	stable r/t 2014 73 %
<b>9</b>	<b>Accompagnement personnalisé des départs et retours de congés familiaux</b> (congé de maternité, congé de paternité, congé parental, d'éducation, etc.)	- 1 point r/t 2014 69 %
<b>10</b>	<b>Utilisation de la messagerie électronique respectueuse du temps personnel</b> (limiter les envois de mails le weekend ou en soirée, etc.)	+ 8 points r/t 2014 61 %

# Mesures mises en place / Attentes des salariés

## Entreprises

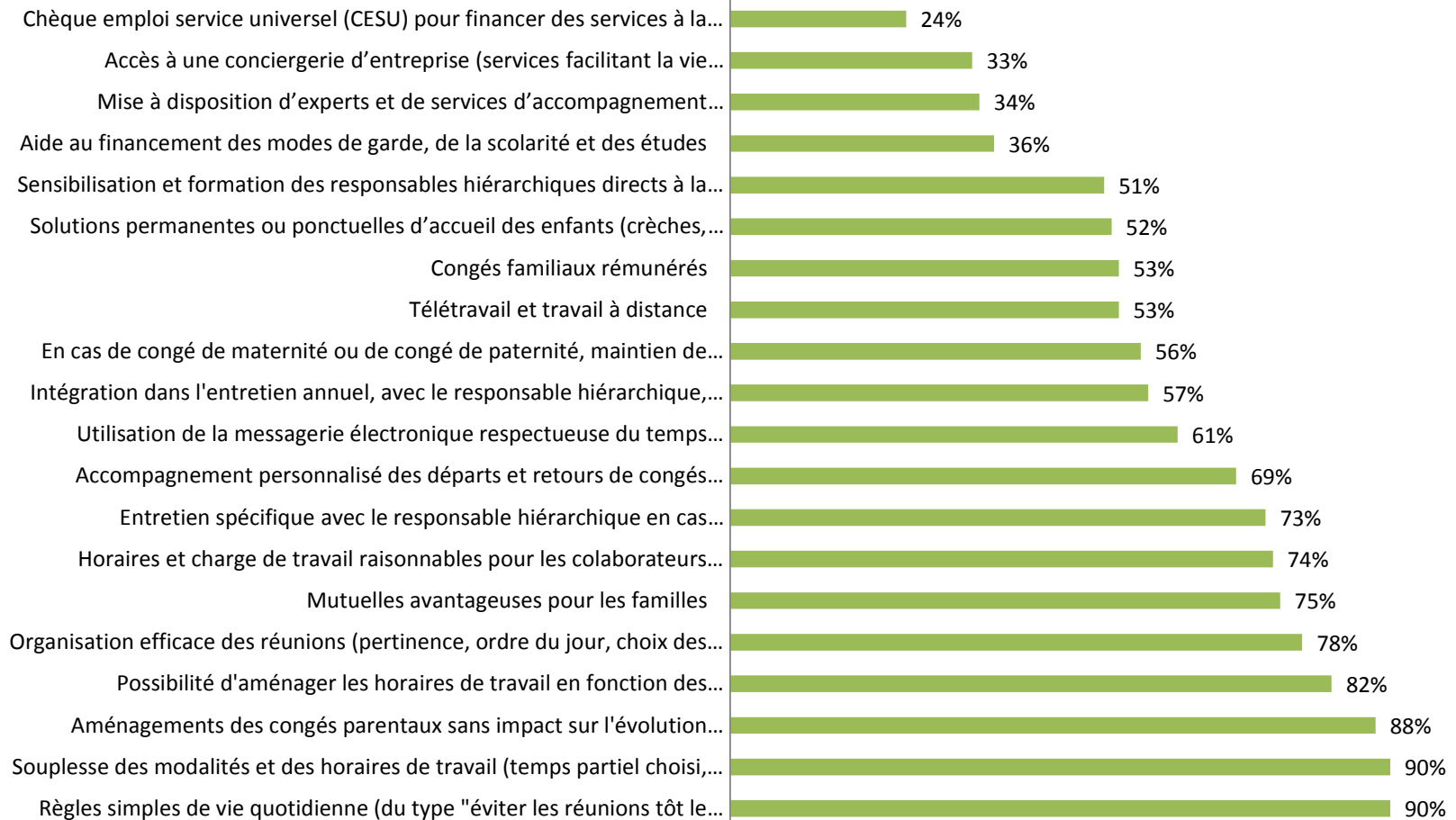
- 1 Règles simples de vie quotidienne (du type "éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir")
- 2 Souplesse des modalités et des horaires de travail (temps partiel choisi, horaires variables, etc.)
- 3 Aménagements des congés parentaux sans impact sur l'évolution professionnelle
- 4 Possibilité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

## Salariés (Baromètre OPE 2015)

- 1 Souplesse des modalités et des horaires de travail (temps partiel choisi, horaires variables, etc.)
- 2 Possibilité d'aménager les horaires de travail en fonction des contraintes parentales
- 3 Mutuelles avantageuses pour les familles
- 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 Sensibilisation et formation des responsables hiérarchiques directs à la prise en compte de la vie personnelle de leurs collaborateurs
- 8 Organisation efficace des réunions (pertinence, ordre du jour, choix des participants, compte-rendu, etc.)
- 9 Congés familiaux rémunérés
- 10 Aide au financement des modes de garde, de la scolarité et des études



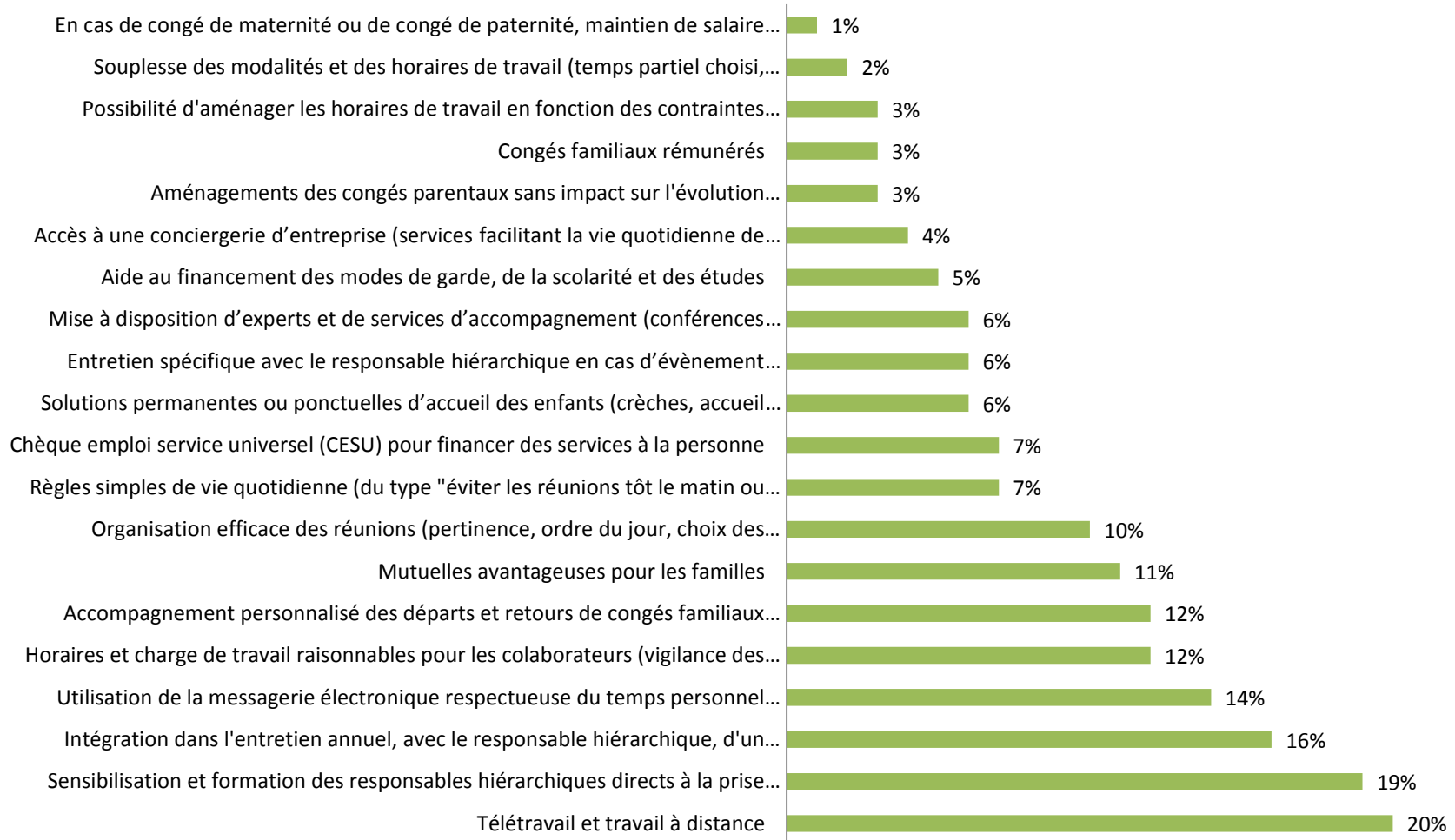
# Mesures mises en place – Détails



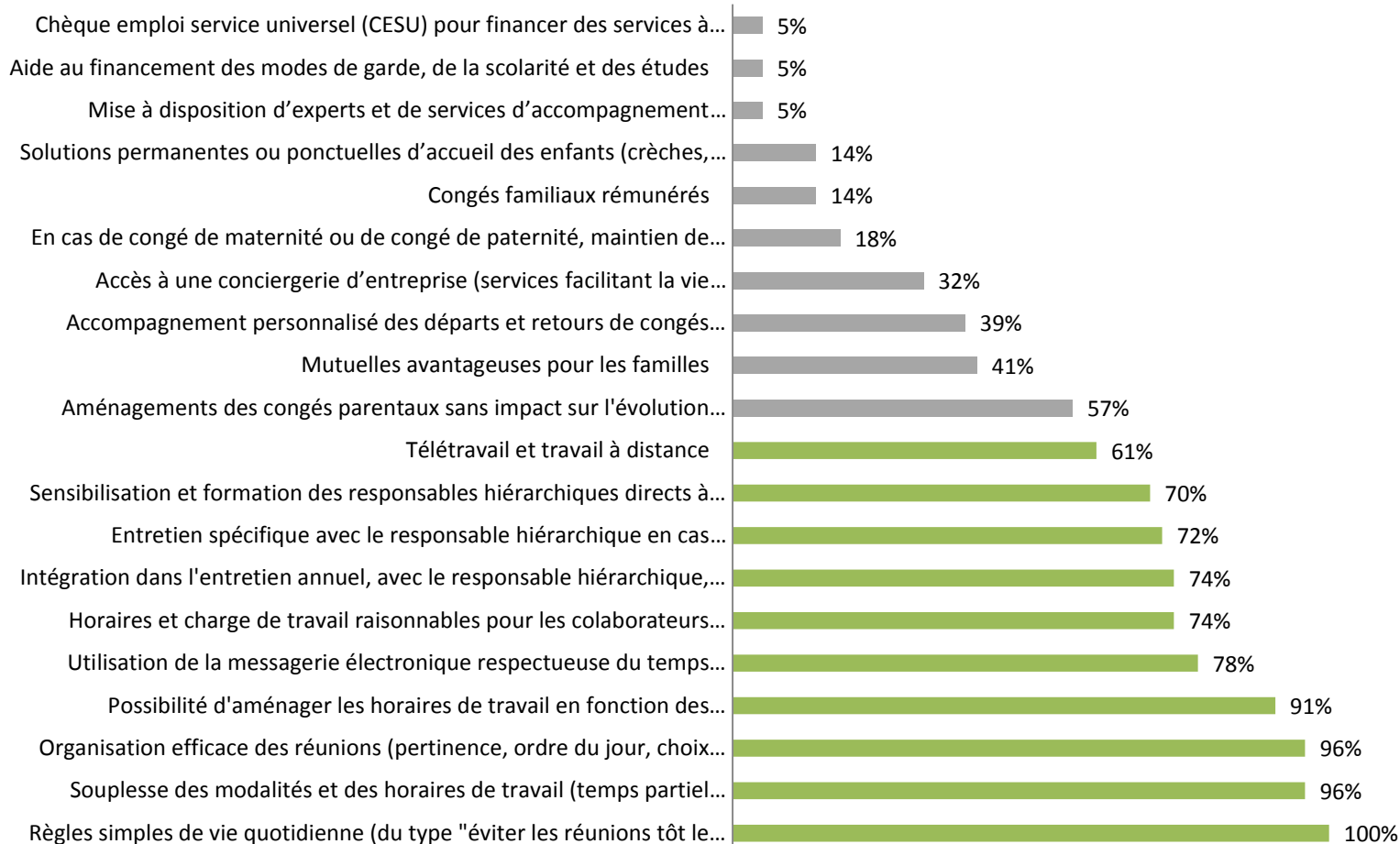
# Mesures en projet – TOP 10

<b>1</b> Télétravail et travail à distance	- 5 points r/t 2014	20 %	2014 2
<b>2</b> Sensibilisation et formation des responsables hiérarchiques directs à la prise en compte de la vie personnelle des collaborateurs	+ 3 points r/t 2014	19 %	4
<b>3</b> Intégration dans l'entretien annuel, avec le responsable hiérarchique, d'un temps d'échange sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	- 13 points r/t 2014	16 %	1
<b>4</b> Utilisation de la messagerie électronique respectueuse du temps personnel (limiter les envois de mails le weekend ou en soirée, etc.)	- 7 points r/t 2014	14 %	3
<b>5</b> Horaires et charge de travail raisonnables pour les collaborateurs (vigilance des managers sur les signes de déséquilibre, management par objectif)	Stable r/t 2014	12 %	6
<b>6</b> Accompagnement personnalisé des départs et retours de congés familiaux (congé de maternité, congé de paternité, congé parental, d'éducation, etc.)	- 5 points r/t 2014	12 %	7
<b>7</b> Mutuelles avantageuses pour les familles	+ 3 points r/t 2014	11 %	10
<b>8</b> Organisation efficace des réunions (pertinence, ordre du jour, choix des participants, compte-rendu, etc.)	- 5 points r/t 2014	10 %	5
<b>9</b> Règles simples de vie quotidienne (du type "éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir")		7 %	11
<b>10</b> Chèque emploi service universel (CESU) pour financer des services à la personne		7 %	14

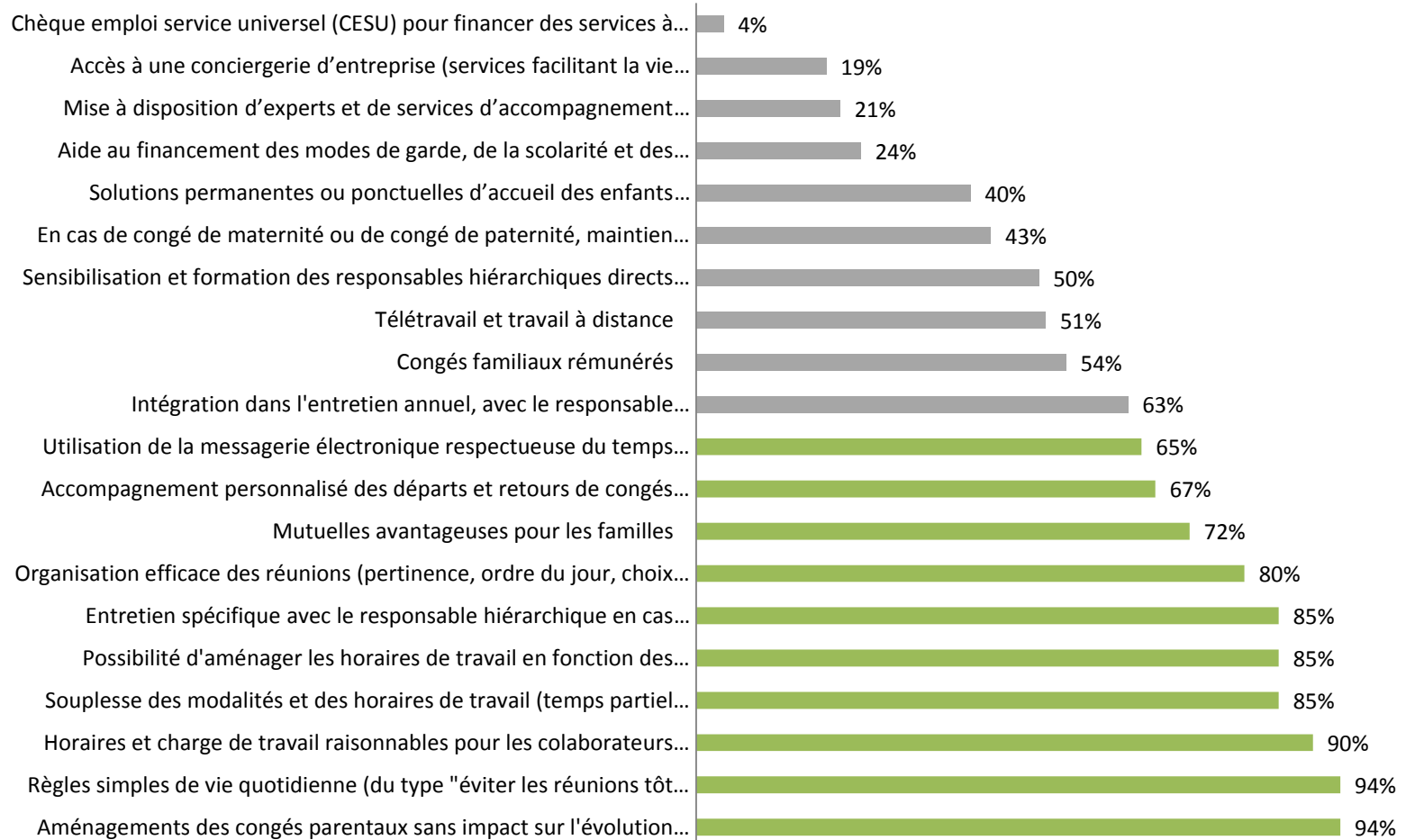
# Mesures en projet – Détails



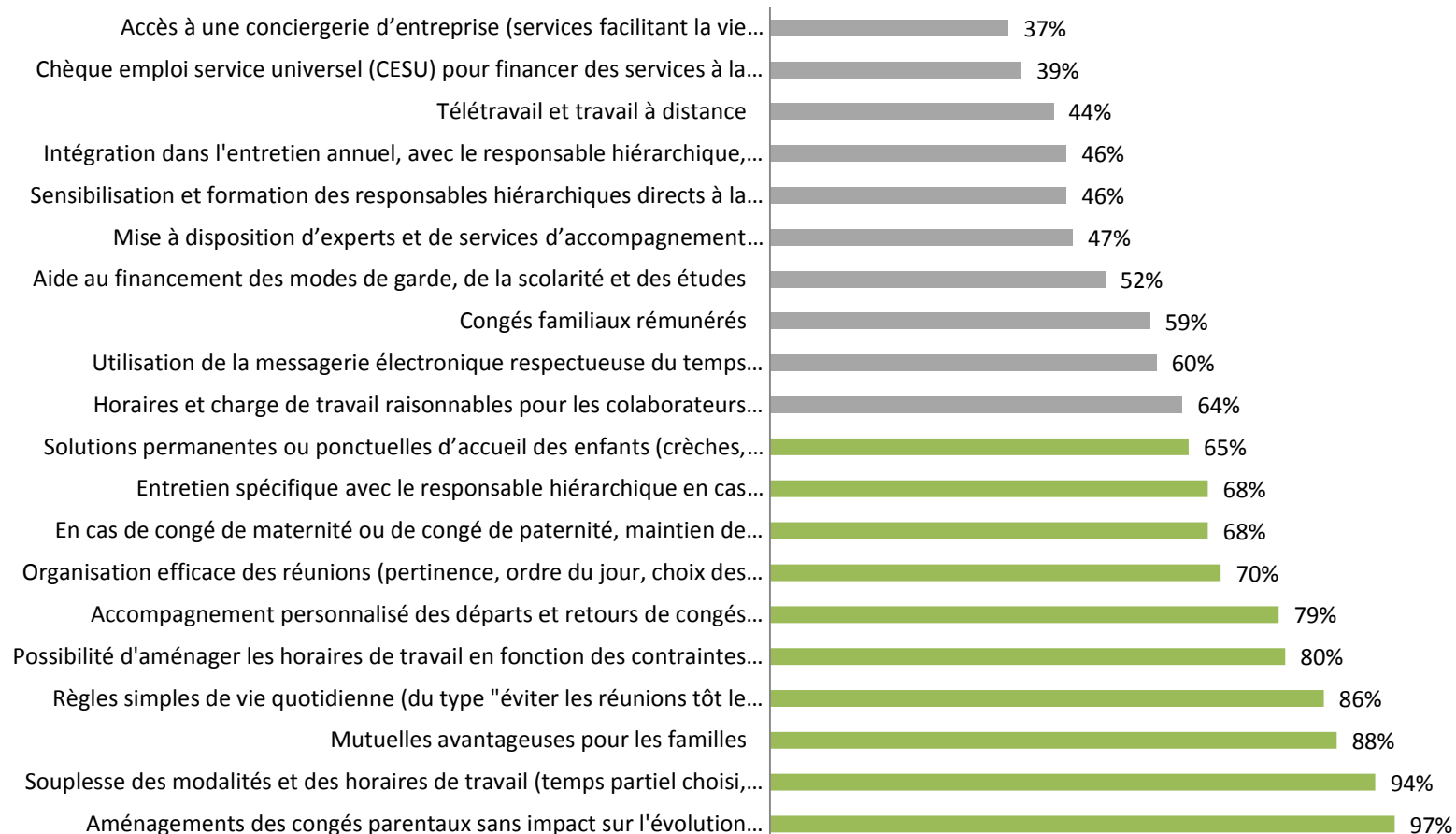
# Mesures mises en place – TPE



# Mesures mises en place – PME

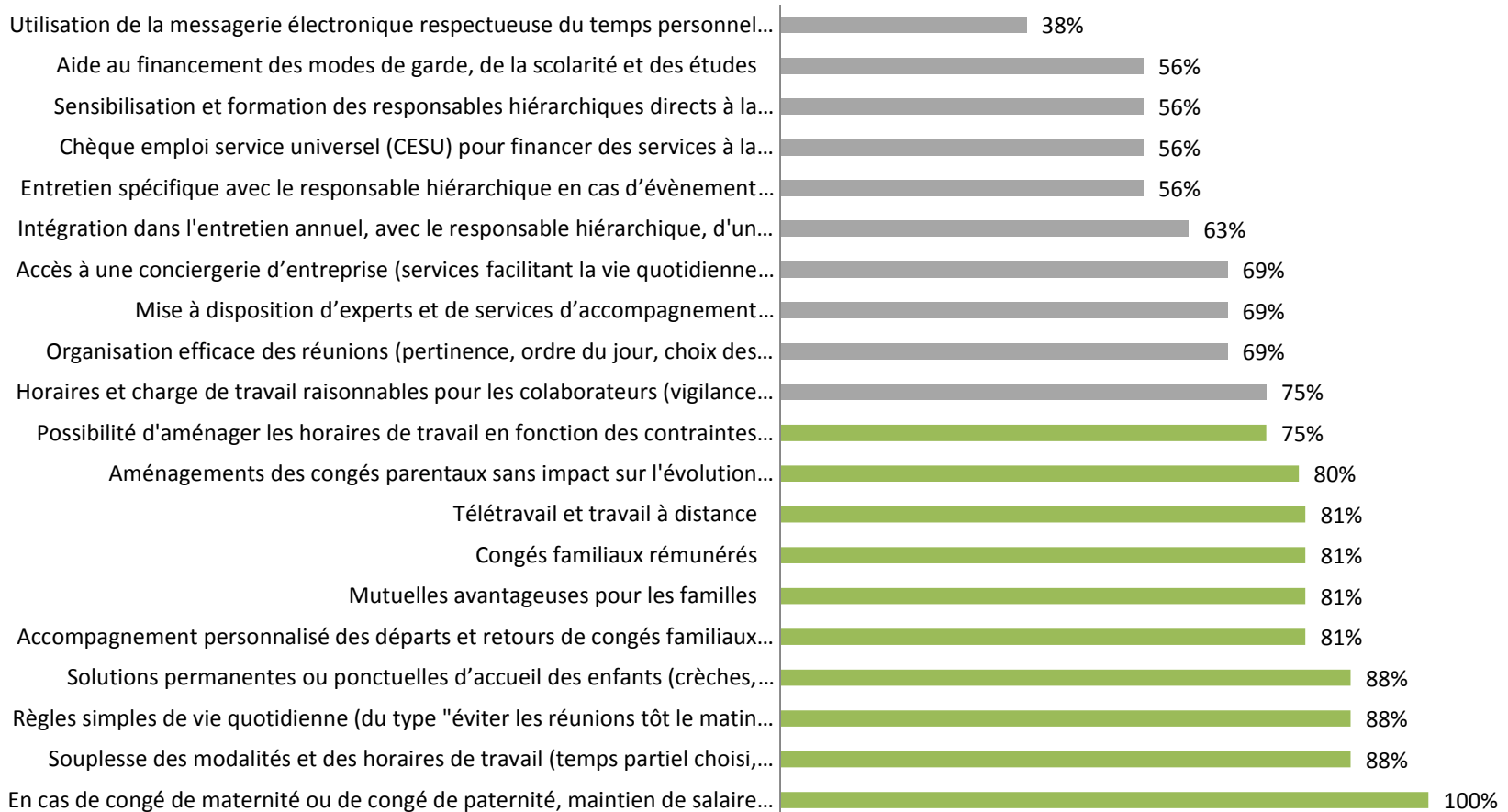


## Mesures mises en place – ETI

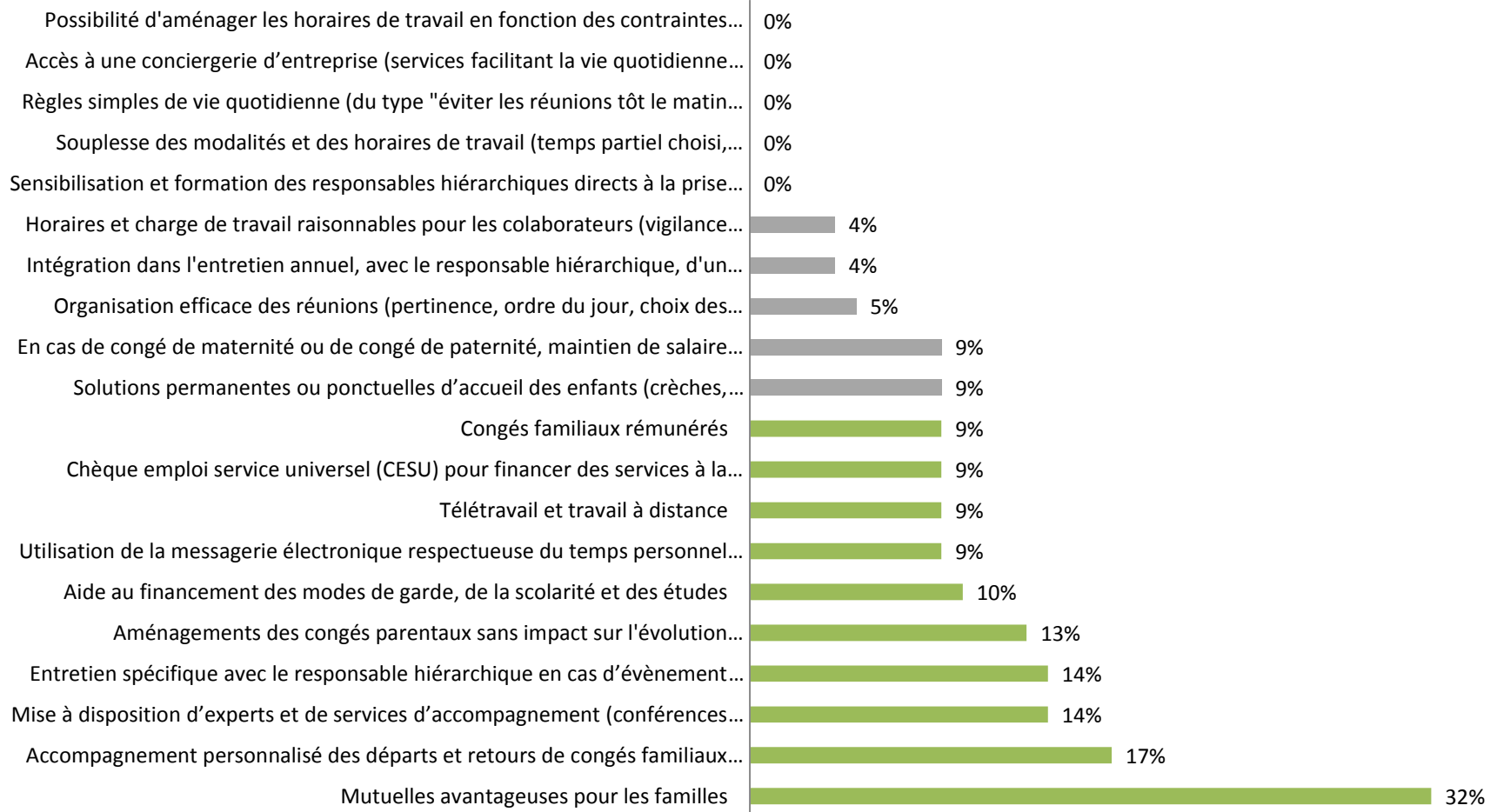




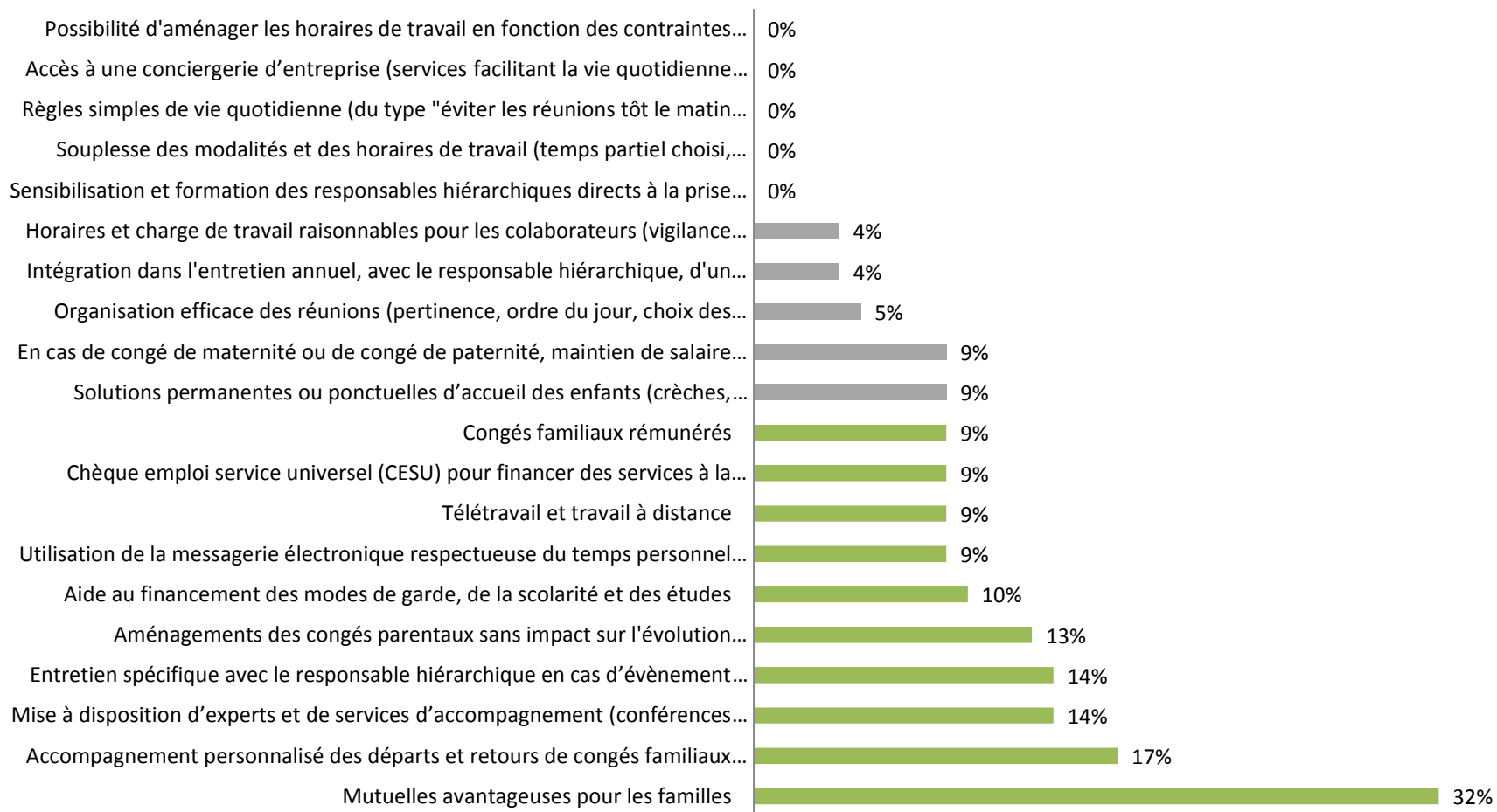
# Mesures mises en place – GE



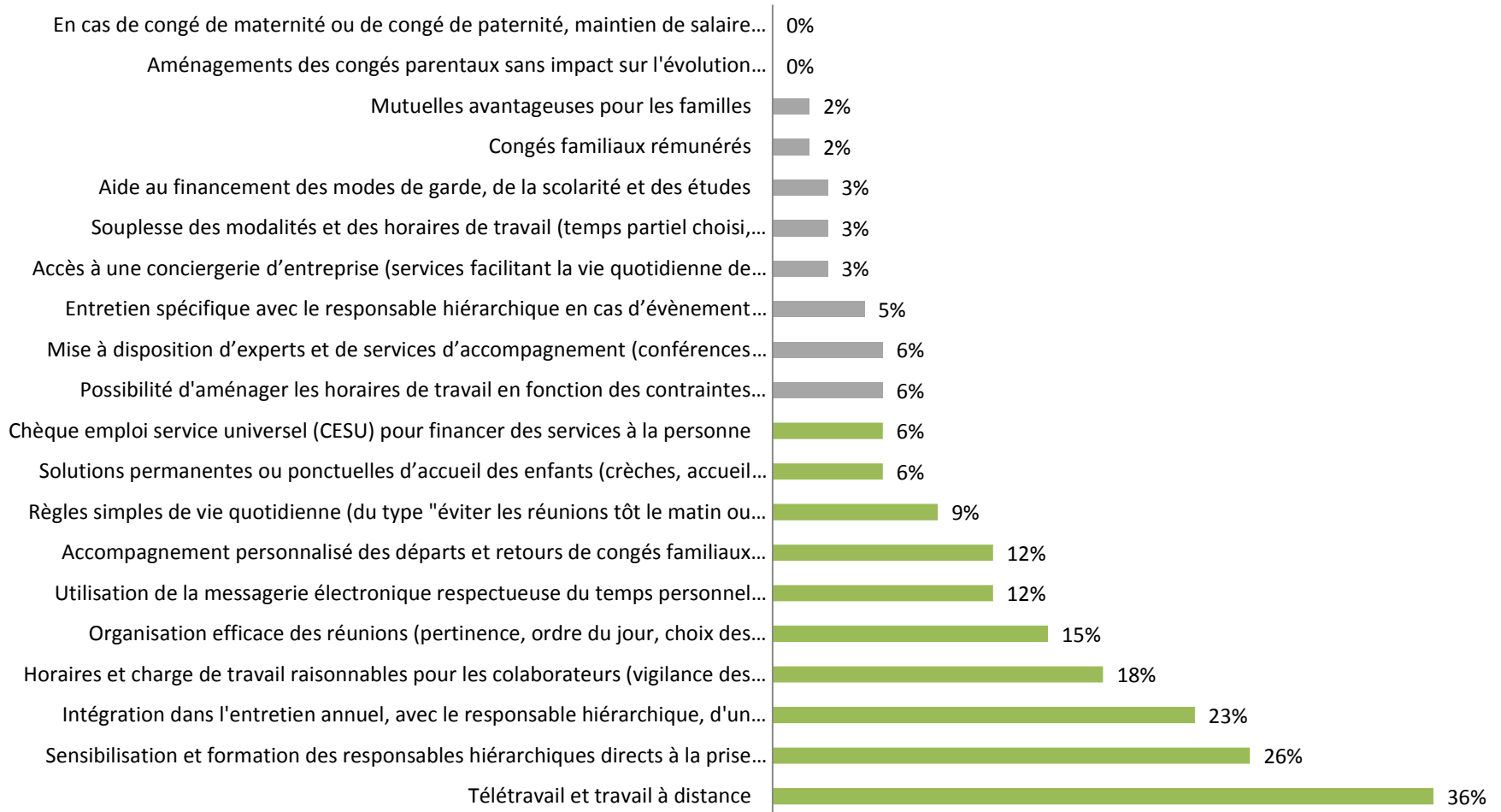
# Mesures en projet – TPE



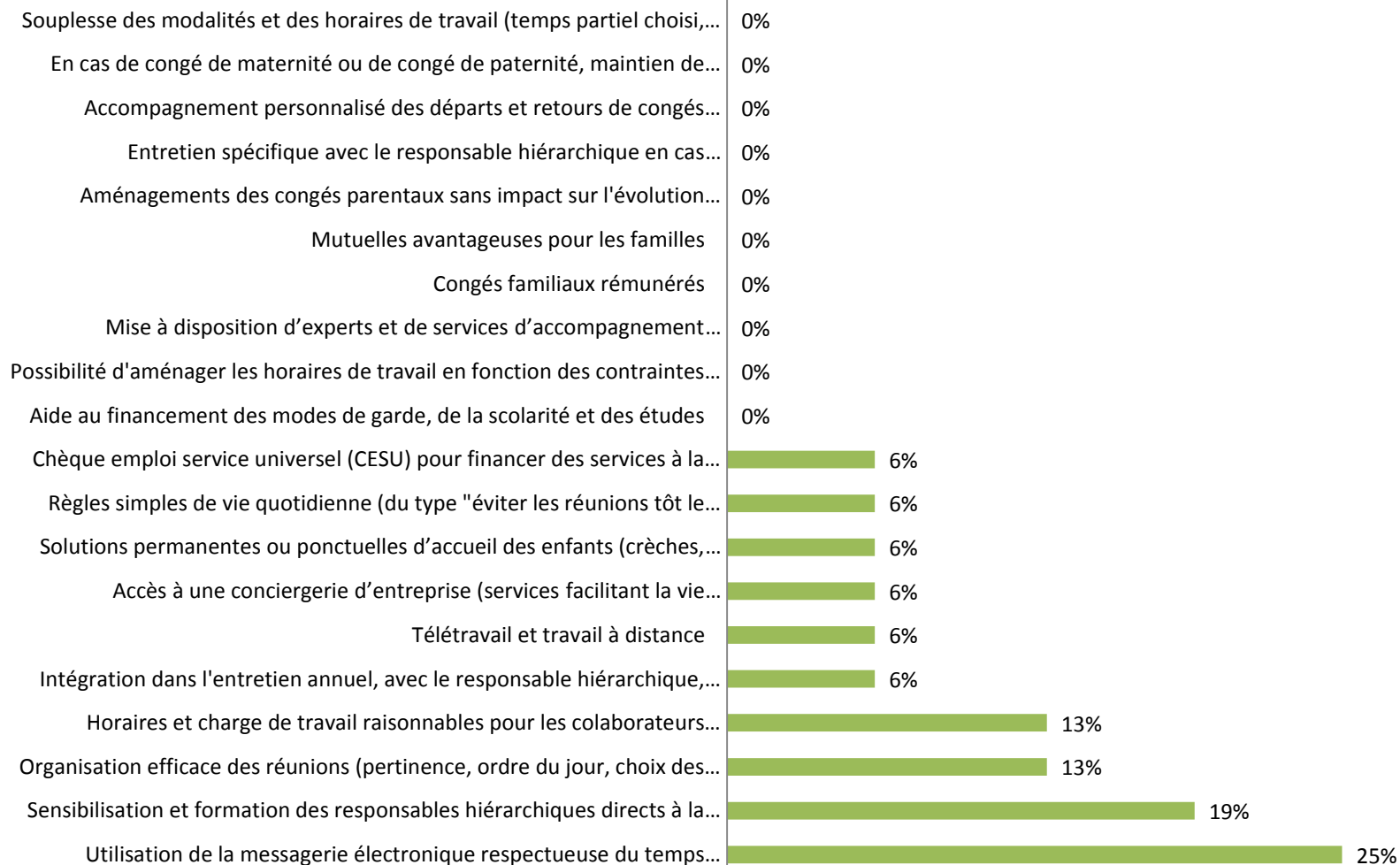
# Mesures en projet – PME



# Mesures en projet – ETI

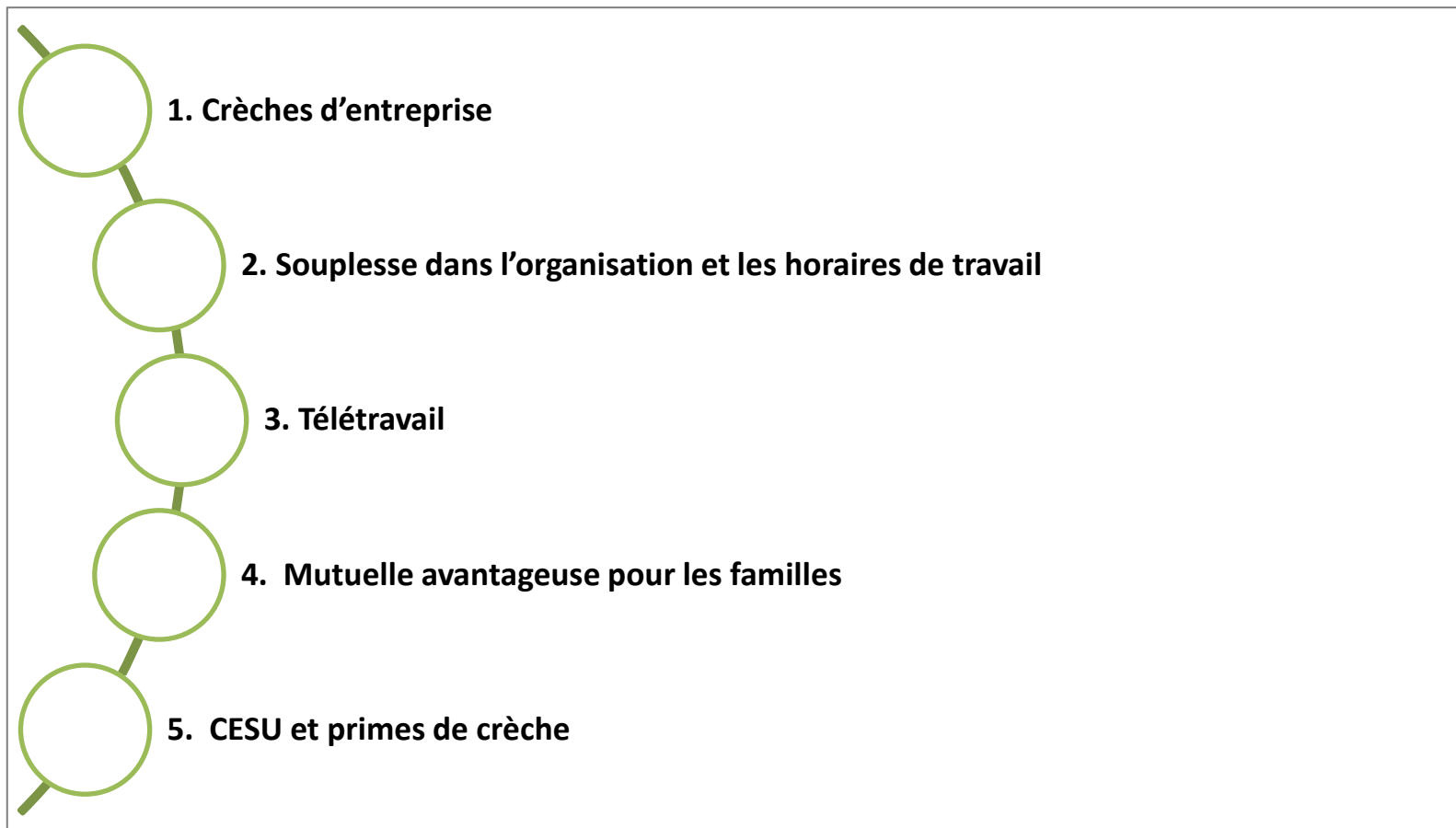


## Mesures en projet – GE



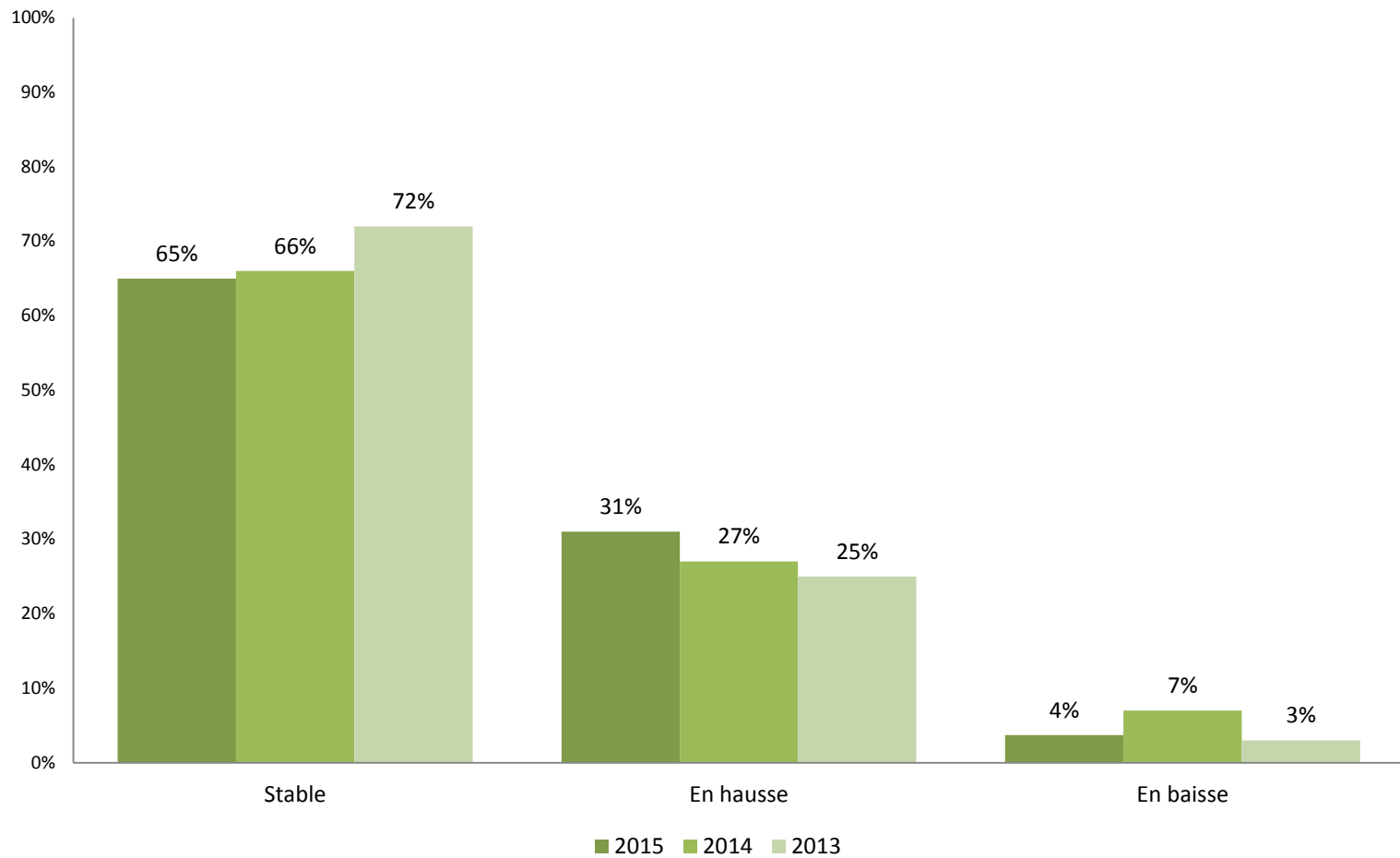
# Mesure la plus plébiscitée par les salariés selon les entreprises

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 2015, 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)

[www.observatoire-equilibre.com](http://www.observatoire-equilibre.com)