

Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale Un enjeu majeur pour les salariés parents

RESULTATS DU VOLET SALARIES DU BAROMETRE OPE-UNAF 2013

enquête réalisée auprès d'un échantillon représentatif au plan national de
1000 salariés ayant des enfants de moins de 25 ans au foyer.

93 % des salariés-parents trouvent « **important** » **l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle**

Or, **76 %** des salariés-parents jugent que **leur entreprise ne fait pas beaucoup de choses pour les aider**

Et **45 %** d'entre eux se disent **mal écoutés** à propos de leurs préoccupations « **vie professionnelle-vie familiale** » au sein de leur entreprise

Au palmarès des actions que peuvent mettre en place les entreprises les salariés parents plébiscitent **les mesures qui simplifient la vie quotidienne** (31 %) et **les aides financières** (25 % : Aide au financement de la scolarité et des études, 24 % : Mutuelles avantageuses pour les familles).

Jérôme Ballarin, président de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise et François Fondard, président de l'Union Nationale des Associations Familiales ont présenté, à la Chambre de Commerce et d'Industrie France, les résultats du volet salariés du baromètre OPE-UNAF 2013 de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, en présence de Madame Dominique Bertinotti, ministre déléguée chargée de la famille, de Monsieur André Marcon, président de la CCI France, signataire de la Charte de la Parentalité en entreprise et de 47 nouvelles entreprises venues s'engager et signer la Charte.

A ce jour, 500 employeurs ont signé la Charte de la Parentalité, soit plus de 3 millions de salariés concernés en France.

Les résultats du volet Salariés du Baromètre 2013 mettent en lumière 3 enseignements clés :

- **La baisse du sentiment d'écoute et de prise en compte des spécificités des salariés-parents, que ce soit par l'entreprise ou par les managers ;**
- **Le recul des mesures les plus coûteuses dans les entreprises : primes à la naissance, congés spécifiques, aides à la scolarité, etc.**
- **La confirmation d'une attente forte en matière de souplesse dans l'organisation du travail, apparue en 2012.**

La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle reste une attente majeure des salariés, encore insuffisamment prise en compte dans les entreprises

Alors que **93 % des salariés-parents** jugent que l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale constitue un **sujet de préoccupation « important »** pour eux, dont 55 % « très important », leurs attentes ne semblent toujours pas suffisamment prises en compte au sein des entreprises.

- Les salariés-parents sont ainsi de plus en plus nombreux à s'estimer **mal écoutés** au sein de leur entreprise (**45 %**, +2 points par rapport à 2012), une tendance en progression constante depuis 2011 (+3 points). Ce sentiment est d'autant plus fort au sein des entreprises de 200 à 499 salariés (53 %), où le rapport à la hiérarchie est souvent différent des petites structures. C'est d'ailleurs dans les TPE de moins de 10 salariés que la satisfaction globale sur l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle est la plus élevée (83 %).

Une large majorité des salariés interrogés (**76 %**) déclarent par ailleurs que **leur entreprise « ne fait pas beaucoup de choses »** pour les aider en tant que salariés-parents, de même que leur supérieur hiérarchique « ne fait pas beaucoup de choses » pour 66 % d'entre eux. Sur ce dernier point, c'est davantage le statut du salarié que la taille de l'entreprise qui explique une meilleure prise en compte de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale : ainsi les ouvriers sont 75 % à penser que leur supérieur hiérarchique « ne fait pas beaucoup de choses », contre seulement 62 % des cadres, relativement mieux écoutés par leur manager.

La question des rythmes scolaires préoccupe aujourd'hui les salariés-parents

Malgré tout, la **satisfaction globale** concernant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale **est stable à 76 %** de satisfaits, contre 24 % **d'insatisfaits**, principalement en raison **d'horaires et d'un rythme professionnel inadaptés**, qui ne correspondent pas à **ceux des enfants**.

A l'inverse, les motifs de **satisfaction** des salariés-parents déclarant bien concilier vie professionnelle et vie familiale témoignent d'une évolution progressive vers une **organisation du travail plus souple** : l'autonomie dans la gestion du travail, la flexibilité des horaires, le télétravail ou travail partiel étant de plus en plus cités (+2 points par rapport à 2012, +6 points depuis 2010).

Mais l'évolution majeure observable en 2013 est que les salariés-parents mettent de moins en moins en avant comme motif de satisfaction un rythme de travail jugé adapté au rythme scolaire de leurs enfants (15 % contre 32 % en 2012). Dans le même temps, les **insatisfaits** sont quant à eux de plus en plus nombreux à pointer du doigt des **horaires incompatibles avec la scolarité** de leurs enfants (41 %, +6 points par rapport à 2012).

Des évolutions sans doute dues au débat actuel (au moment où l'enquête a été mise en œuvre) autour de la réforme des rythmes scolaires, pouvant inquiéter certains salariés-parents sur leurs capacités à gérer les nouveaux horaires de leurs enfants avec leur propre vie professionnelle.

Des attentes toujours aussi fortes pour une organisation du travail plus souple et des soutiens financiers, mais des entreprises moins enclines à certaines aides coûteuses

On remarque que les attentes principales des salariés-parents concernent, tout comme en 2012, des questions d'organisation du travail (et notamment les **règles simples de vie quotidienne pour 31 %** d'entre eux (+13 points depuis 2009), ce qui en fait la première attente globale) mais aussi des questions **d'aides financières** (financement des études, mutuelles), toujours importantes en temps de crise.

D'autres attentes sont par ailleurs croissantes depuis 4 ans, que ce soit l'aménagement des congés parentaux et de paternité (19 %, +4 points depuis 2009), une gestion des ressources humaines moins discriminante pour les salariés-parents (recrutement, gestion des carrières ou rémunérations), en hausse de 6 points en 4 ans avec 17 % de citations, ou encore l'intégration dans l'entretien annuel avec le responsable hiérarchique d'un temps d'échange sur ce sujet (14 %, +5 points).

« On le voit, les parents salariés ont des besoins au-delà de la petite enfance. Ils continuent à plébisciter les aides financières et demandent des congés familiaux qui n'aient pas d'impact sur leurs carrières », commente François Fondard, président de l'UNAF.

Pourtant, si ces attentes restent fortes et prioritaires, les **entreprises** semblent, en temps de crise, plutôt **limiter les démarches représentant un investissement financier** : seuls 35 % des salariés-parents interrogés disent aujourd'hui avoir droit aux primes à la naissance d'un enfant, en baisse de 4 points en un an. De même, il y a moins de salariés à avoir droit à des congés familiaux rémunérés (32 %, -5 points), des aides au financement de la scolarité et des études (23 %, -3 points), ou à la participation aux « frais de garde ponctuelle ou permanente » (Chèque Emploi Service Universel pour du baby-sitting, crèches ou centres aérés à tarif préférentiel, etc.) qui concernent 22 % des salariés-parents interrogés (-4 points).

« La 5^{ème} édition du Baromètre annuel de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise révèle une insatisfaction grandissante des salariés-parents concernant l'aide apportée par les employeurs en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. La raison d'être de notre Observatoire s'en trouve renforcée : nous allons intensifier nos actions pour montrer aux entreprises qu'aider leurs salariés-parents représente une excellente arme anti-crise ! » conclut Jérôme Ballarin, président de l'OPE.

CONTACTS PRESSE :

Contact presse OPE : Valérie Pérès - Tél : 06 .11.73.71.86 – email : valerie.peres@vpconseil.com

Contact presse UNAF : Cécile Chappe - Tél : 01 49 95 36 15 - email : cchappe@unaf.fr