

# VIAVOICE

Etudes et conseil en opinions



## LE BAROMÈTRE DES SALARIÉS-PARENTS VOLET 2010

**Baromètre de l'Observatoire de la parentalité en entreprise  
réalisé par Viavoice en partenariat avec  
l'Union nationale des associations familiales**



**VIAVOICE**

*Mieux comprendre l'opinion pour agir*

9 rue Huysmans  
75 006 Paris  
+ 33 (0)1 40 54 13 90  
[www.institut-viavoice.com](http://www.institut-viavoice.com)



## Sommaire

<b>Note technique</b>	<b>3</b>
<b>Synthèse des enseignements</b>	<b>4</b>
<b>La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale</b>	
Importance accordée à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale	7
Sentiment d'être écouté	8
Satisfaction concernant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale	9
Raisons de la satisfaction	10
Raisons de l'insatisfaction	11
Implication de l'entreprise ou de l'organisme employeur	12
Implication du supérieur hiérarchique direct	13
<b>Les solutions concrètes</b>	
Services à privilégier	15
Soutiens financiers à privilégier	16
Mesures d'organisation du travail à privilégier	17
Mesures d'organisation professionnelle à privilégier	18
Palmarès général des meilleures mesures	19
Mesures déjà mises en place dans les entreprises	21



## Note technique

**Sondage Viavoice réalisé pour l'Observatoire de la parentalité en entreprise, en partenariat avec l'Union nationale des associations familiales (Unaf).**

**Sondage effectué en ligne du 10 au 17 février 2009, auprès d'un échantillon de 1002 salariés ayant des enfants de moins de 25 ans au foyer.**

**L'échantillon interrogé est extrait d'un échantillon représentatif des salariés (secteurs public et privé) résidant en France métropolitaine.**

**Représentativité assurée par la méthode des quotas appliquée aux critères suivants : sexe, âge, profession de la personne de référence au sein du foyer, région de résidence.**





## Synthèse des enseignements [1/2]

### **Des attentes toujours fortes de la part des salariés-parents, des dispositifs qui se mettent progressivement en place dans les entreprises**

Un an après la première vague de notre baromètre pour l'Observatoire de la parentalité en entreprise, on observe des améliorations concernant la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Certaines propositions ont fait du chemin et se développent dans un nombre croissant d'entreprises. Mais ces avancées sont néanmoins modérées, et près de la moitié des salariés-parents considèrent toujours que la prise en compte de leur statut familial n'est pas une priorité pour leur entreprise.

#### **Des mesures qui se développent**

Les objectifs de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle sont mieux pris en compte par les employeurs, même s'il reste des marges significatives de progression. Ainsi, certains dispositifs sont de plus en plus présents dans les entreprises :

- Les primes à la naissance d'un enfant ou pour d'autres événements familiaux se généralisent, avec 39 % des salariés-parents qui déclarent y avoir droit au sein de leur entreprise (+4 points depuis janvier 2009) ;
- 36 % des salariés-parents (+5) disent pouvoir bénéficier d'un « travail à temps partiel facilité, sans impact négatif sur l'évolution professionnelle » ;
- 34 % (+7) mentionnent que leur employeur applique « un aménagement des congés parentaux et de paternité, sans impact négatif sur l'évolution professionnelle » ;
- 27 % (+5) ont droit à des congés familiaux rémunérés ;
- 23 % (+6) déclarent bénéficier d'un dispositif de participation aux frais de garde ponctuelle ou permanente ;

Enfin, le travail à domicile et le télétravail progressent mais encorde trop timidement (13 %, +3 points) puisque les attentes en ce sens font aujourd'hui partie des premières priorités des salariés-parents.

On peut toutefois souligner que derrière ces améliorations notables, certaines mesures fortement attendues par les salariés sont toujours extrêmement minoritaires dans les entreprises, qu'il s'agisse de mutuelles avantageuses pour les familles (41 %, -1), d'aides au financement de la scolarité ou des études (19 %) ou simplement de règles de la vie quotidienne telles que le fait d'« éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir » (30 %).



## Synthèse des enseignements [2/2]

### Un sentiment d'écoute toujours faible

En dépit de ces avancées consenties par les employeurs, les salariés-parents interrogés jugent toujours insuffisante l'implication des entreprises sur les objectifs de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle :

- Ainsi, 47 % des personnes interviewées (proportion stable depuis janvier 2009) s'estiment peu ou pas écoutées au sein de leur entreprise en tant que salariés-parents ;
- Mais surtout, 72 % pensent que l'entreprise pour laquelle ils travaillent « ne fait pas beaucoup de choses » pour les aider dans la conciliation de leur vie professionnelle et leur vie familiale.

### La gestion du temps : un problème croissant chez les salariés-parents

Parmi les motifs d'insatisfaction les plus courants sont mentionnés « des horaires et un rythme professionnel inadaptés, qui ne correspondent pas à ceux des enfants » (38 %) et un manque de temps « pour les loisirs, pour profiter de la vie de famille » (27 %).

Ainsi les problèmes liés au temps de travail et à l'adaptation des horaires seraient croissants et pénaliseraient la vie de famille des salariés-parents, d'où des attentes générales qui évoluent. C'est pourquoi en dehors de dispositifs financiers toujours populaires, tels que l'aide au financement de la scolarité et des études (29 %, première mesure privilégiée par les salariés-parents) ou les mutuelles avantageuses pour les familles (28 %, en 2<sup>e</sup> position), les dispositifs de gestion du temps de travail sont les plus attendus, notamment :

- Le travail à temps partiel facilité, « sans impact négatif sur l'évolution professionnelle » (25 %, +7) ;
- Le travail à domicile et le télétravail (24 %, +4) ;
- Les règles simples de la vie quotidienne comme « éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir » (22 %, +4).

Plus de flexibilité de la part des employeurs, plus de considérations pour les imprévus : à côté de mesures plus coûteuses ou nécessitant la création de nouveaux services, celles qui sont liées à l'organisation du travail sont parmi les plus simples à mettre en œuvre, même si celles-ci demandent une évolution des rapports au travail et de nouveaux critères d'efficacité pour les salariés. Ces attentes sont, quoi qu'il en soit, celles qui cristallisent les mécontentements et qui impactent le plus la vie familiale.



# LA CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE



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

Base : ensemble de l'échantillon

Pour vous, en tant que salarié et parent à la fois, l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale constitue-t-il un sujet de préoccupation...

<i>En %</i>	Janvier 2009	Février 2010
<b>Très important</b>	64	62
<b>Assez important</b>	33	35
<b>Sous-total « Important »</b>	<b>97</b>	<b>97</b>
<b>Pas vraiment important</b>	3	3
<b>Sans aucune importance</b>	-	-
<b>Sous-total « Pas important »</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>



## Sentiment d'être écouté

Base : ensemble de l'échantillon

En tant que salarié-parent, avez-vous le sentiment d'être très bien écouté, plutôt bien écouté, plutôt peu écouté ou pas du tout écouté à propos de vos préoccupations « vie professionnelle – vie familiale » dans l'entreprise ou l'organisme dans lequel vous travaillez ?

En %	Janvier 2009	Février 2010
Très bien écouté	8	6
Plutôt bien écouté	45	47
<b>Sous-total « Bien écouté »</b>	<b>53</b>	<b>53</b>
Plutôt peu écouté	38	36
Pas du tout écouté	9	11
<b>Sous-total « Pas écouté »</b>	<b>47</b>	<b>47</b>
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>



## Satisfaction concernant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

Base : ensemble de l'échantillon

En ce qui vous concerne en tant que salarié-parent, la façon dont vous conciliez vie professionnelle et vie familiale vous paraît-elle...

<i>En %</i>	Janvier 2009	Février 2010
<b>Très satisfaisante</b>	13	11
<b>Assez satisfaisante</b>	63	64
<b><i>Sous-total « Satisfaisante »</i></b>	<b>76</b>	<b>75</b>
<b>Pas vraiment satisfaisante</b>	23	23
<b>Pas du tout satisfaisante</b>	1	2
<b><i>Sous-total « Pas satisfaisante »</i></b>	<b>24</b>	<b>25</b>
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>



## Raisons de la satisfaction

Base : personnes se déclarant « très » ou « assez » satisfaites

**Pour quelles raisons cette conciliation « vie professionnelle - vie familiale » vous paraît-elle « très » ou « assez » satisfaisante, en ce qui vous concerne ?**

***QUESTION OUVERTE, RÉPONSES SPONTANÉES.***

<b>Profession ou horaires adaptés aux rythmes scolaires</b>	<b>33%</b>
<b>Horaires souples, gestion personnelle du temps de travail (temps partiel, travail de nuit, etc.)</b>	<b>16%</b>
<b>Parce que je m'organise : j'arrive à trouver du temps, je fais des efforts</b>	<b>16%</b>
<b>Parce que ça se passe bien, sans raisons particulières</b>	<b>14%</b>
<b>Entreprise conciliante et à l'écoute (absences autorisées si enfants malades, horaires modulables, ou travail à domicile si besoin)</b>	<b>13%</b>
<b>Je prends des RTT, des congés</b>	<b>5%</b>
<b>Mes enfants sont autonomes</b>	<b>3%</b>



## Raisons de l'insatisfaction

Base : personnes se déclarant « pas vraiment » ou « pas du tout » satisfaites

**Pour quelles raisons cette conciliation « vie professionnelle - vie familiale » ne vous paraît-elle « pas vraiment » ou « pas du tout » satisfaisante, en ce qui vous concerne ?**

**QUESTION OUVERTE, RÉPONSES SPONTANÉES.**

<b>Des horaires et un rythme professionnel inadaptés, qui ne correspondent pas à ceux des enfants</b>	<b>38%</b>
<b>Pas assez de temps pour les loisirs, pour profiter de la vie de famille</b>	<b>27%</b>
<b>Un travail trop prenant, un stress qui rejaille sur la vie de famille</b>	<b>17%</b>
<b>Un employeur non conciliant, pas à l'écoute, aucune souplesse de sa part</b>	<b>14%</b>
<b>Un équilibre difficile à trouver, sans raisons particulières</b>	<b>6%</b>
<b>Perte de temps dans les transports en raison de la distance domicile / lieu de travail</b>	<b>5%</b>



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

Base : ensemble de l'échantillon

Diriez-vous que pour vous aider en tant que salarié-parent, l'entreprise ou l'organisme dans lequel vous travaillez....

<i>En %</i>	Janvier 2009	Février 2010
Fait beaucoup de choses	28	28
Ne fait pas beaucoup de choses	72	72
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>



## Implication du supérieur hiérarchique direct

Base : ensemble de l'échantillon

Et diriez-vous que pour vous aider en tant que salarié-parent, votre supérieur hiérarchique direct...

<i>En %</i>	Janvier 2009	Février 2010
Fait beaucoup de choses	38	38
Ne fait pas beaucoup de choses	62	62
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>



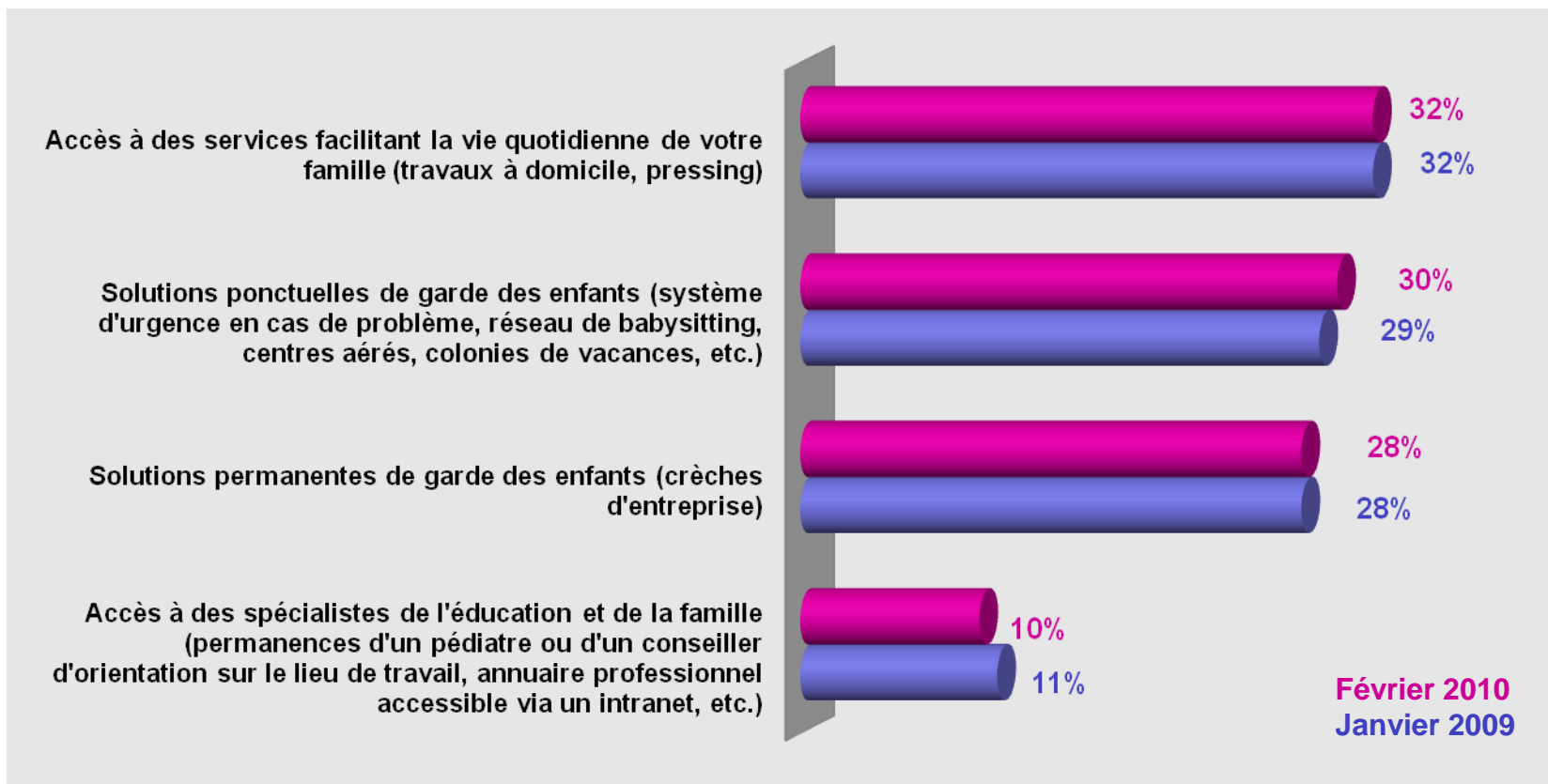
## LES SOLUTIONS CONCRÈTES



## Services à privilégier

Base : ensemble de l'échantillon

Si vous pouviez disposer de services payants permettant de mieux concilier votre vie professionnelle et votre vie familiale, mis en place dans l'entreprise ou l'organisme dans lequel vous travaillez, lesquels choisiriez-vous en priorité ?

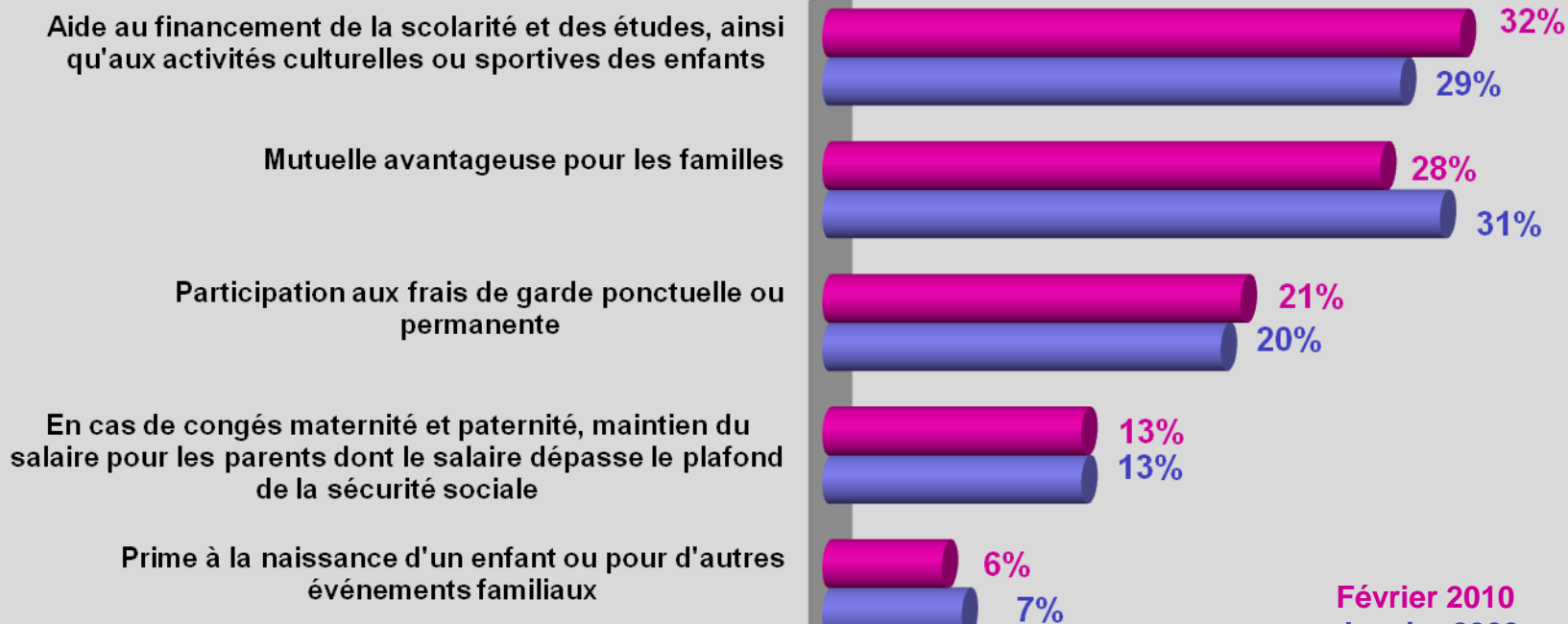




## Soutiens financiers à privilégier

Base : ensemble de l'échantillon

Et parmi les mesures suivantes en termes de soutien financier aux parents, qui pourraient être versés dans votre entreprise ou l'organisme dans lequel vous travaillez, lesquelles choisiriez-vous en priorité ?



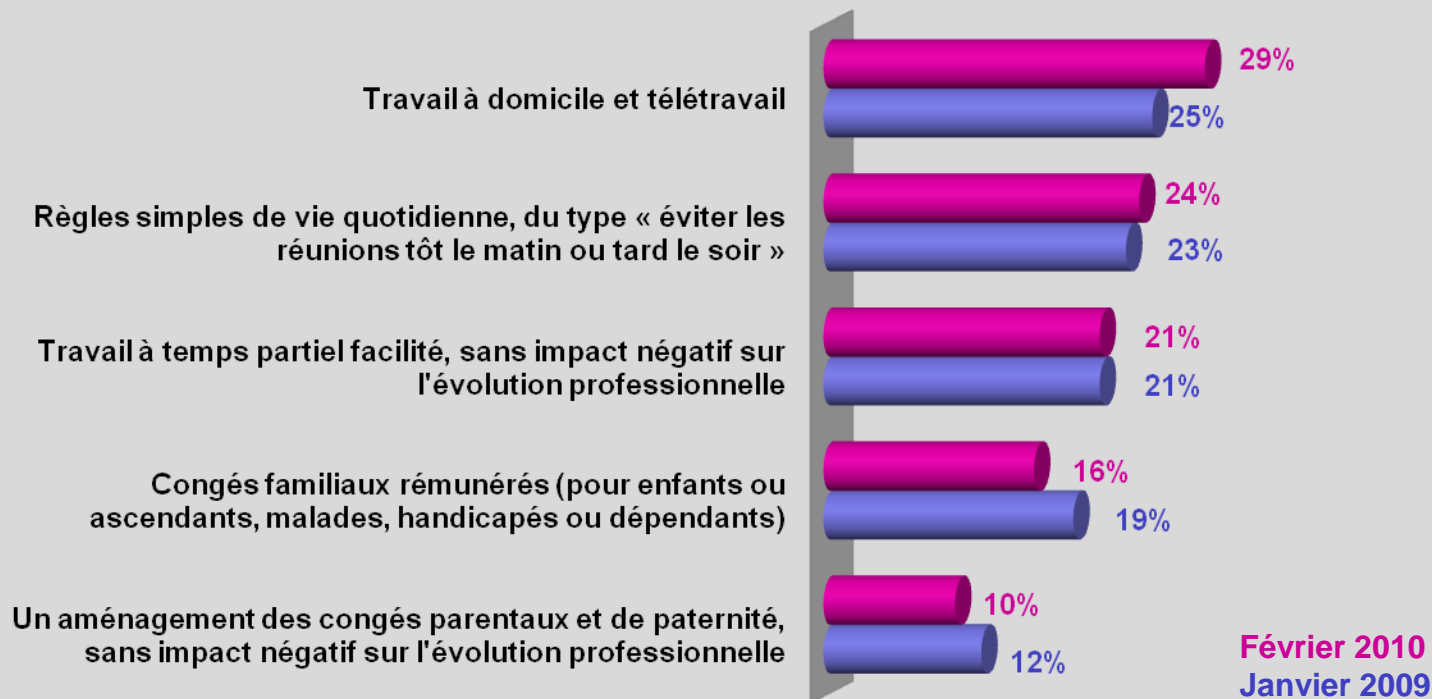
Février 2010  
Janvier 2009



## Mesures d'organisation du travail à privilégier

Base : ensemble de l'échantillon

Et parmi les mesures suivantes en termes d'organisation du travail, lesquelles choisiriez-vous en priorité ?

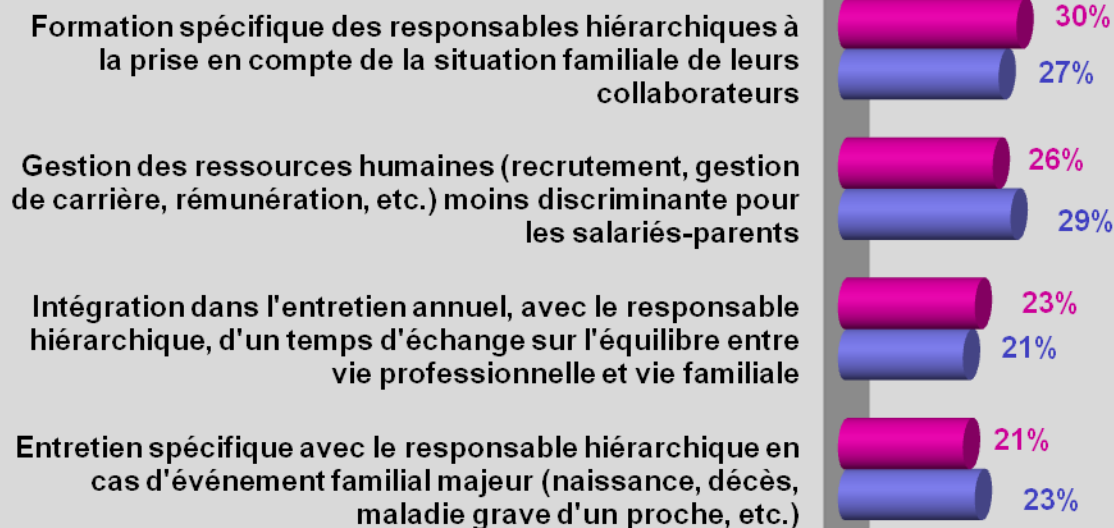




## Mesures d'organisation professionnelle à privilégier

Base : ensemble de l'échantillon

Et parmi les mesures suivantes pour améliorer la prise en compte de la situation familiale par les Directeurs des ressources humaines et les responsables hiérarchiques, lesquelles choisiriez-vous en priorité ?



Février 2010  
Janvier 2009



## Palmarès général des meilleures mesures [1/2]

Base : ensemble de l'échantillon [Question splittée. Items posés aléatoirement à une personne sur deux].

Parmi ces mesures, quelles sont d'après vous les trois meilleures, pour vous en tant que salarié-parent ?



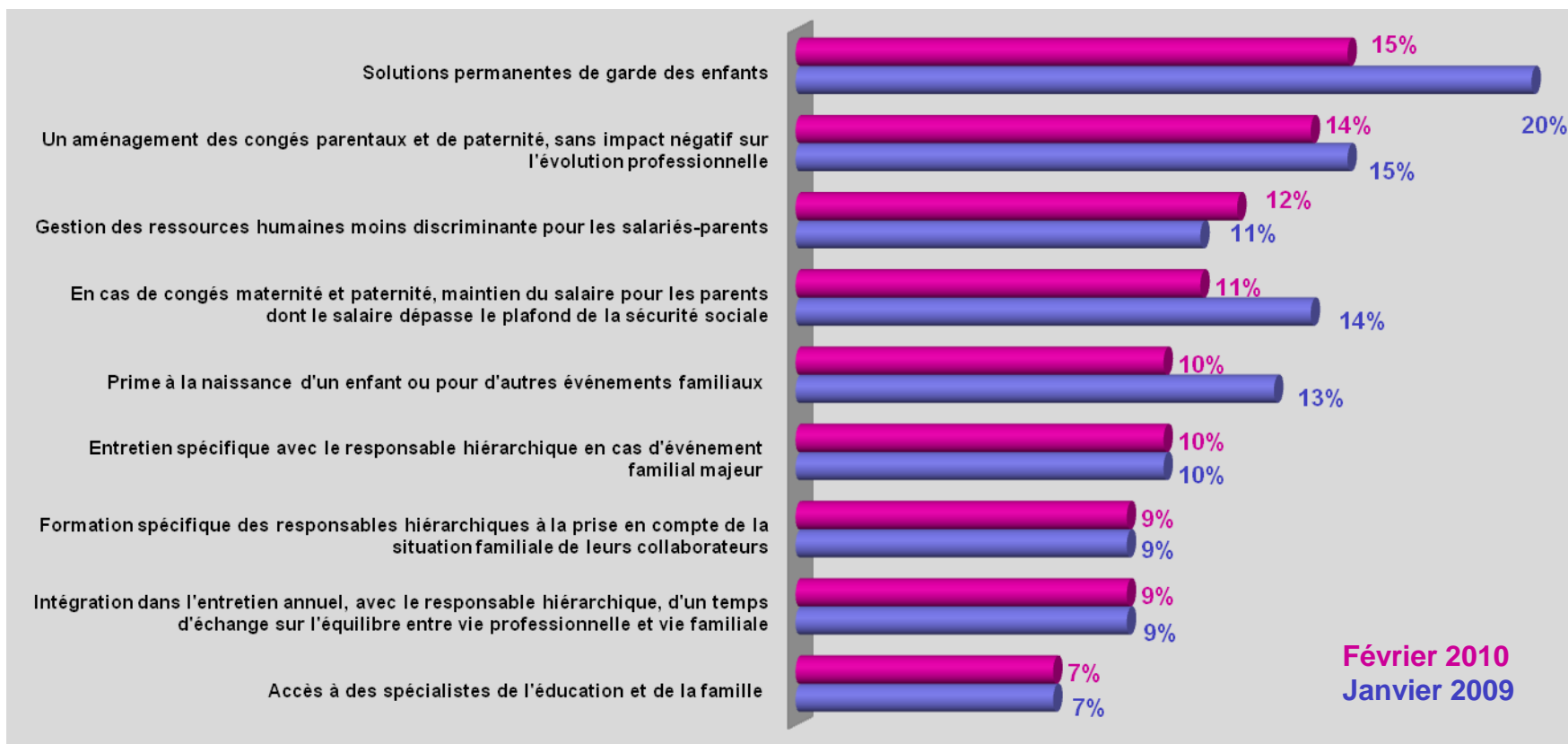
Février 2010  
Janvier 2009



## Palmarès général des meilleures mesures [2/2]

Base : ensemble de l'échantillon [Question splitée. Items posés aléatoirement à une personne sur deux].

Parmi ces mesures, quelles sont d'après vous les trois meilleures, pour vous en tant que salarié-parent ?





## Mesures déjà mises en place dans les entreprises [1/3]

Base : ensemble de l'échantillon [Question splitée. Items posés aléatoirement à une personne sur deux].

Pour chacune de ces mesures, est-ce que...

En %	<i>Elle existe déjà dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez</i>		<i>Elle n'existe pas dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez</i>		(Ne se prononce pas)
	Janvier 2009	Février 2010	Janvier 2009	Février 2010	
<b>Mutuelles avantageuses pour les familles</b>	42	41	48	52	8
Prime à la naissance d'un enfant ou pour d'autres événements familiaux (déménagement)	35	39	51	50	11
<b>Travail à temps partiel facilité, sans impact négatif sur l'évolution professionnelle</b>	31	36	53	49	16
Un aménagement des congés parentaux et de paternité, sans impact négatif sur l'évolution professionnelle	27	34	51	48	18
<b>Règles simples de vie quotidienne, du type « éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir »</b>	30	30	58	62	8
Congés familiaux rémunérés (pour enfants ou ascendants, malades, handicapés ou dépendants)	22	27	53	50	23



## Mesures déjà mises en place dans les entreprises [2/3]

Base : ensemble de l'échantillon [Question splitée. Items posés aléatoirement à une personne sur deux].

Pour chacune de ces mesures, est-ce que...

En %	<i>Elle existe déjà dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez</i>		<i>Elle n'existe pas dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez</i>		(Ne se prononce pas)
	Janvier 2009	Février 2010	Janvier 2009	Février 2010	
En cas de congés maternité et paternité, maintien du salaire pour les parents dont le salaire dépasse le plafond	24	24	47	48	28
<b>Gestion des ressources humaines (recrutement, gestion de carrière, rémunération, etc.) moins discriminante pour les salariés-parents</b>	22	24	51	54	22
Entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'événement familial majeur (naissance, décès, maladie grave d'un proche, etc.)	25	23	60	65	12
<b>Participation aux frais de garde ponctuelle ou permanente (Chèque Emploi Service Universel pour du baby-sitting, crèches ou centres aérés à tarif préférentiel, etc.)</b>	17	23	71	68	10
Aide au financement de la scolarité et des études (Chèque Emploi Service Universel pour du soutien scolaire, participation aux frais d'inscription à l'Université, etc.), ainsi qu'aux activités culturelles	19	19	69	71	9
<b>Intégration dans l'entretien annuel, avec le responsable hiérarchique, d'un temps d'échange sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale</b>	15	14	71	76	10



## Mesures déjà mises en place dans les entreprises [3/3]

Base : ensemble de l'échantillon [Question splitée. Items posés aléatoirement à une personne sur deux].

Pour chacune de ces mesures, est-ce que...

En %	<i>Elle existe déjà dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez</i>		<i>Elle n'existe pas dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez</i>		(Ne se prononce pas)
	Janvier 2009	Février 2010	Janvier 2009	Février 2010	
Travail à domicile et télétravail	10	13	79	78	8
<b>Solutions permanentes de garde des enfants (crèches d'entreprise)</b>	8	8	82	87	6
Formation spécifique des responsables hiérarchiques à la prise en compte de la situation familiale de leurs collaborateurs	8	7	69	71	23
<b>Solutions ponctuelles de garde des enfants (système d'urgence en cas de problème, réseau de baby-sitting, centres aérés, colonies de vacances, etc.)</b>	8	7	82	86	7
Accès à des services facilitant la vie quotidienne de votre famille (travaux à domicile, pressing)	6	6	84	87	7
<b>Accès à des spécialistes de l'éducation et de la famille (permanences d'un pédiatre ou d'un conseiller)</b>	5	6	82	81	13



**Les études Viavoice récentes, réalisées pour  
*Libération, Le Figaro, Les Echos, L'Express, France Inter, France 24 et HEC*  
sont consultables sur [www.institut-viavoice.com](http://www.institut-viavoice.com)**

**VIAVOICE**

Études et conseil en opinions

9 rue Huysmans

75 006 Paris

+ 33 (0)1 40 54 13 90

[www.institut-viavoice.com](http://www.institut-viavoice.com)[contact@institut-viavoice.com](mailto:contact@institut-viavoice.com)

Viavoice est une SAS indépendante.

« Études pour la communication, les ressources humaines,  
et la prospective des entreprises et des institutions publiques. »