

CONFÉRENCE DE PRESSE

RESULTAT DU BAROMÈTRE OPE 2012

Volet Salariés

Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale :

Un enjeu important de la campagne présidentielle ?

*Quelles sont les attentes des Français vis-à-vis de l'entreprise
et à l'égard des pouvoirs publics*



L'Observatoire de la parentalité en entreprise, lancé officiellement le 20 novembre 2008 et présidé par Jérôme Ballarin, souhaite accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur des salariés parents, à travers trois missions principales :

- Amener un nombre grandissant d'entreprises à signer la Charte de la parentalité en entreprise (près de 400 entreprises signataires à ce jour, soit environ 3 millions de salariés français)
- Animer le partage et la valorisation des bonnes pratiques d'entreprises
- Evaluer l'évolution des pratiques des employeurs en matière d'aide à la conciliation entre vies professionnelle et familiale, via un baromètre annuel

www.observatoire-parentalite.com



L'Union nationale des associations familiales (UNAF) est une institution nationale chargée de promouvoir, défendre et représenter les intérêts de l'ensemble des familles vivant sur le territoire français, quelles que soient leurs croyances ou leur appartenance politique.

Union d'associations familiales, reposant sur un réseau de 22 Unions Régionales des Associations Familiales (URAF) et de 100 Unions Départementales des Associations Familiales (UDAF), elle permet aux familles, dans toute leur diversité, de s'exprimer et de bénéficier de services adaptés. En tant qu'interlocutrice des pouvoirs publics, elle participe à l'élaboration d'une politique familiale qu'elle souhaite globale, innovante et forte.

C'est à ce titre que l'UNAF promeut toute politique de conciliation des temps entre vie professionnelle et vie familiale.

www.unaf.fr

RESULTAT DU BAROMETRE OPE 2012 Volet Salariés

***Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale :
Un enjeu important de la campagne présidentielle ?***

***Quelles sont les attentes des Français vis-à-vis de
l'entreprise et à l'égard des pouvoirs publics ?***

L'Observatoire de la Parentalité en Entreprise (OPE), en partenariat avec l'UNAF, a réalisé une enquête, pour la quatrième année, auprès d'un échantillon représentatif au plan national de 1001 salariés-parents ayant des enfants de moins de 25 ans au foyer.

Les résultats du volet Salariés du Baromètre 2012 mettent en lumière 3 enseignements clés :

- **L'insatisfaction des salariés-parents** au regard de l'aide apportée par les employeurs en 2012 **est toujours très importante** : 75 % des répondants estiment que leur employeur ne fait pas grand-chose pour les aider à concilier vie professionnelle et vie familiale (vs. 70 % en 2011). On constate néanmoins une satisfaction plus forte dans les PME (44 % pour les entreprises de moins de 20 salariés) que dans les grandes entreprises (78 % dans les entreprises de plus de 500 salariés).
- Pour la première fois depuis quatre ans, **deux mesures d'organisation du travail apparaissent dans le TOP 3 des actions les plus plébiscitées** par les salariés (sur 20 actions au total), avec en première position la demande de « Règles simples de vie quotidienne comme éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir ».
- **Des progrès sont à noter, globalement, dans la mise en oeuvre des actions d'aide à la conciliation dans les entreprises**, comme par exemple sur l'accès au temps partiel choisi (43 % des répondants nous disent pouvoir en bénéficier vs. 34% l'an dernier) ou le télétravail (19% des répondants vs. 16 % l'an dernier).

Par ailleurs, l'analyse des attentes des salariés vis-à-vis des candidats à l'élection présidentielle fait ressortir certaines réalités spécifiques :

- Pour 69 % des répondants (65 % des hommes et 73 % des femmes), **l'enjeu de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale devrait être pris en compte de façon prioritaire** par les candidats. Pour seulement 29 % d'entre eux, cet enjeu n'est pas prioritaire.
- Pour les salariés-parents, répondre à cet enjeu passe en priorité par les **3 actions** suivantes :
 - Favoriser la **flexibilité des horaires** (pour 50 % des répondants)
 - Développer les **crèches d'entreprise** (45 %)
 - Favoriser l'essor du **télétravail** (37 %)

Au vu de ces chiffres, l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise (OPE) et l'Union Nationale des Associations Familiales (UNAF) appellent à une **meilleure prise en compte, dans les débats liés à l'élection présidentielle, des enjeux de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale**. Prioritaires pour 7 salariés sur 10, ces enjeux touchent à la qualité de vie quotidienne de millions de Françaises et de Français. Plus globalement, ils ont partie liée avec des questions économiques et sociales cruciales pour notre pays : **santé et qualité de vie au travail, place des femmes dans l'entreprise, performance économique durable des individus et des entreprises, éducation des enfants et natalité soutenue**.

A ce jour, l'OPE regroupe un réseau de 400 employeurs signataires de la Charte de la Parentalité, soit environ 3 millions de salariés concernés en France.

Contact presse OPE : Valérie Pérès

Tél : 06 .11.73.71.86

E-mail : valerie.peres@vpconseil.com

Contact presse UNAF : Cécile Chappe

Tél : 01 49 95 36 15

E-mail : cchappe@unaf.fr

**Baromètre 2012 de la conciliation
entre vie professionnelle et vie familiale
- Résultats du Volet "salariés-parents" -**

22 mars 2012

Sommaire

Note technique	3
Synthèse des enseignements	4
La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale	7
➤ Importance accordée à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale	8
➤ Sentiment d'écoute en tant que salarié-parent	10
➤ Satisfaction concernant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale	12
➤ Les causes de satisfaction	14
➤ Les causes d'insatisfaction	15
➤ Implication de l'entreprise ou de l'organisme employeur	16
➤ Implication du supérieur hiérarchique direct	18
Les solutions d'avenir	20
➤ Palmarès général des meilleurs mesures	21
➤ Focus : mesures d'organisation du travail attendues	22
➤ Focus : soutiens financiers attendus	23
➤ Focus : services de la vie quotidienne attendus	24
➤ Focus : autres mesures professionnelles attendues	25
➤ Mesures déjà mises en place dans les entreprises	26
Les enjeux pour les candidats à la présidentielle	33
➤ Importance de l'enjeu dans la campagne	34
➤ Hiérarchie des priorités	36
➤ Les thématiques prioritaires de la campagne présidentielle	38

Note technique

- **Etude de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise, en partenariat avec l'Union nationale des associations familiales (Unaf)**, mise en œuvre par l'Institut Viavoice.
- Sondage effectué en ligne du 14 au 23 février 2012, auprès d'un échantillon de **1001 salariés ayant des enfants de moins de 25 ans au foyer, extrait d'un échantillon représentatif des salariés** 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, secteur d'activité (privé ou public).

Synthèse des enseignements (1/3)

Mise en place d'une dynamique d'entreprise, attentes envers la sphère politique

Alors que la campagne présidentielle polarise les attentions sur les enjeux macro-économiques et sociaux, la question du travail et son articulation avec la vie privée progresse-t-elle au sein de la société française ?

Cette nouvelle livraison de l'Observatoire de la parentalité en entreprise révèle que, selon les salariés-parents eux-mêmes, les entreprises sont de plus en plus perçues comme un espace dynamique sur ce registre, particulièrement en ce qui concerne la gestion des temps.

En revanche, la sphère politique, et en particulier dans le cadre de cette campagne présidentielle, paraît singulièrement éloignée de ces préoccupations pourtant majeures.

Dans les entreprises, l'installation d'une dynamique concernant la gestion des temps

Les premiers résultats globaux recueillis dans le cadre de cette étude livrent une fausse apparence de stabilité, et d'absence d'amélioration de la situation : 57 % des salariés-parents s'estiment « bien écoutés », score qui ne traduit pas de progression par rapport à celui enregistré l'année dernière (-1), et au total, les trois quarts des salariés-parents (75 %) considèrent que l'entreprise ou l'organisme dans lequel ils travaillent ne fait « pas beaucoup de choses », résultat en progression de 5 points en regard de celui obtenu il y a un an. En apparence, l'évolution serait donc plutôt celle d'une détérioration relative de la situation.

Qui plus est, certaines catégories de salariés expriment des attentes plus vives que les autres : en particulier les hommes (77 % contre 71 % concernant les femmes) et les salariés des grandes entreprises (78 % concernant les salariés travaillant dans des entreprises de plus de 500 personnes contre 53 % concernant les salariés travaillant dans des entreprises de moins de 10 personnes). Ces résultats peuvent paraître paradoxaux, car les grandes entreprises sont à même de mettre en place des dispositifs de soutien. Ils s'expliquent notamment par le fait que les salariés de grandes entreprises peuvent être précisément en attente de mesures plus lourdes que celles mises en place au sein de TPE, et par le fait qu'une part des TPE puissent tolérer des adaptations programmatiques et moins formalisées.

Synthèse des enseignements (2/3)

Mais en réalité, c'est plutôt une dynamique qui se met en place au sein des entreprises, en particulier sur la question du temps. Sur ce registre, les entreprises sont reconnues pour s'engager de plus en plus, mais les attentes des salariés-parents sont elles-mêmes en progression : l'enjeu du temps devient un impératif de plus en plus sensible, où se conjuguent implication croissante des entreprises et demandes croissantes des intéressés.

D'une part, les mesures prises en place par les entreprises sont considérées comme de plus en plus nombreuses sur cet enjeu :

- 43 % des salariés-parents estiment que le « travail à temps partiel facilité » existe déjà là où ils travaillent, score en progression de 9 points par rapport à l'année dernière ; de façon frappante, cette solution est autant présente au sein de TPE (47 % des entreprises de moins de 10 salariés) qu'au sein de grandes entreprises (45 % des entreprises de plus de 500 salariés) ;
- 38 % soutiennent que « l'aménagement des congés parentaux et de paternité » est instauré (+9 points là encore) ; en revanche ce dispositif est nettement plus développé au sein des grandes entreprises (43 % concernant les entreprises de plus de 500 salariés), qu'au sein des TPE (20 % concernant les entreprises de moins de 10 salariés) ;
- 37 % concernant les « congés familiaux rémunérés » (+12) ;
- 33 % concernant les « règles simples de la vie quotidienne du type éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir » (+5) ; et là encore cette mesure simple fait partie des pratiques fédératrices, que l'on retrouve aussi bien au sein des entreprises de moins de 10 salariés (37 % au sein des entreprises de moins de 10 salariés) qu'au sein des entreprises de plus de 500 salariés (34 %).

D'autre part, les attentes sur cette même question du temps progressent en parallèle.

Invités à citer les éléments d'insatisfaction majeurs en termes de conciliation entre « vie professionnelle » et « vie familiale », les salariés-parents insatisfaits privilégient les « horaires et les rythmes professionnels inadaptés, qui ne correspondent pas à ceux des enfants » (35 %, +4), mais également le « manque de temps pour les loisirs, pour profiter de la vie de famille (33 %, +7), ou bien encore la « perte de temps dans les transports » (18 %, +6).

Et de manière très concrète, les mesures qui suscitent les attentes les plus croissantes concernent précisément cet enjeu du temps : 30 % des salariés-parents souhaitent des « règles simples de la vie quotidienne, du type éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir » (+9), 22 % citent les « congés familiaux rémunérés » (+7), 18 % l'aménagement « des congés parentaux et de paternité » (+5).

Synthèse des enseignements (3/3)

Ces évolutions sont essentielles parce qu'elles dessinent une conversion vers une société où les priorités croissantes ne se réduisent pas à l'argent, mais se polarisent ici sur la gestion des temps. Face à la crise économique que nous traversons, cette mutation s'explique non seulement par l'aspiration à un modèle de vie plus qualitatif, où l'enjeu du temps disponible n'est pas occulté par les questions matérielles, mais également par un repli sur la sphère privée, par l'affirmation de la sphère privée comme un refuge privilégié de valeurs face à un monde extérieur de turbulences. Désormais, exigences qualitatives de vie et solidité des valeurs familiales se conjuguent pour faire du temps un élément d'exigences croissantes, sur le terrain duquel les entreprises s'engagent certes de plus en plus, mais où elles sont également de plus en plus attendues.

En ce premier semestre 2012, « le temps » polarise et dynamise de plus en plus les enjeux de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

En revanche, l'absence des attentes envers la sphère politique

En contrepoint, la sphère politique est encore trop perçue comme le parent pauvre de la prise de conscience concernant l'importance de la conciliation vie professionnelle et vie familiale. Plus des deux tiers (69 %) des salariés-parents estiment qu'il devrait s'agir là d'un enjeu « prioritaire » pour les « candidats à la présidentielle ». Sur cet enjeu, les salariés-parents attendent des candidats qu'ils prennent position sur la « flexibilité des horaires » (51 %), sur les « crèches d'entreprise » (45 %) ou sur le « télétravail » (37 %).

Et parmi ces éléments, des différences significatives apparaissent entre les préférences des femmes et celles des hommes : les femmes sont sensiblement plus attachées à la « flexibilité des horaires » (54 %) que les hommes (48 %), aux « crèches d'entreprises » (51 % concernant les femmes, 40 % concernant les hommes), au « temps partiel » (36 % contre 29 %) et à l'allongement du « congé maternité » (22 % contre 9 %).

Pour leur part, les hommes sont plus sensibles à la « formation des managers » à la prise en compte de la vie personnelle des collaborateurs (25 % contre 19 % concernant les femmes).

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...

En %	Janvier 2009	Février 2010	Avril 2011	Février 2012
Très important	64	62	64	58
Assez important	33	35	33	37
Sous-total « Important »	97	97	97	95
Pas vraiment important	3	3	3	4
Sans aucune importance	-	-	-	1
Sous-total « Pas important »	3	3	3	5
Total	100	100	100	100

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...

En %	Février 2012	Tris significatifs : Sexe
Sous-total « Important »	95	Hommes : 94% Femmes : 95%
Sous-total « Pas important »	5	Hommes : 6% Femmes : 5%
Total	100	100

Sentiment d'écoute en tant que salarié-parent

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	Avril 2011	Février 2012
Très bien écouté	8	6	7	7
Plutôt bien écouté	45	47	51	50
Sous-total « Bien écouté »	53	53	58	57
Plutôt peu écouté	38	36	33	32
Pas du tout écouté	9	11	9	11
Sous-total « Mal écouté »	47	47	42	43
Total	100	100	100	100

Sous-total « Bien écouté »

Salariés d'entreprises de moins de 20 salariés : 70 %

Sous-total « Mal écouté »

Ouvriers : 62 %

Sentiment d'écoute en tant que salarié-parent

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 %	Février 2012	Sexe
Sous-total « Bien écouté »	57	Hommes : 55% Femmes : 59%
Sous-total « Mal écouté »	43	Hommes : 45% Femmes : 41%
Total	100	100

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...

En %	Janvier 2009	Février 2010	Avril 2011	Février 2012
Très satisfaisante	13	11	10	10
Assez satisfaisante	63	64	64	66
Sous-total « Satisfaisante »	76	75	74	76
Pas vraiment satisfaisante	23	23	23	21
Pas du tout satisfaisante	1	2	3	3
Sous-total « Pas satisfaisante »	24	25	26	24
Total	100	100	100	100

Sous-total « Satisfaisante »
Salariés d'entreprises de moins de 20 salariés : 82 %

Sous-total « Pas satisfaisante »
Ouvriers : 36 %
25-34 ans : 32 %

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...

En %	Février 2012	Taille d'entreprise	Sexe
Sous-total « Satisfaisante »	76	Moins de 10 salariés : 92% De 10 à 19 salariés : 94% De 20 à 49 salariés : 97% De 50 à 199 salariés : 96% De 200 à 499 salariés : 90% Plus de 500 salariés : 96%	Hommes : 76% Femmes : 75%
Sous-total « Pas satisfaisante »	24	Moins de 10 salariés : 8% De 10 à 19 salariés : 6% De 20 à 49 salariés : 3% De 50 à 199 salariés : 4% De 200 à 499 salariés : 10% Plus de 500 salariés : 4%	Hommes : 24% Femmes : 25%
Total	100	100	100

Les 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. En %	Février 2010	Avril 2011	Février 2012
Profession ou horaires adaptés aux rythmes scolaires	33	28	32
Horaires souples, gestion personnelle du temps de travail (temps partiel, travail de nuit, etc.)	16	19	20
Parce que j'ai trouvé un bon équilibre avec suffisamment de temps libre, une vie familiale épanouie, etc.	-	17	17
Parce que je m'organise : j'arrive à trouver du temps, je fais des efforts	16	13	12
Entreprise conciliante et à l'écoute : absences autorisées si enfants malades, horaires modulables, ou travail à domicile si besoin...	13	12	12
Je prends des RTT, des congés	5	2	7
C'est un état d'esprit : un dissociation mentale entre vie professionnelle et privée et une priorité donnée à la vie familiale	-	4	5
Mes enfants sont autonomes	3	2	3
J'ai une vie professionnelle épanouissante, un travail agréable et non stressant	-	3	2

(*) Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100.

Les 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. En %	Février 2010	Avril 2011	Février 2012
Horaires et rythme professionnel inadaptés, qui ne correspondent pas à ceux des enfants	38	31	35
Pas assez de temps pour les loisirs, pour profiter de la vie de famille	27	26	33
Un travail trop prenant, un stress qui rejaillit sur la vie de famille	17	24	16
Perte de temps dans les transports en raison de la distance domicile / lieu de travail	5	12	18
Un employeur non conciliant, pas à l'écoute, aucune souplesse de sa part	14	12	10
Un équilibre difficile à trouver, sans raisons particulières	6	4	2

(*) Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100.

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....

En %	Janvier 2009	Février 2010	Avril 2011	Février 2012
Fait beaucoup de choses	28	28	30	25
Ne fait pas beaucoup de choses	72	72	70	75
Total	100	100	100	100

Salariés d'entreprises de moins de 20 salariés : 44 %
Employés : 34 %
Familles monoparentales : 29 %

50-64 ans : 80 %
Cadres : 79 %
Ouvriers : 79 %
Salariés d'entreprises de plus de 500 salariés : 78 %

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....

En %	Février 2012	Taille d'entreprise	Sexe
Fait beaucoup de choses	25	Moins de 10 salariés : 47% De 10 à 19 salariés : 36% De 20 à 49 salariés : 23% De 50 à 199 salariés : 21% De 200 à 499 salariés : 27% Plus de 500 salariés : 22%	Hommes : 23% Femmes : 29%
Ne fait pas beaucoup de choses	75	Moins de 10 salariés : 53% De 10 à 19 salariés : 64% De 20 à 49 salariés : 77% De 50 à 199 salariés : 79% De 200 à 499 salariés : 73% Plus de 500 salariés : 78%	Hommes : 77% Femmes : 71%
Total	100	100	100

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...

En %	Janvier 2009	Février 2010	Avril 2011	Février 2012
Fait beaucoup de choses	38	38	40	37
Ne fait pas beaucoup de choses	62	62	60	63
Total	100	100	100	100

Professions intermédiaires : 42 %

Ouvriers : 74 %
50-64 ans : 73 %

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...

En %	Février 2012	Taille d'entreprise	Sexe
Fait beaucoup de choses	37	Moins de 10 salariés : 45% De 10 à 19 salariés : 40% De 20 à 49 salariés : 31% De 50 à 199 salariés : 40% De 200 à 499 salariés : 28% Plus de 500 salariés : 39%	Hommes : 36% Femmes : 39%
Ne fait pas beaucoup de choses	63	Moins de 10 salariés : 55% De 10 à 19 salariés : 60% De 20 à 49 salariés : 69% De 50 à 199 salariés : 60% De 200 à 499 salariés : 72% Plus de 500 salariés : 61%	Hommes : 64% Femmes : 61%
Total	100	100	100



OBSERVATOIRE
DE LA PARENTALITÉ
EN ENTREPRISE



Les solutions d'avenir



Palmarès général des meilleures mesures

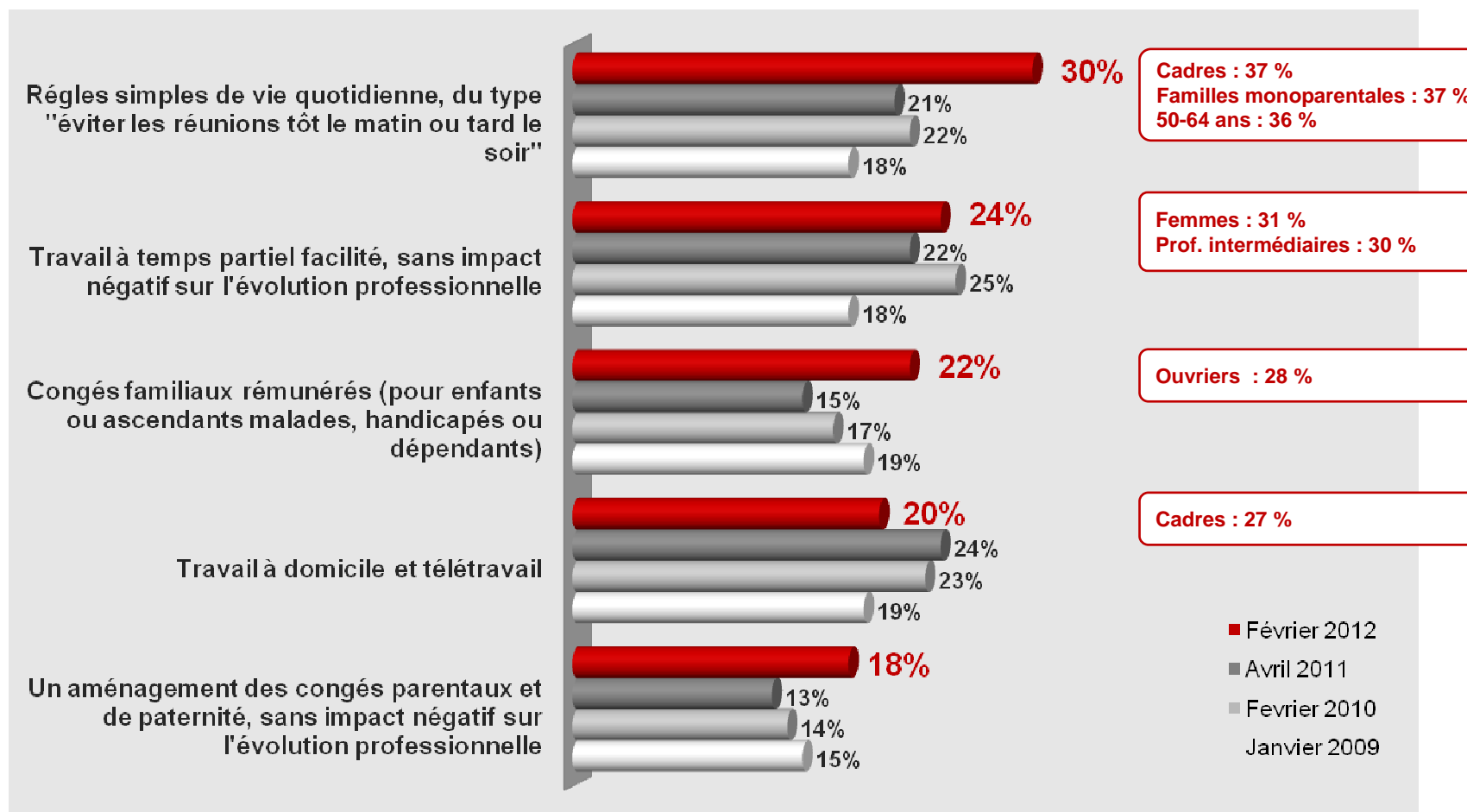
Parmi ces mesures, quelles sont d'après vous les trois meilleures, en tant que salarié-parent ? *



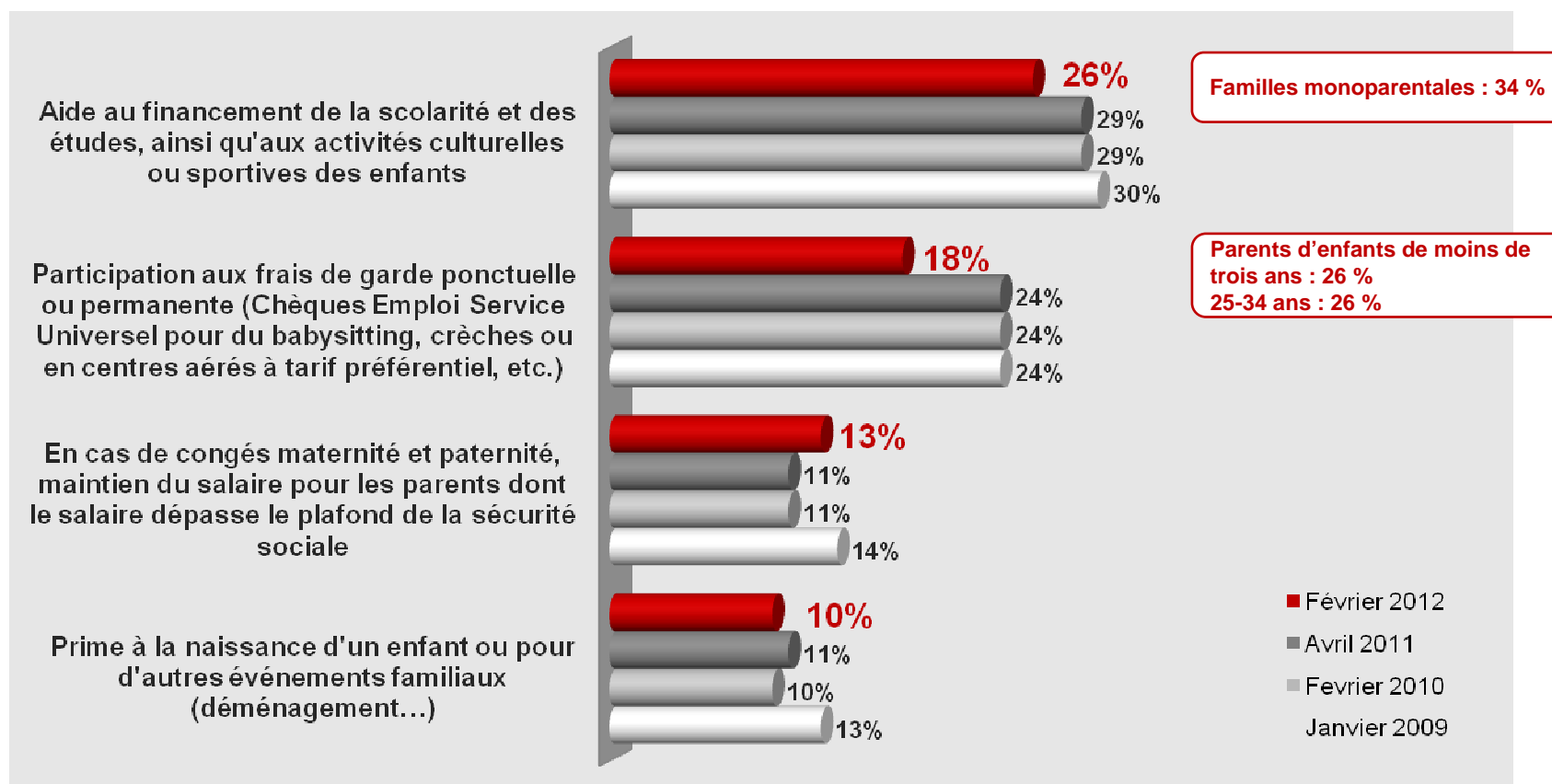
(*) Trois réponses possibles, total supérieur à 100.

Focus : mesures d'organisation du travail attendues

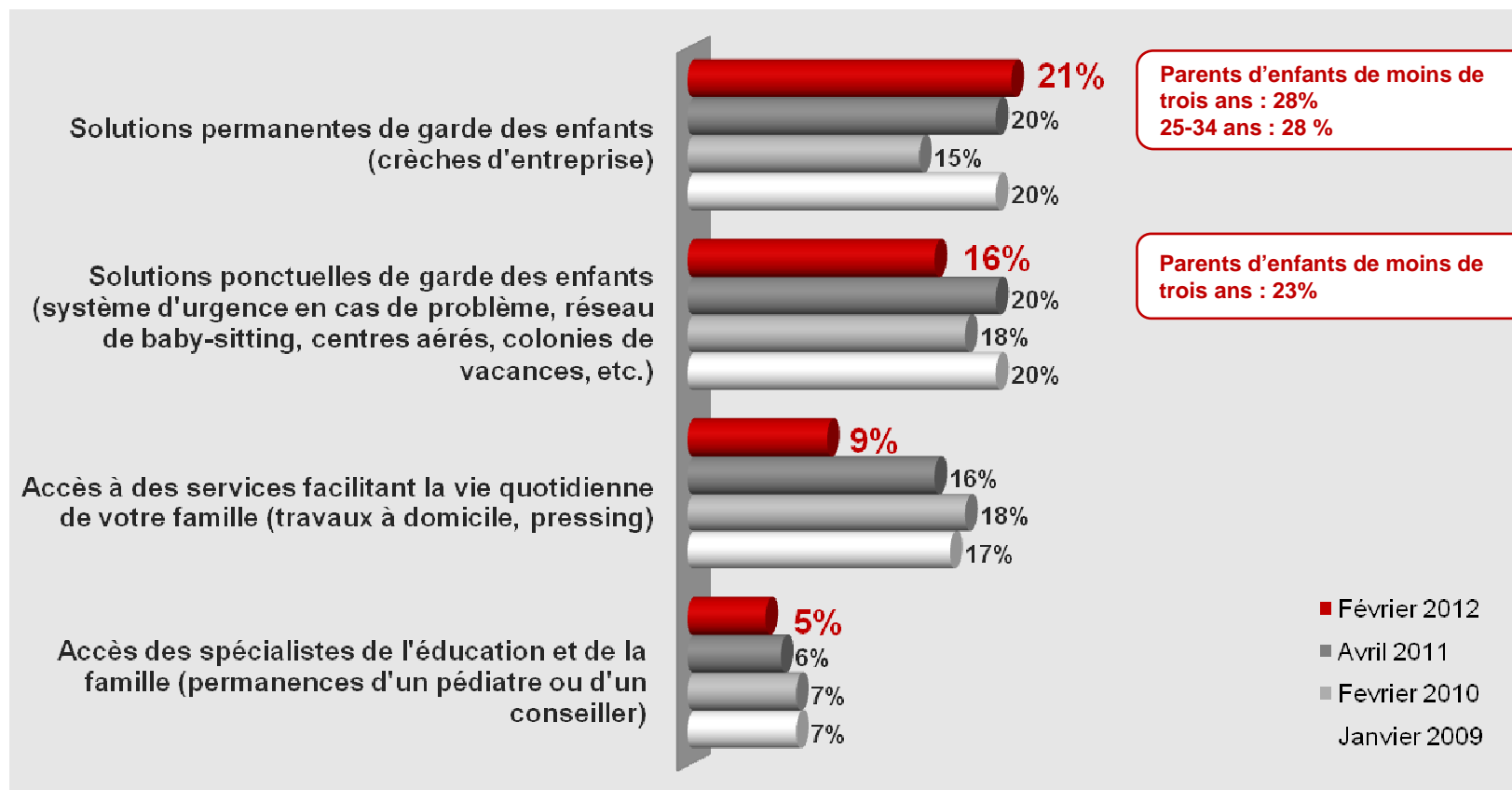
Base : ensemble de l'échantillon



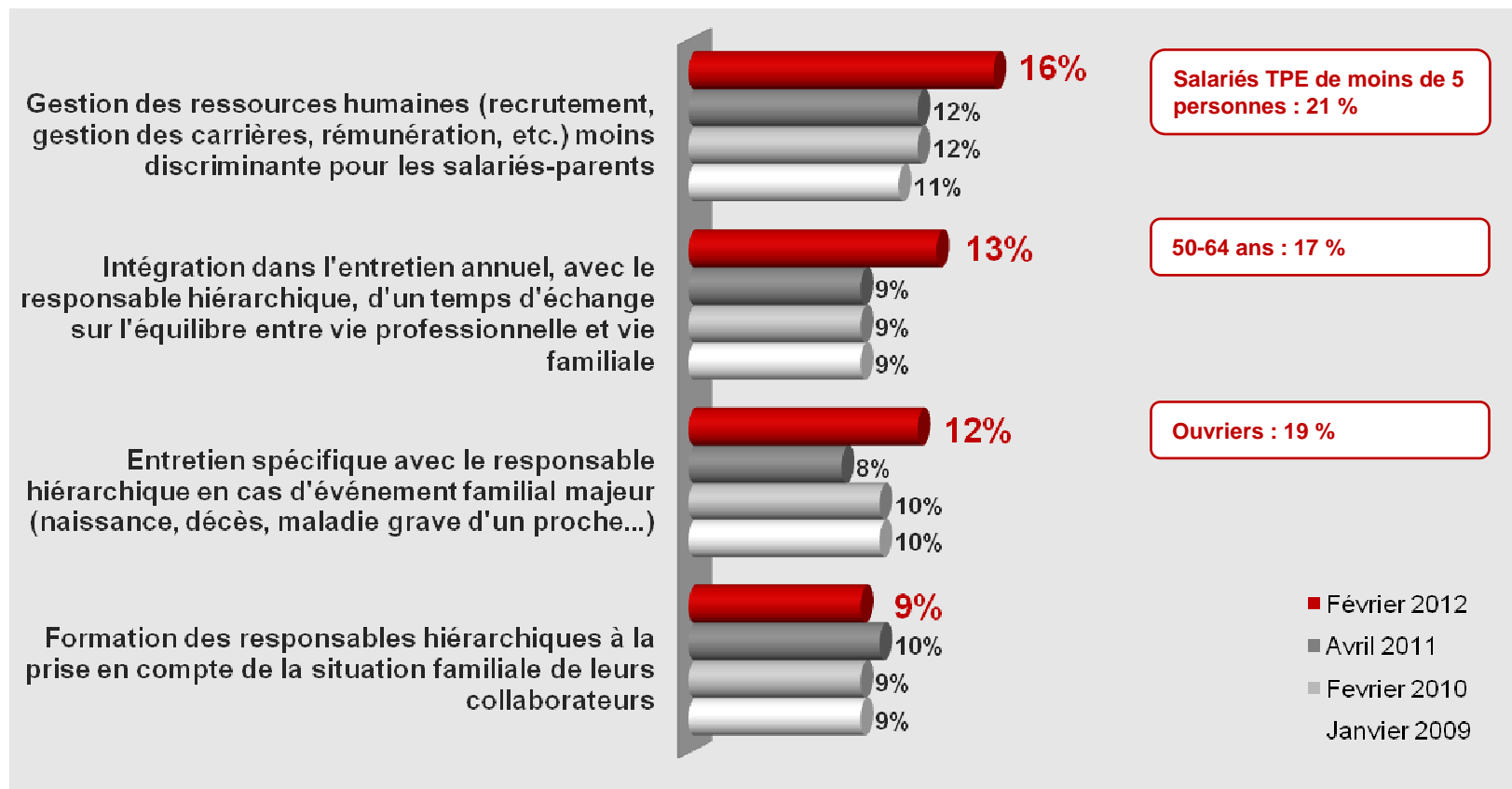
Focus : soutiens financiers attendus



Focus : services de la vie quotidienne attendus



Focus : autres mesures professionnelles attendues



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

Base : ensemble de l'échantillon

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

En %	<i>Elle existe déjà dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez</i>			
	Janvier 2009	Février 2010	Avril 2011	Février 2012
Mutuelles avantageuses pour les familles	42	41	46	49 ↗
Travail à temps partiel facilité , sans impact négatif sur l'évolution professionnelle	31	36	34	43 ↗
Entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'événement familial majeur (naissance, décès, maladie grave d'un proche...)	-	-	-	40
Prime à la naissance d'un enfant ou pour d'autres événements familiaux (déménagement)	35	39	38	39
Aménagement des congés parentaux et de paternité , sans impact négatif sur l'évolution professionnelle	27	34	29	38 ↗
Congés familiaux rémunérés (pour enfants ou ascendants, malades, handicapés ou dépendants)	22	27	25	37 ↗

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

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

En %	Elle existe déjà dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez (Février 2012)	Taille d'entreprise
Mutuelles avantageuses pour les familles	49 ↗	Moins de 10 salariés : 20% De 10 à 19 salariés : 38% De 20 à 49 salariés : 51% De 50 à 199 salariés : 52% De 200 à 499 salariés : 57% Plus de 500 salariés : 53%
Travail à temps partiel facilité , sans impact négatif sur l'évolution professionnelle	43 ↗	Moins de 10 salariés : 47% De 10 à 19 salariés : 41% De 20 à 49 salariés : 36% De 50 à 199 salariés : 38% De 200 à 499 salariés : 43% Plus de 500 salariés : 45%
Entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'événement familial majeur (naissance, décès, maladie grave d'un proche...)	40	Moins de 10 salariés : 37% De 10 à 19 salariés : 47% De 20 à 49 salariés : 46% De 50 à 199 salariés : 44% De 200 à 499 salariés : 42% Plus de 500 salariés : 38%
Prime à la naissance d'un enfant ou pour d'autres événements familiaux (déménagement)	39	Moins de 10 salariés : 22% De 10 à 19 salariés : 33% De 20 à 49 salariés : 33% De 50 à 199 salariés : 29% De 200 à 499 salariés : 44% Plus de 500 salariés : 47%
Aménagement des congés parentaux et de paternité , sans impact négatif sur l'évolution professionnelle	38 ↗	Moins de 10 salariés : 20% De 10 à 19 salariés : 52% De 20 à 49 salariés : 33% De 50 à 199 salariés : 28% De 200 à 499 salariés : 44% Plus de 500 salariés : 43%
Congés familiaux rémunérés (pour enfants ou ascendants, malades, handicapés ou dépendants)	37 ↗	Moins de 10 salariés : 18% De 10 à 19 salariés : 28% De 20 à 49 salariés : 39% De 50 à 199 salariés : 25% De 200 à 499 salariés : 47% Plus de 500 salariés : 45%

Base : ensemble de l'échantillon

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

Base : ensemble de l'échantillon

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

En %	<i>Elle existe déjà dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez</i>			
	Janvier 2009	Février 2010	Avril 2011	Février 2012
En cas de congés maternité et paternité, maintien du salaire pour les parents dont le salaire dépasse le plafond	24	24	29	34 ↗
Règles simples de la vie quotidienne , du type "éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir"	30	30	28	33 ↗
Participation aux frais de garde ponctuelle ou permanente (Chèque Emploi Service Universel pour du baby-sitting, crèches ou centres aérés à tarif préférentiel, etc.)	17	23	22	26 ↗
Gestion des ressources humaines (recrutement, gestion de carrière, rémunération, etc.) moins discriminante pour les salariés-parents	22	24	21	26 ↗
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	20	26 ↗
Travail à domicile et télétravail	10	13	16	19 ↗

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

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

En %	Elle existe déjà dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez (Février 2012)	Taille d'entreprise
En cas de congés maternité et paternité, maintien du salaire pour les parents dont le salaire dépasse le plafond	34 ↗	Moins de 10 salariés : 31% De 10 à 19 salariés : 33% De 20 à 49 salariés : 19% De 50 à 199 salariés : 26% De 200 à 499 salariés : 25% Plus de 500 salariés : 41%
Règles simples de la vie quotidienne, du type "éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir"	33 ↗	Moins de 10 salariés : 37% De 10 à 19 salariés : 57% De 20 à 49 salariés : 29% De 50 à 199 salariés : 25% De 200 à 499 salariés : 33% Plus de 500 salariés : 34%
Participation aux frais de garde ponctuelle ou permanente (Chèque Emploi Service Universel pour du baby-sitting, crèches ou centres aérés à tarif préférentiel, etc.)	26 ↗	Moins de 10 salariés : 6% De 10 à 19 salariés : 6% De 20 à 49 salariés : 10% De 50 à 199 salariés : 20% De 200 à 499 salariés : 19% Plus de 500 salariés : 38%
Gestion des ressources humaines (recrutement, gestion de carrière, rémunération, etc.) moins discriminante pour les salariés-parents	26 ↗	Moins de 10 salariés : 20% De 10 à 19 salariés : 43% De 20 à 49 salariés : 21% De 50 à 199 salariés : 17% De 200 à 499 salariés : 28% Plus de 500 salariés : 28%
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	26 ↗	Moins de 10 salariés : 4% De 10 à 19 salariés : 5% De 20 à 49 salariés : 10% De 50 à 199 salariés : 12% De 200 à 499 salariés : 28% Plus de 500 salariés : 39%
Travail à domicile et télétravail	19 ↗	Moins de 10 salariés : 20% De 10 à 19 salariés : 16% De 20 à 49 salariés : 21% De 50 à 199 salariés : 20% De 200 à 499 salariés : 11% Plus de 500 salariés : 21%

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

Base : ensemble de l'échantillon

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

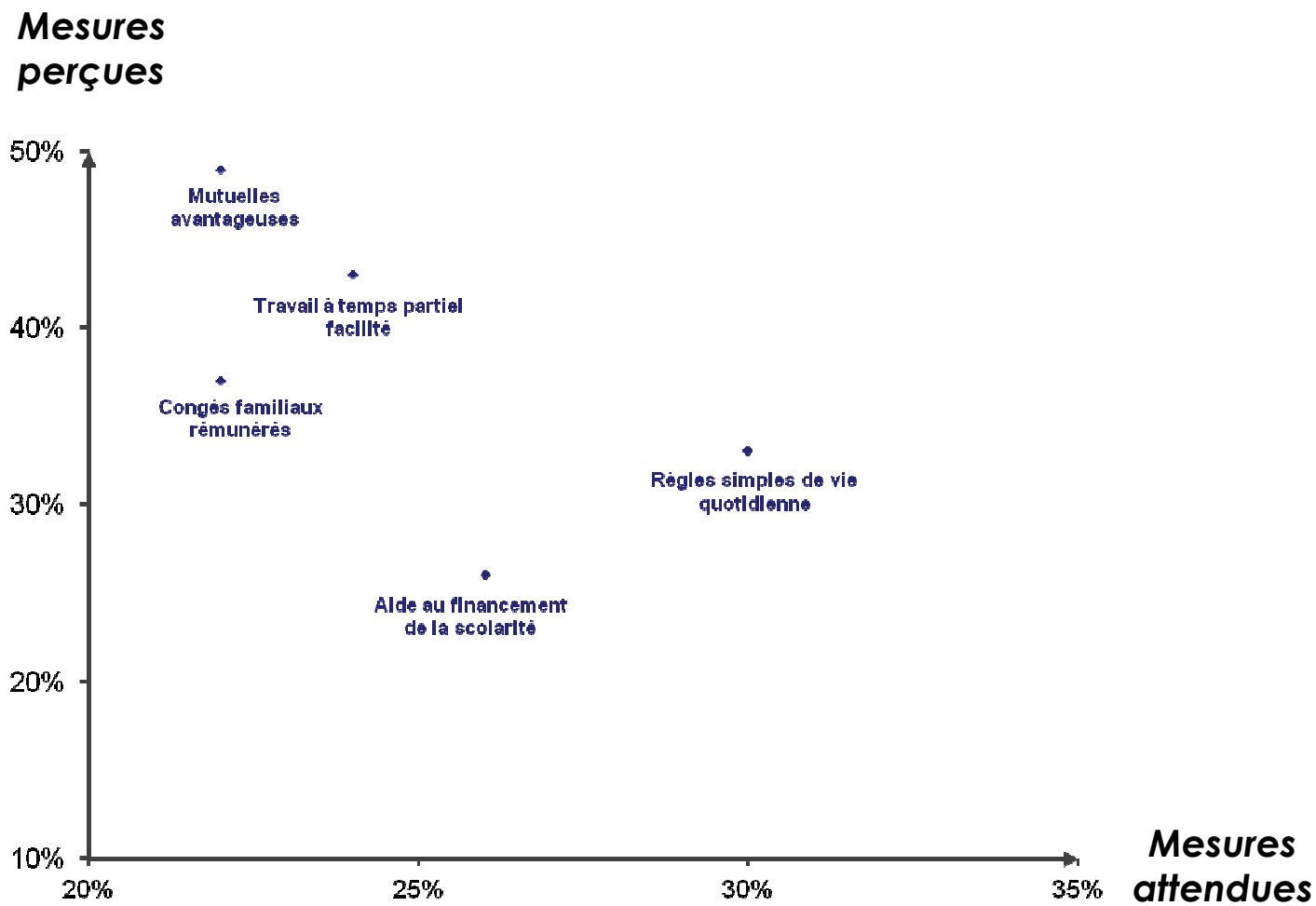
En %	<i>Elle existe déjà dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez</i>			
	Janvier 2009	Février 2010	Avril 2011	Février 2012
Intégration dans l'entretien annuel , avec le responsable hiérarchique, d'un temps d'échange sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale	15	14	14	13
Solutions ponctuelles de garde des enfants (système d'urgence en cas de problème, réseau de baby-sitting, centres aérés, colonies de vacances, etc.)	8	7	8	10
Accès à des services facilitant la vie quotidienne de votre famille (travaux à domicile, pressing)	6	6	8	9
Solutions permanentes de garde des enfants (crèches d'entreprise)	8	8	8	9
Formation spécifique des responsables hiérarchiques à la prise en compte de la situation familiale de leurs collaborateurs	8	7	5	8
Accès à des spécialistes de l'éducation et de la famille (permanences d'un pédiatre ou d'un conseiller)	5	6	5	6

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

Base : ensemble de l'échantillon

Pour chacune de ces mesures, est-ce que...		
En %	Elle existe déjà dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez (Février 2012)	Taille d'entreprise
Intégration dans l'entretien annuel , avec le responsable hiérarchique, d'un temps d'échange sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale	13	Moins de 10 salariés : 6% De 10 à 19 salariés : 24% De 20 à 49 salariés : 10% De 50 à 199 salariés : 7% De 200 à 499 salariés : 19% Plus de 500 salariés : 14%
Solutions ponctuelles de garde des enfants (système d'urgence en cas de problème, réseau de baby-sitting, centres aérés, colonies de vacances, etc.)	10	Moins de 10 salariés : 14% De 10 à 19 salariés : 9% De 20 à 49 salariés : 3% De 50 à 199 salariés : 6% De 200 à 499 salariés : 6% Plus de 500 salariés : 13%
Accès à des services facilitant la vie quotidienne de votre famille (travaux à domicile, pressing)	9	Moins de 10 salariés : 10% De 10 à 19 salariés : 13% De 20 à 49 salariés : 5% De 50 à 199 salariés : 12% De 200 à 499 salariés : 8% Plus de 500 salariés : 8%
Solutions permanentes de garde des enfants (crèches d'entreprise)	9	Moins de 10 salariés : 4% De 10 à 19 salariés : 0% De 20 à 49 salariés : 4% De 50 à 199 salariés : 7% De 200 à 499 salariés : 9% Plus de 500 salariés : 13%
Formation spécifique des responsables hiérarchiques à la prise en compte de la situation familiale de leurs collaborateurs	8	Moins de 10 salariés : 12% De 10 à 19 salariés : 9% De 20 à 49 salariés : 8% De 50 à 199 salariés : 5% De 200 à 499 salariés : 11% Plus de 500 salariés : 7%
Accès à des spécialistes de l'éducation et de la famille (permanences d'un pédiatre ou d'un conseiller)	6	Moins de 10 salariés : 4% De 10 à 19 salariés : 5% De 20 à 49 salariés : 8% De 50 à 199 salariés : 3% De 200 à 499 salariés : 9% Plus de 500 salariés : 7%

Mapping des meilleures mesures



Les enjeux pour les candidats à la présidentielle



Importance de l'enjeu dans la campagne

A votre avis, pour les candidats à la présidentielle, l'enjeu de la conciliation vie professionnelle - vie familiale devrait-il être pris en compte de façon...

<i>En %</i>	Février 2012
Tout à fait prioritaire	20
Assez prioritaire	49
<i>Sous-total « Prioritaire »</i>	69
Pas vraiment prioritaire	23
Pas du tout prioritaire	6
<i>Sous-total « Pas prioritaire »</i>	29
Ne se prononce pas	2
Total	100

Sous-total « Prioritaire »
Professions intermédiaires : 74 %

Sous-total « Pas prioritaire »
Ouvriers : 43 %

Importance de l'enjeu dans la campagne

A votre avis, pour les candidats à la présidentielle, l'enjeu de la conciliation vie professionnelle - vie familiale devrait-il être pris en compte de façon...

<i>En %</i>	Février 2012	Sexe
Sous-total « Prioritaire »	69	Hommes : 65% Femmes : 73%
Sous-total « Pas prioritaire »	29	Hommes : 33% Femmes : 25%
<i>Non réponse</i>	2	Hommes : 2% Femmes : 2%
Total	100	100

Hiérarchie des priorités

D'après vous, sur cet enjeu, quelles devraient être les priorités des candidats à l'élection présidentielle ? *



(*) Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100.

Hiérarchie des priorités

D'après vous, sur cet enjeu, quelles devraient être les priorités des candidats à l'élection présidentielle ? *

En %	Elle existe déjà dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez (Février 2012)	Tailles d'entreprises
Favoriser la flexibilité des horaires	51	Hommes : 48% Femmes : 54%
Développer les crèches d'entreprises	45	Hommes : 40% Femmes : 51%
Favoriser l'essor du télétravail	37	Hommes : 39% Femmes : 36%
Faciliter l'accès au travail à temps partiel	32	Hommes : 29% Femmes : 36%
Mieux rémunérer le congé parental d'éducation	28	Hommes : 26% Femmes : 30%
Inciter les entreprises à former les managers à la prise en compte de la vie personnelle des collaborateurs	22	Hommes : 25% Femmes : 19%
Allonger le congé maternité	15	Hommes : 9% Femmes : 22%
Allonger le congé paternité	13	Hommes : 15% Femmes : 10%
Mieux répartir le congé parental d'éducation entre hommes et femmes	12	Hommes : 15% Femmes : 8%
Développer les conciergeries d'entreprises	9	Hommes : 10% Femmes : 8%

(*) Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100.

Les thématiques prioritaires de la campagne

Auriez-vous d'autres attentes à l'égard du prochain président de la République en matière de qualité de vie, de conciliation vie professionnelle et vie familiale, d'égalité professionnelle ?

<i>Question ouverte, réponses spontanées et multiples, total supérieur à 100 %</i>	
Egalité professionnelle	68%
Egalité hommes / femmes	45%
Revalorisation du statut de mère, mise en place d'un salaire maternel	26%
Insertion prioritaire des chômeurs longue durée et des travailleurs handicapés	21%
Accès à l'emploi facilité aux pères et mères de familles monoparentales	9%
Sources d'inquiétude	64%
Impact de la crise économique sur les salaires, précarité	57%
Stress au travail	14%
Transports : temps trajet domicile-lieu de travail, grèves transports en commun	11%
Retraite (âge, ressources)	11%
L'avenir (des enfants / des jeunes)	8%
Aménagements souhaités à court terme	43%
Développement des systèmes de garde (crèches d'entreprises, accès aux services à domicile par les CESU)	31%
Revalorisation des prestations allouées à la garde d'enfant	24%
Flexibilité des horaires	22%
Concordance horaires de travail / rythmes scolaires	7%

Sélection de verbatim :

« Favoriser l'égalité professionnelle en priorité. »
 « Rendre l'égalité hommes/femmes obligatoire »
 « S'intéresser à la majorité silencieuse »
 « Il faut proscrire la discrimination vis-à-vis des femmes, surtout les femmes enceintes ! »

« Le stress nous ronge au quotidien : il faut donner des raisons de se motiver aux salariés »
 « Le travail en priorité : moins de chômage ! »
 « J'ai besoin d'un salaire décent pour faire des activités et avoir des congés avec mon fils »
 « Dans notre société, il vaut mieux être disponible et corvéable que compétent »

« Plus d'aides pour la garde des enfants, plus de places en structure. »
 « Exiger le respect du temps de travail »
 « Il faut plus de solutions de garde pour les jeunes enfants »
 « Il reste beaucoup à faire concernant la garde des enfants »
 « Il faut aider les parents à travailler près de chez eux »