

Paris, le 2 juin 2015

## Baromètre OPE de la Conciliation entre Vie professionnelle, Vie personnelle et Vie familiale

Volet « salariés » réalisé en partenariat avec l'UNAF

### Présentation des résultats 2015

en présence de Laurence Rossignol, Secrétaire d'Etat chargée de la Famille, des Personnes âgées et de l'Autonomie

Depuis l'édition 2014, ce Baromètre s'est élargi aux thématiques de l'équilibre des temps de vie et explore les attentes de l'ensemble des salariés sur cette thématique.

Ce sondage a été effectué en ligne du 20 mars au 3 avril 2015, auprès d'un échantillon de **1003 salariés représentatif des salariés** résidant en France métropolitaine.

**Sur le plan national, le Volet Salariés du Baromètre 2015 met en lumière 4 enseignements clés :**

- **L'amélioration amorcée en 2014 se confirme en 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.
  - **Néanmoins l'effort doit être poursuivi, la proportion des salariés insatisfaits reste en effet encore majoritaire : 61 %** des salariés considèrent que leur employeur « ne fait pas beaucoup de choses » pour les aider à équilibrer leurs temps de vie.
- **L'équilibre des temps de vie et la parentalité en entreprise sont des sujets de société majeurs :**
  - **93 %** des salariés considèrent que l'équilibre des temps de vie est un **sujet de préoccupation « important » voire « très important »** (+ 4 points par rapport à 2014)
  - **89 %** des salariés estiment que les aider à mieux équilibrer leur temps de vie pourrait avoir un **impact important sur la performance économique de l'entreprise** et sur le climat social (**95 %**).
- **Les mesures les plus demandées tournent majoritairement autour de l'organisation du travail :**
  - **Souplesse ponctuelle des horaires de travail** (46 % en 2015 contre 38 % en 2014) et **possibilité d'aménager durablement les horaires de travail en fonction des contraintes parentales** (41 % en 2015 contre 36 % en 2014)
  - **Horaires et charge de travail raisonnables** pour les collaborateurs (36 % en 2015 contre 33 % en 2014)
  - **Mise en place du télétravail ou de solutions de travail à distance** (25 % en 2015 contre 22 % en 2014)
- **Le sentiment de manquer de temps est largement partagé par les salariés :**
  - **71 %**, des salariés disent « manquer de temps » au quotidien
  - **Près d'un quart** des salariés indique que leur entreprise valorise le temps de présence au détriment de l'efficacité dans la réalisation du travail

### Focus « Famille » :

- **Plus encore que l'ensemble des salariés, les parents salariés manquent de temps**, surtout quand ils ont de jeunes enfants (83% des parents de 3 à 5 ans). Les salariés aidants familiaux manquent encore plus cruellement de temps que les autres. De fait, ces publics sont ceux qui souffrent le plus du présentisme exigé par leur entreprise.
- Cette course contre le temps se traduit par des besoins différents :
  - Pour les aider à concilier, **parents salariés et aidants familiaux** souhaitent que leurs employeurs leur permettent d'adapter leurs horaires de travail.
  - Pour les **parents d'enfants de moins de 11 ans**, cette **mesure d'organisation du travail** serait à compléter par la **mise en place de services** (crèches pour les enfants de moins de 3 ans, centre de loisirs pour les maternelles et les primaires).
  - Quel que soit l'âge de l'enfant, le troisième type de mesure d'aide souhaité est un **soutien financier** : maintien de salaire en cas de congé maternité ou paternité, aide au financement des modes de garde puis de la scolarité et des études et des mutuelles avantageuses pour les familles, surtout quand les enfants ont plus de 11 ans.
  - Certains **parents d'adolescents** demandent à être disponibles dans cette période importante : ils souhaitent des horaires et une charge de travail raisonnables et que leurs responsables hiérarchiques soient formés aux questions de conciliation.
  - Les **pères**, semblent moins subir les contraintes horaires, mais sont plus nombreux à dire que leur employeur ne fait pas beaucoup de chose pour eux (2/3 d'entre eux).
  - Enfin pour les **aidants familiaux**, la mise à disposition d'experts et de services d'accompagnement par leur employeur les aiderait à avoir de la visibilité sur les droits, les aides et les ressources disponibles pour la personne qu'ils accompagnent.

\*\*\*

#### **Pour Jérôme BALLARIN, Président de l'OPE :**

*« Transformation permanente des marchés, accélération du temps, montée en puissance du digital, aspiration des nouvelles générations... l'entreprise vit des bouleversements économiques et humains d'une ampleur sans précédent. Face à ces profonds changements, elle doit adopter un management par les équilibres, c'est-à-dire miser sur l'équilibre des temps de vie de ses collaborateurs comme levier de performance et de transformation. Les résultats de cette 7<sup>ème</sup> édition du Baromètre OPE de la Conciliation entre Vie professionnelle et Vie personnelle en attestent : les actions concrètes déployées par les entreprises ces dernières années commencent à produire des effets positifs. Une incitation à poursuivre les efforts engagés par les employeurs ! »*

#### **Pour François FONDARD, Président de l'UNAF :**

*« La France prend conscience de la nécessité d'aider les parents dans leur rôle éducatif, or être parent nécessite du temps et de la disponibilité. L'ensemble de la société doit se sentir concerné et les entreprises ont justement une action efficace à mener. Quand elles portent des actions de conciliation, les effets bénéfiques sont immédiats non seulement sur le bien-être de leurs salariés, mais aussi sur leur performance. »*

#### **Pour Sylvie François, Directrice Générale adjointe - Directrice des Ressources Humaines du Groupe La Poste :**

*« Depuis de nombreuses années, La Poste se préoccupe de la qualité de vie au travail de son personnel. La signature d'un accord sur la qualité de vie au travail en 2013, et récemment l'accord social « Un avenir pour chaque postier » ont posé le cadre de nos ambitions. La Poste s'engage particulièrement sur l'articulation vie professionnelle/vie personnelle. Cela se traduit dans des évolutions des organisations de travail prenant en compte les besoins des parents, dans les aides et les attentions particulières aux postiers en situation monoparentale, dans l'attention aux personnes, pour les aider dans les difficultés qu'elles peuvent rencontrer. »*

### Contacts presse

OPE : **Magali Gabuet Hamonic** – Tél : 06.08.91.60.64 - e-mail : [magali.gabuet-hamonic@ha-ha.fr](mailto:magali.gabuet-hamonic@ha-ha.fr)

UNAF : **Cécile Chappe** - Tél : 06 .18.17.74.37 – e-mail : [cchappe@unaf.fr](mailto:cchappe@unaf.fr)

LA POSTE : **Virginie GUEIDIER** – Tél : 06.74.04.82.39 – [virginie.queidier@laposte.fr](mailto:virginie.queidier@laposte.fr)

### Pour toute information complémentaire

OPE : **Catherine Boisseau Marsault** - Tél : 01.75.43.67.76 – e-mail : [cbm@observatoire-equilibre.com](mailto:cbm@observatoire-equilibre.com)

UNAF : **Laure Mondet** - Tél : 06 .18.17.74.37 – e-mail : [lmondet@unaf.fr](mailto:lmondet@unaf.fr)

LA POSTE : **Maryannick Van Den Abeele** – Tél : 06 88 87 86 67 – [maryannick.vandenabeele@laposte.fr](mailto:maryannick.vandenabeele@laposte.fr)