

SOUS EMBARGO JUSQU'AU 26 JUIN 2018



Baromètre OPE de la Conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale

- Résultats 2018 du volet « salariés » -

26 juin 2018

Volet « salariés » réalisé en partenariat avec



SOMMAIRE

Note technique	3
Principaux enseignements	4
Tableau de bord	5
Synthèse des enseignements	6
L'équilibre des temps de vie	13
Importance de l'enjeu	14
Satisfaction et insatisfaction concernant l'équilibre des temps de vie	15
Causes de satisfaction – Sélection de <i>verbatim</i>	16
Causes d'insatisfaction – Sélection de <i>verbatim</i>	17
Le « manque de temps »	18
L'utilisation du temps libre	19
La place de la vie professionnelle dans l'équilibre des temps de vie	20
Vie professionnelle et équilibre personnel	21
Présentéisme et efficacité dans l'entreprise	22
Le rôle de l'employeur dans l'équilibre des temps de vie	23
L'impact d'un meilleur équilibre des temps de vie pour l'entreprise	24
Les mesures prioritaires	25
Les mesures déjà mises en place dans les entreprises	42
Cartographie des mesures	44
Temps de travail et responsabilités familiales	45
Temps de travail et organisation du temps personnel	46
Impact du salaire sur le budget du foyer	47

NOTE TECHNIQUE

Enquête réalisée pour l'**Observatoire de l'Équilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise** par l'institut de sondage ViaVoice. Ce **volet « salariés »** du **Baromètre OPE de la Conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale** est réalisé en partenariat avec l'**UNAF**.

Sondage effectué en ligne du 26 mars au 10 avril 2018, auprès d'un échantillon de **1001 salariés représentatif des salariés** résidant en France métropolitaine.

La représentativité a été assurée par la méthode des quotas appliquée aux critères suivants : sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, région de résidence et taille d'agglomération.

Les "salariés-parents" identifiés au sein de l'échantillon correspondent aux salariés qui ont au moins un enfant de moins de 25 ans vivant dans le foyer.

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS



Tableau de bord

Un équilibre des temps de vie toujours au cœur des préoccupations des salariés

92 % des salariés, en 2018, trouvent « important » le sujet de l'équilibre des temps de vie

FOCUS parents d'enfant de moins de 3 ans : **97 %**

→ Un score stable depuis 2015.

→ Plus de la moitié (53 %) le jugent « très important ».

Un sentiment de manquer de temps au quotidien qui perdure

72 % des salariés disent **manquer de temps au quotidien** (=)

FOCUS parents d'enfant de moins de 3 ans : **83 %** (-5)

→ **Temps dont ils se serviraient pour :**

- Consacrer plus de temps à leur famille et à leurs proches (**43 %**) (+5)
- Avoir plus de temps pour eux, leurs loisirs, leur bien-être (**31 %**) (=)
- Faire plus de sport (**15 %**)

Une faible implication des employeurs pour faciliter cet équilibre

60 % des salariés trouvent que leur employeur « ne fait pas beaucoup de choses » pour aider à équilibrer des temps de vie.

→ **Mais une amélioration observée** (- 4 points par rapport à l'édition 2017)

FOCUS parents d'enfant de moins de 3 ans : **58 %** (-12)

Les mesures prioritaires attendues par les salariés : vers une gestion plus autonome du temps de travail

1 **42 %** considèrent prioritaire d'avoir **la possibilité d'aménager ponctuellement les horaires de travail en fonction des contraintes parentales**. 42 % disent qu'elle est mise en place dans leur société. (+3)

2 **40 %** considèrent prioritaire d'avoir **une souplesse des modalités et des horaires de travail**, (en baisse de 4 points par rapport à 2017). 43 % disent qu'elle est mise en place dans leur société. (=)

3 **34 %** considèrent prioritaire d'avoir **une mutuelle avantageuse pour les familles**. 48 % disent qu'elle est mise en place dans leur société. (-4)

FOCUS parents **35 %** des parents d'enfant de 6 à 10 ans considèrent prioritaire d'avoir des possibilités élargies de **télétravail et travail à distance**. 27 % disent que cela est déjà mis en place dans leur société.

SYNTHESE DES ENSEIGNEMENTS (1/5)

L'équilibre des temps de vie constitue toujours, en 2018, une préoccupation majeure pour une très large majorité de salariés français

L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle reste durablement un sujet de préoccupation « important » pour 92 % des salariés interrogés. Le chiffre reste stable depuis 2015, confirmant l'importance de l'enjeu pour la quasi-totalité des salariés.

L'équilibre des temps de vie est une préoccupation exprimée bien plus fortement encore par certaines catégories de salariés qui trouvent le sujet de l'équilibre des temps de vie « important » :

- Les salariés concernés par des temps de trajets quotidiens supérieurs à 120 minutes (99 %), notamment en région parisienne (97 %)
- Les salariés qui travaillent dans une entreprise de plus de 500 salariés (96 %) et les agents du secteur public (95 %)
- Les salariés âgés de 25 à 49 ans (94 %)
- Les salariés parents et plus particulièrement par les parents d'enfants non autonomes (97 % des parents d'enfants de moins de 3 ans)

Un sujet d'autant plus important que près de trois salariés sur quatre (72 %) ont le sentiment de « manquer de temps » au quotidien.

Un score qui retrouve son niveau de 2014 après un fléchissement observé en 2016 (68 %).

Un sentiment renforcé pour certaines catégories de salariés, notamment les salariés jeunes parents (83 %), les salariés concernés par des temps de trajets quotidiens de plus de 70 minutes (83 %), les cadres et dirigeants (79 %), les mères (79 %), les collaborateurs et collaboratrices des entreprises de plus de 500 salariés (78 %).

L'équilibre des temps de vie est un enjeu fort pour l'entreprise

L'équilibre des temps constitue donc une préoccupation pour les salariés mais également un enjeu crucial pour les entreprises.

En effet, un meilleur équilibre des temps améliorerait la qualité de vie des salariés et la santé au travail (pour 95 %, dont 66 % de manière très importante), le climat social (94 % et 54 %) ou l'engagement personnel (92 % et 51 %).

SYNTHESE DES ENSEIGNEMENTS (2/5)

Pour parvenir à un meilleur équilibre, une remise en question de la gestion du temps de travail davantage que celle du temps de travail lui-même

Dans l'équilibre des temps de vie, il ne s'agit pas de consacrer moins de temps à sa vie professionnelle mais de mieux répartir son temps de travail. En effet, en dépit d'une baisse significative de la satisfaction liée au temps consacré à la vie professionnelle dans l'équilibre des temps de vie (60 % cette année contre 66 % en 2017, -6 points), les salariés jugent plutôt « correct » le temps consacré à leur vie professionnelle.

Les efforts des entreprises sont perçus par les salariés, mais demeurent insuffisants aux yeux de ces derniers

6 salariés sur 10 estiment que leur entreprise ne fait pas beaucoup de choses pour garantir leur équilibre des temps de vie. Un score toutefois en baisse de 4 points par rapport l'an dernier.

- Un sentiment particulièrement marqué chez les parents d'enfants de 19 à 24 ans (69 %), dans les CSP+ (64 %), chez les pères et les hommes (64 % et 62 %) ainsi que chez les personnes qui travaillent dans les entreprises de 20 à 49 salariés (64 %).
- Les efforts des entreprises sont davantage perçus par les personnes qui travaillent dans une entreprise de moins de 20 salariés (31 % considèrent que leur employeur fait beaucoup de choses pour les aider à équilibrer leurs temps de vie), par les Employés (29 %) et les parents d'enfants de moins de trois ans (28 %). Ces derniers étaient 70 % en 2017 à juger que leur employeur ne fait pas beaucoup de choses pour les aider à équilibrer leur temps de vie pour 58 % en 2018 : soit une baisse de 12 points.

SYNTHESE DES ENSEIGNEMENTS (3/5)

- **Des efforts qu'il convient donc d'amplifier et de consolider, en accordant plus d'autonomie aux salariés : un principe de responsabilisation**

Les attentes des salariés vont dans le sens d'une plus grande souplesse dans l'aménagement des horaires de travail, selon les circonstances. Un souhait qui en appelle directement à une plus grande prise en compte, de la part de l'employeur, des besoins spécifiques des salariés.

TOP 10 des besoins exprimés par les salariés interrogés

- ① Possibilité d'aménager ponctuellement les horaires de travail **(42 %)**
- ② Souplesse des modalités et des horaires de travail **(40 %)**
- ③ Mutuelles avantageuses pour les familles **(34 %)**
- ④ Horaires et charges de travail raisonnables **(30 %)**
- ⑤ Télétravail et travail à distance **(27 %)**
- ⑥ Règles simples de vie quotidienne de type éviter les réunions tôt / tard **(21 %)**
- ⑦ Congés familiaux rémunérés **(20 %)**
- ⑧ Sensibilisation et formation des managers **(17 %)**
- ⑨ Aide au financement des modes de garde, de la scolarité et des études **(17 %)**
- ⑩ Solutions permanentes ou ponctuelles d'accueil des enfants **(16 %)**

SYNTHESE DES ENSEIGNEMENTS (4/5)

■ L'analyse catégorielle des résultats de l'étude fait ressortir des besoins complémentaires spécifiques

CSP :

- **Les CSP-** plébiscitent le soutien financier et les services qui facilitent la vie quotidienne comme les congés familiaux rémunérés (24 % v/s 20 %), l'aide financière pour les modes de garde et la scolarité (19 % v/s 17 %), le maintien de rémunération pendant de congé de maternité et de paternité (19 % v/s 16 %) et les services d'accompagnement et mise à disposition d'experts (10 % v/s 8 %). Ils expriment également des attentes spécifiques en matière d'entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'évènement personnel majeur (18 % v/s 14 %) et d'accompagnement personnalisé des départs et des retours de congés familiaux (12 % v/s 10 %), actions liées à une meilleure sensibilisation des managers.
- **Les CSP+** privilégient les mesures d'organisation du travail, notamment le télétravail (35 % v/s 27 %), les règles simples de vie quotidienne de type éviter les réunions tôt/tard (25 % v/s 21%) et l'organisation efficace des réunions (20 % v/s 16 %).

Taille de l'entreprise :

- **Dans les entreprises de 20 à 49 salariés**, les collaborateurs et les collaboratrices expriment des besoins spécifiques en termes d'accès à une mutuelle d'entreprise avantageuse pour les familles (37 % v/s 34 %) et à une conciergerie d'entreprise (14 % v/s 9 %).
- **Dans les entreprises de 50 à 500 salariés**, une attente particulière est exprimée en matière de maintien de salaire en cas de congé de maternité ou de paternité (19 % v/s 17 %) et de solution d'accueil des enfants (17 % v/s 15 %)...
- ... tandis que **dans les entreprises de plus de 500 salariés** les collaborateurs et les collaboratrices plébiscitent le télétravail (31 % v/s 27 %).

Sexe des répondants et statut familial :

- Si l'analyse des besoins exprimés ne fait pas ressortir d'écart significatif lié au **statut familial des individus** (hommes et pères ; femmes et mères), on note toutefois des attentes spécifiques selon le sexe des répondants.
- Ainsi, les **femmes et les mères** expriment des besoins au dessus de la moyenne en termes de télétravail (28 et 29 % v/s 27 %), les femmes souhaitent des règles simples de vie quotidienne de type éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir (24 % v/s 19 %) et les mères des solutions permanentes ou ponctuelles d'accueil des enfants (21 % v/s 19 %).
- De leur côté, **les hommes et les pères** sont plus enclins que la moyenne à demander des horaires et une charge de travail raisonnables (34 et 32 % v/s 30 %) et les pères des congés familiaux rémunérés (23 % v/s 21 %).

SYNTHESE DES ENSEIGNEMENTS (5/5)

■ L'analyse catégorielle de l'étude fait ressortir des besoins spécifiques (suite)

Focus famille : les salariés parents, comme l'ensemble de la population interrogée plébiscitent la souplesse des modalités et des horaires de travail et la possibilité d'aménager les horaires de travail en fonction des contraintes parentales et personnelles, ils expriment également des besoins spécifiques en fonction de leur situation familiale :

- Salariés parents d'enfants de moins de trois ans : solutions permanentes ou ponctuelles d'accueil des enfants (36 % v/s 13 %), aide au financement des modes de garde (35 % v/s 17 %), maintien de rémunération en cas de congé de maternité ou de paternité (19 % v/s 16 %), mise à disposition d'experts et de services d'accompagnement (11 % v/s 7 %)
- Salariés parents d'enfants en école préélémentaire : télétravail et travail à distance (31 % v/s 23 %), aide au financement des modes de garde (27 % v/s 17 %), solutions permanentes ou ponctuelles d'accueil des enfants (24 % v/s 16 %).
- Salariés parents d'enfants en école élémentaire : télétravail et travail à distance (35 % v/s 23 %), solutions permanentes ou ponctuelles d'accueil des enfants (22 % v/s 16 %), maintien de rémunération en cas de congé de maternité ou de paternité (21 % v/s 16 %), aide au financement des modes de garde (20 % v/s 17 %).
- Salariés parents de collégiens ou de lycéens : intégration dans l'entretien annuel d'un temps d'échange sur l'équilibre vie pro – vie perso (22 % v/s 19 %).
- Salariés parents de jeunes adultes : chèque emploi services universel (16 % v/s 14 %), utilisation de la messagerie respectueuse de la vie personnelle (15 % v/s 11 %).
- Salariés parents de trois enfants et plus : maintien de rémunération en cas de congé de maternité ou de paternité (23 % v/s 16 %), solutions permanentes ou ponctuelles d'accueil des enfants (23 % v/s 19 %), mise à disposition d'experts et de services d'accompagnement (13 % v/s 7 %).
- Salariés aidants familiaux : règles simples de vie quotidienne de type éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir (22 % v/s 19 %).
- Familles monoparentales : règles simples de vie quotidienne de type éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir (23 % v/s 19 %), services d'accompagnement scolaire (15 % v/s 9 %).
- Grands-parents actifs : sensibilisation des managers (24 % v/s 20 %) et congés familiaux rémunérés (24 % v/s 20 %).

FOCUS UNAF (1/2)

L'équilibre des temps : un enjeu qui croît avec les responsabilités familiales, quelle qu'elles soient, et, pour les parents, à tous âges des enfants

A noter : seuls 11% des interrogés ne déclarent aucune responsabilité familiale (= ne sont ni conjoint, ni parent, ni aidant, ni grand parent actif).

L'équilibre des temps reste pour 9 personnes sur 10 une préoccupation importante ou très importante. C'est aussi le cas pour les parents **quel que soit l'âge du plus jeune enfant**. Cette préoccupation n'est pas cantonnée à la petite enfance. Elle est aussi forte chez les parents dont le plus jeune enfant a de 6 à 10 ans (96%) que ceux pour qui il a moins de 3 ans (97%).

Les parents sont 58% à considérer comme "très importante" la question de l'équilibre des temps, contre 46% de ceux qui vivent seuls sans enfant.

Les parents déclarent plus souvent que les autres manquer de temps (76% contre 60% de ceux qui vivent seuls et sans enfant et 57% ne déclarant aucune responsabilité familiale).

Par rapport aux "sans enfant" (65%), les parents expriment plus souvent un manque de temps quel que soit l'âge du cadet. L'écart est de 13 point (78%) pour les parents d'enfants dont le benjamin a 6 à 10 ans.

De faibles marges de manœuvre pour les parents

Deux nouvelles questions sondent la marge de manœuvre des interrogés face à une réduction de salaire ou une augmentation du temps de travail.

- 49% des parents (et 52% des parents solo) se disent "tout à fait d'accord" pour dire qu'augmenter leur temps de travail désorganiserait trop leur vie familiale ou personnelle, contre 35% des non parents. Cet écart par rapport aux non parents est toujours notable quel que soit l'âge du benjamin. Les interrogés en couple sans enfant expriment aussi plus souvent ce sentiment (39%) que les personnes vivant seules (30%).

- Les mères expriment nettement plus fréquemment que les pères l'absence totale de marge de manœuvre temporelle : 54% contre 45%.

- 38% des parents (et 45% des parents solos) contre 27% des non parents et 25% des personnes seules sans enfant, se déclarent "tout à fait d'accord" avec l'idée qu'il leur est à la fois impossible d'augmenter leur temps de travail et de réduire leur salaire.

FOCUS UNAF (2/2)

Confirmation d'une dégradation de l'équilibre des temps chez les parents comme l'ensemble des salariés

De 2017 à 2018, le sentiment de manque de temps s'accroît légèrement chez les parents (de 74 à 76%) notamment du fait des pères. Se confirme une "égalisation par le pire" de ce sentiment, avec une dégradation de +10% chez les pères en 2 ans (de 64 à 74%), tout en restant stable chez les mères (passe de 80 à 79%).

Par rapport à 2007, de salariés éprouvant au moins une fois par mois une difficulté à remplir ses responsabilités familiales du fait du temps au travail est passé de 16% à 39% (source 2007 : Enquête Eurofound). Ceci place la France dans le peloton de queue européen. La satisfaction sur le temps passé au travail baisse, comme pour l'ensemble des salariés. Elle était de 67% en 2017 pour les couples avec enfant et n'est plus que de 59%. Elle était de 68 pour les parents solos en 2017 (baisse de 10%).

Une sensibilité accrue aux actions de l'entreprise : plus on a de responsabilités familiales, mieux on connaît l'offre de l'entreprise

Les mesures organisationnelles sont très souvent évoquées : 43% des parents (contre 41% en moyenne globale) sont intéressés par la possibilité d'aménager ponctuellement les horaires de travail en fonction des contraintes parentales et personnelles.

L'utilisation respectueuse de la messagerie n'intéresse que 10% des couples avec enfant (12% monoparentales), contre 22% des personnes vivant seule.

Les salariés en couple avec enfant sont plus nombreux (64% contre 55%) que les personnes vivant seules à dire que leur entreprise ne fait « pas beaucoup de choses ». Ils sont autant que la moyenne à dire qu'elle « fait bcp de choses » ; mais ils sont moitié moins à ne pas répondre à la question, ce qui témoigne d'une forte attente.

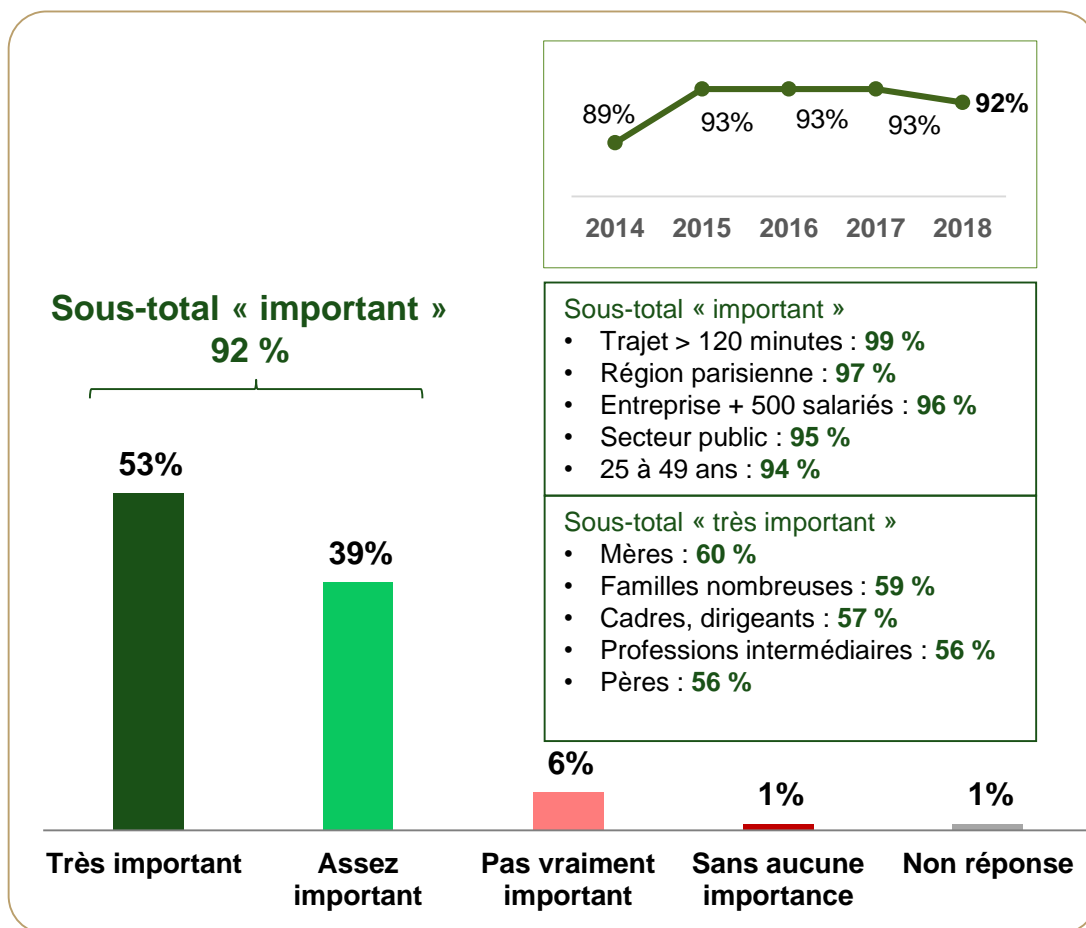
Plus généralement, les parents sont beaucoup mieux renseignés que les autres salariés sur les mesures en place dans leur entreprise : par exemple, seuls 14% des parents ignorent si leur entreprise a mis en place des mesures favorisant le télétravail, contre 28% des non-parents.

L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

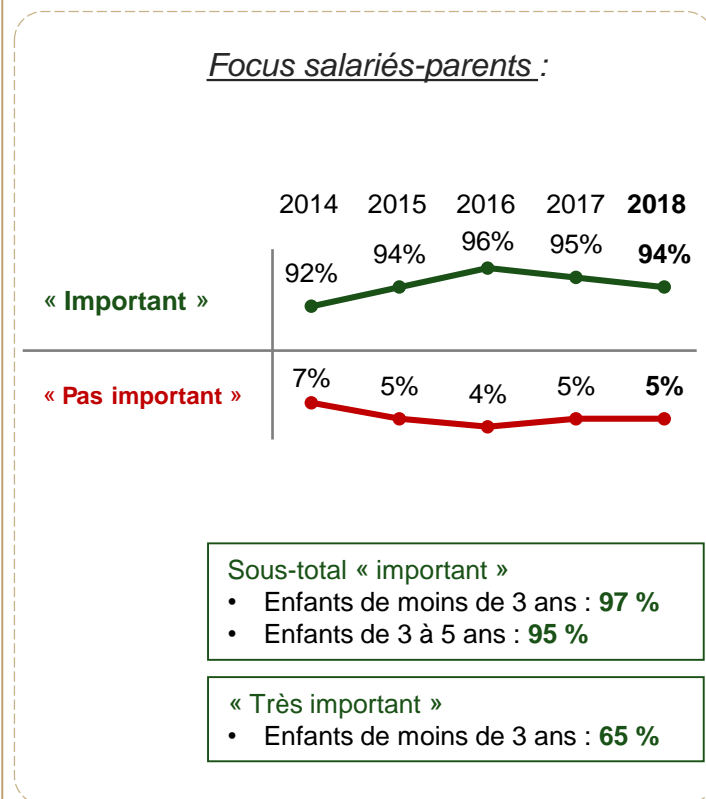


IMPORTANCE DE L'ENJEU

Pour vous en tant que salarié, l'équilibre des temps de vie (temps professionnel, familial, associatif, etc.) constitue-t-il un sujet de préoccupation...



Base : ensemble de l'échantillon (1001 personnes)



Base : 616 personnes

SATISFACTION ET INSATISFACTION CONCERNANT L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

Etes-vous satisfait de la façon dont vous équilibrez vos temps de vie ? Pourquoi ? (Question ouverte, réponses spontanées) Base : ensemble de l'échantillon (1002 personnes)

2017

7 %

Non réponses

2017

Oui : 60 %

66 %

Non : 33 %

29 %

24 % Oui (sans précision)

33 % J'ai un contrat ou un métier qui me permet d'avoir du temps libre : temps partiel, horaires décalés, etc.

15 % Horaires satisfaisants (sans précision)

8 % Temps partiel

7 % Horaires fixes, réguliers/35 heures/39 heures RTT

33 % Je m'adapte et réussis à tout concilier : temps de travail, temps personnel et familial

21 % Je concilie vie pro et vie perso en m'organisant

2 % Je concilie vie pro et vie perso en compartimentant

10 % Autres (sans précision)

6 % Mon entreprise facilite la conciliation vie privée/vie professionnelle

5 % Souplesse, flexibilité

1 % Autres (télétravail ...)

4 % J'ai peu de contraintes : j'habite à côté de mon travail, je suis sans enfant, célibataire, etc.

2 % Sans enfant/célibataire

2 % Autres (peu de transport pour aller au travail, enfants autonomes)

36 %

23 %

10 %

3 %

10 % Non (sans précision)

42 % J'ai trop de contraintes en général

17 % Pas assez de temps pour ma vie personnelle/pour faire ce que je prévois/je cours après le temps

15 % Pas assez de temps pour ma famille et mes enfants

10 % Pas assez de temps pour moi, mes loisirs

41 % J'ai trop de contraintes dans mon travail (travail de nuit, le soir, les week-ends)

20 % Charge de travail trop importante/passe trop de temps au travail, heures supplémentaires, imprévus
Travail en décalé (nuit, week-end), horaires variables

11 % Le travail prend une place trop importante (manque de flexibilité des horaires, déplacements trop fréquents ...)

23 % Je perds trop de temps dans les transports

7 % Mon travail m'amène beaucoup de stress ou de fatigue, cela pèse sur ma vie personnelle et je n'arrive pas à profiter de mon temps libre

3 % Stress

4 % Fatigue

43 %

42 %

10 %

6 %

CAUSES DE SATISFACTION – SELECTION DE VERBATIM

2017

33 %

J'ai un contrat ou un métier qui me permet d'avoir du temps libre : temps partiel, horaires décalés, etc.

- **Temps partiel** : « Je travaille qu'à mi-temps donc j'ai du temps pour moi », « Je travaille à temps partiel 80 % afin de pouvoir passer plus de temps avec mes enfants »
- **Horaires fixes, réguliers/35h par semaine/39h avec des RTT** : « Mes horaires de bureau et ma vie de famille : bon équilibre », « RTT et congés permettent un bon équilibre », « Je dépasse rarement mon emploi du temps de 39h/semaine, ce qui me laisse du temps pour d'autres activités extérieures »
- **Horaires satisfaisants** : « Je suis satisfait, en effet je peux choisir mon créneau horaire », « Oui possibilité de gérer mon temps qui me permet de gérer ma vie de famille », « Oui car mes horaires me correspondent »
- **Horaires décalés/3x8/Horaires d'équipe** : « Oui car je commence très tôt le matin donc j'ai les après-midi libres »

36 %

33 %

Je m'adapte et réussis à tout concilier : temps de travail, temps personnel et familial

« Je suis satisfaite car je sais m'organiser », « Oui j'arrive à concilier travail et vie familiale de façon proportionnelle », « J'ai le temps de rentrer pratiquement tous les midi et ne rentre pas trop tard pour profiter de ma famille », « Oui, car j'ai suffisamment de temps pour pratiquer des activités diverses, je peux prendre du temps pour moi », « Je réussis à équilibrer mes temps de vie et j'en profite dès que je peux », « Oui car je m'accorde plus de temps pour moi et arrête de penser sans arrêt au travail »

23 %

6 %

Mon entreprise facilite la conciliation vie privée et vie professionnelle

« Oui, mon employeur fait preuve de beaucoup de souplesse », « J'ai un responsable conscient de mes attentes et qui est dans le même cas que moi », « Le télétravail me permet de m'organiser »

10 %

4 %

J'ai peu de contraintes : j'habite à côté de mon travail, je suis sans enfant, célibataire, etc.

« Maintenant mes 2 enfants sont adultes donc plus besoin de m'en occuper », « Je suis célibataire donc je suis libre d'occuper mon temps comme il me plait »

3 %

CAUSES D'INSATISFACTION – SELECTION DE VERBATIM

42 %

J'ai trop de contraintes en général :

- **Pas assez de temps pour ma vie personnelle/pour faire tout ce que je prévois/je cours après le temps :** « J'ai l'impression de ne jamais avoir le temps », « Non je ne suis pas satisfaite, les journées de 24h sont trop courtes pour tout faire », « Mon travail empiète souvent sur ma vie personnelle »
- **Pas assez de temps pour ma famille et mes enfants :** « Mon activité professionnelle empiète régulièrement sur ma vie familiale », « Pas assez de temps à consacrer à mes enfants », « Difficile de satisfaire tout le monde : moi, mon épouse, ma fille, mes amis, mon patron », « J'ai l'impression de passer ma vie à travailler et je n'ai pas le temps de jouer avec mon fils »
- **Pas assez de temps pour moi, mes loisirs :** « Je n'ai pas assez de temps pour moi », « J'aimerais travailler moins pour profiter de la vie »

2017

43 %

41 %

J'ai trop de contraintes dans mon travail (travail de nuit, le soir, les week-ends)

- **Charge de travail trop importante/passe trop de temps au travail :** « Je travaille trop à mon goût », « Plutôt pas, je rentre trop tard le soir », « Le travail est vraiment chronophage et une fois sorti de l'entreprise il est parfois difficile de se motiver pour différentes activités de la vie privée »
- **Le travail prend une place trop importante (manque de flexibilité, déplacements ...) :** « Le temps manque souvent car le professionnel envahit aussi la sphère privée », « Pas assez de souplesse dans mon emploi du temps au travail », « Des déplacements professionnels sur plusieurs jours toutes les semaines. Plus de vie de famille possible. »
- **Travail en décalé (de nuit, le week-end...), horaires variables :** « Non car je travaille en équipe, et le changement d'horaires chaque semaine donne un rythme différent à ma vie et me fatigue plus », « Travailler en horaires décalés ne me permet pas de m'occuper de mes enfants comme je le voudrais »

42 %

23 %

Je perds trop de temps dans les transports (trajet logement/travail)

« Je passe trop de temps dans les transports et je suis tributaire des planifications des trains pour partir au travail et revenir chez moi », « Je passe beaucoup de temps sur la route donc je passe très peu de temps chez moi la semaine »

10 %

7 %

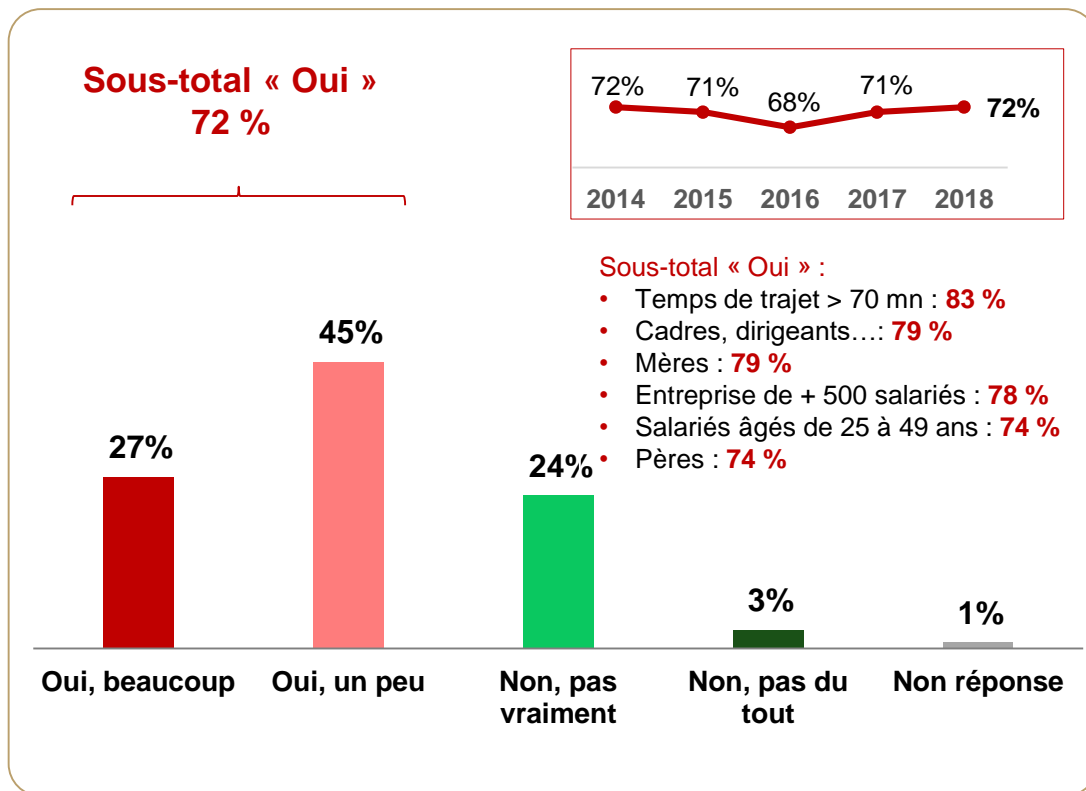
Mon travail m'amène beaucoup de stress ou de fatigue, cela pèse sur ma vie personnelle et je n'arrive pas à profiter de mon temps libre

« Il est vrai que le stress du travail envahit ma vie familiale », « Le manque de moments de vrai repos »

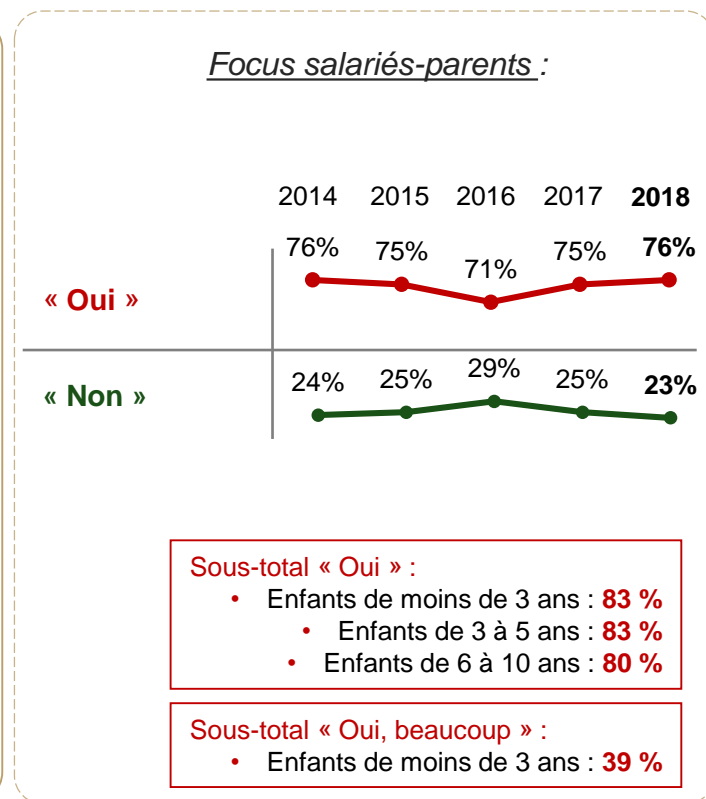
6 %

LE MANQUE DE TEMPS

Au quotidien, diriez-vous que vous « manquez de temps » ?



Base : ensemble de l'échantillon (1001 personnes)



Base : 616 personnes

L'UTILISATION DU TEMPS LIBRE

Et si vous aviez davantage de temps, vous l'utiliseriez en priorité pour... (Question ouverte, réponses spontanées, total supérieur à 100 %)

Base : ensemble de l'échantillon (1001 personnes)

24%

Non réponses

2017

43 %

Consacrer plus de temps à ma famille et à mes proches

- 36 % ▶ **Passer plus de temps en famille, avec mes enfants/petits-enfants/mes parents...**
« Etre avec mes enfants », « Passer plus de temps avec ma famille rien que pour les loisirs... »
- 7 % ▶ **Sortir, voir mes amis**
« Faire des sorties », « Passer du temps avec mes amies »

38 %

31 %

Avoir plus de temps pour moi, mes loisirs, mon bien-être...

- 21 % ▶ **Mes loisirs**
« Des loisirs personnels », « Coudre, broder, tricoter, peindre... »
- 10 % ▶ **M'occuper de moi, prendre du temps pour moi, mon bien-être**
« J'utiliserais ce temps pour m'occuper plus de moi », « Prendre soin de moi »

32 %

15 %

Faire du sport, une activité physique, marcher

« Faire du sport », « Pour faire de la marche »

14 %

12 %

Prendre plus mon temps au quotidien : faire les choses tranquillement, se reposer, ne rien faire

« Dormir et me relaxer », « Me détendre davantage », « Me reposer, profiter du temps »

15 %

11 %

Entretenir ma maison (travaux, bricolage, courses, jardinage)

« Bricolage, jardinage », « Mes travaux dans ma maison », « Ranger et faire du nettoyage »

14 %

11 %

Faire plus de sorties (culturelles, voyages), faire des rencontres, s'engager dans la vie associative :

« Faire des expos, aller au cinéma, organiser des week-ends », « Faire des voyages », « Faire du bénévolat »

10 %

4 %

Formation, développement personnel, travail supplémentaire :

« Développer mon entreprise de conseil en gestion », « Faire des démarches administratives, prendre des rendez-vous »

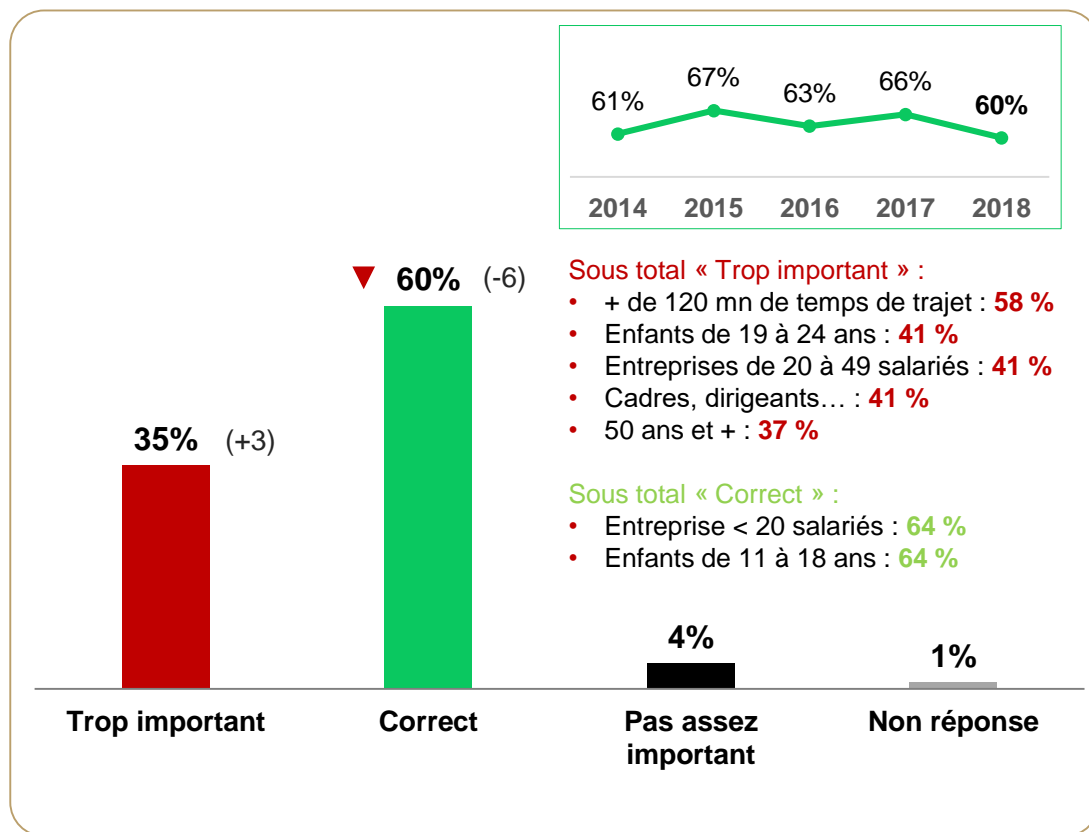
2%



**LA PLACE DE LA VIE PROFESSIONNELLE
DANS L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE**

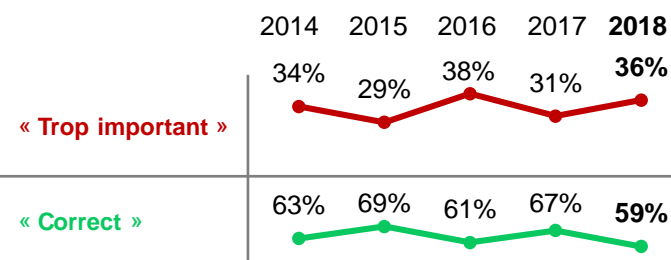
VIE PROFESSIONNELLE ET EQUILIBRE PERSONNEL

Dans votre équilibre de vie, le temps que vous consacrez à votre vie professionnelle vous paraît-il :



Base : ensemble de l'échantillon (1001 personnes)

Focus salariés-parents :



« Trop important » :

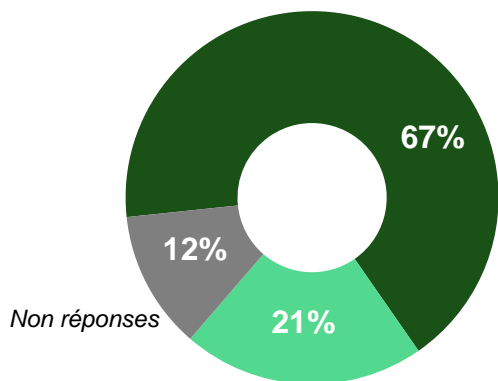
- Enfants de moins de 3 ans : **35 %**

Base : 616 personnes

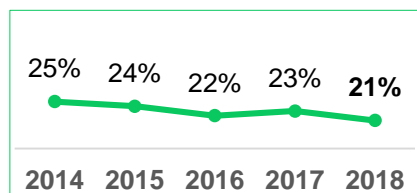
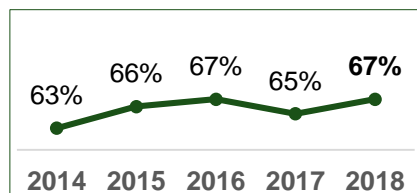
PRESENTEISME ET EFFICACITE DANS L'ENTREPRISE

Dans l'entreprise ou l'organisme où vous travaillez, qu'est-ce qui est valorisé en priorité ?

L'efficacité dans la réalisation de son travail



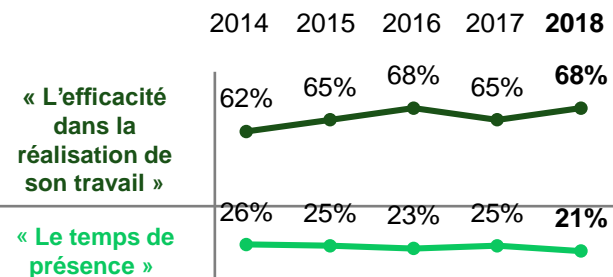
Le temps de présence



Sous total « Le temps de présence »

- Région parisienne : **30 %**
- Plus de 120 mn de trajet : **27 %**
- Région parisienne : **30 %**
- Pères : **26 %**
- Secteur public : **25 %**
- Hommes : **24 %**
- Entreprises + 500 salariés : **23 %**

Focus salariés-parents :



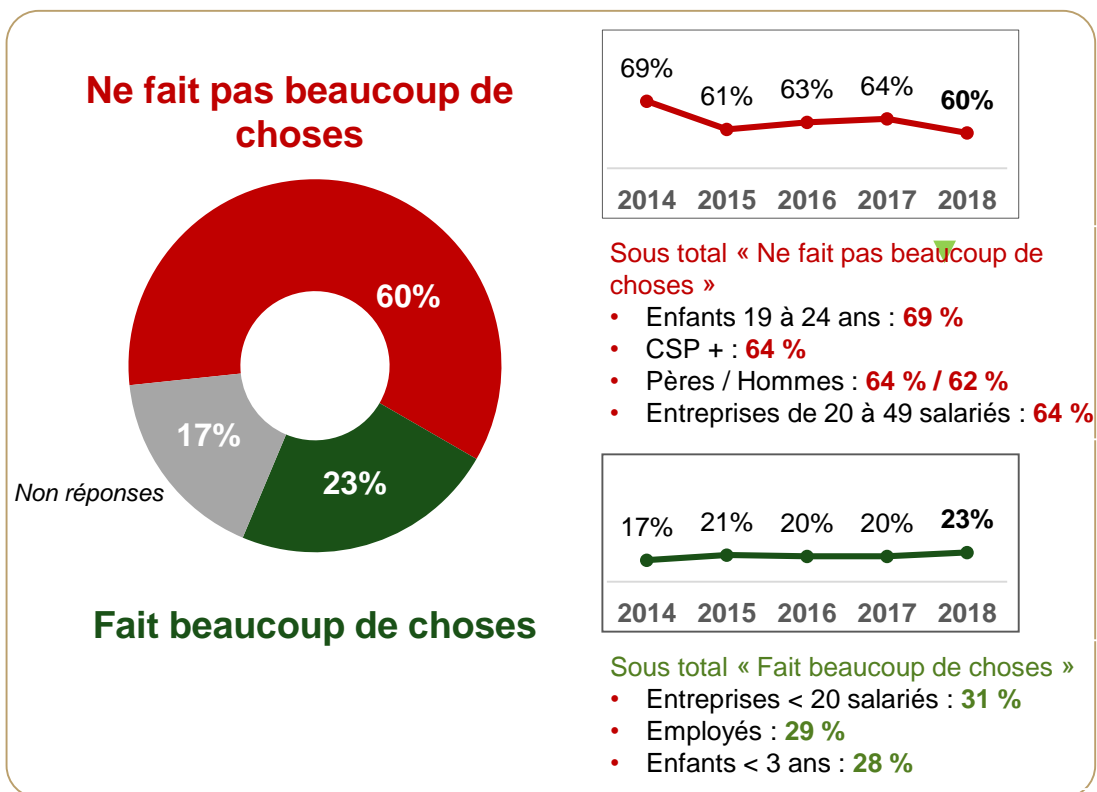
« Le temps de présence »

- Enfants de 3 à 5 ans : **29 %**

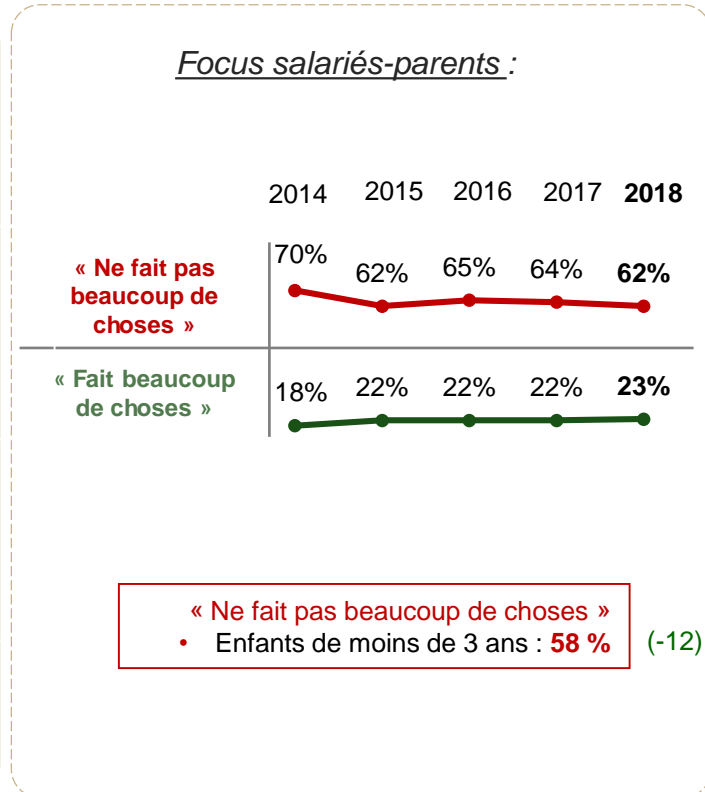
Base : 616 personnes

LE RÔLE DE L'EMPLOYEUR DANS L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

Diriez-vous que pour vous aider à équilibrer vos temps de vie, votre employeur....



Base : ensemble de l'échantillon (1001 personnes)

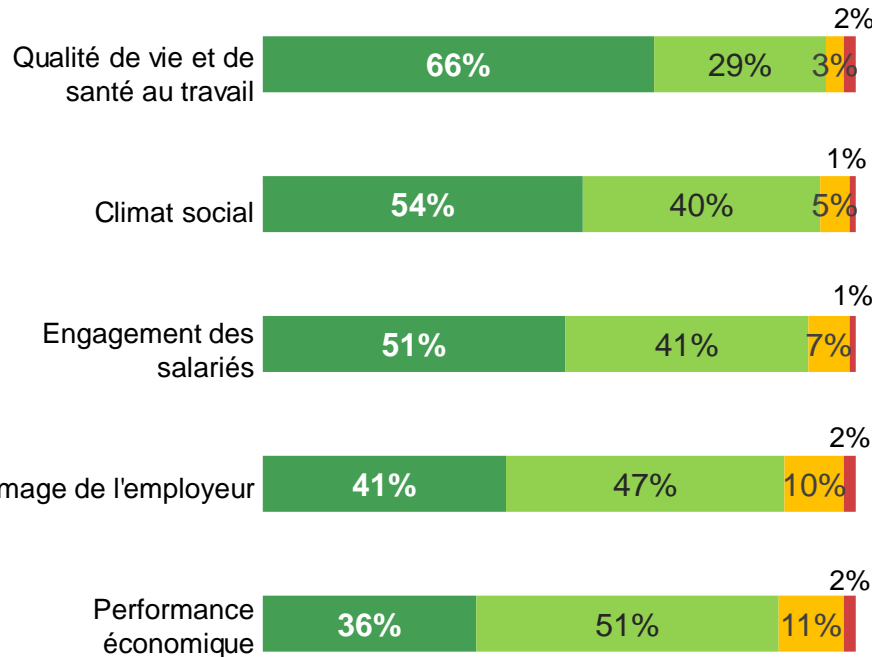


Base : 616 personnes

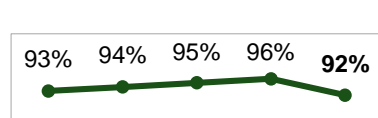
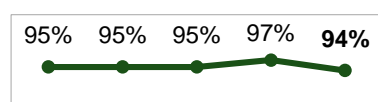
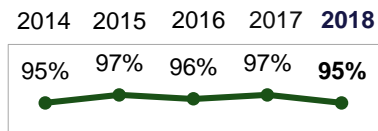
L'IMPACT D'UN MEILLEUR EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE POUR L'ENTREPRISE

Diriez-vous qu'aider les salariés à mieux équilibrer leurs temps de vie peut avoir un impact très important, assez important, peu important ou pas du tout important en matière de :

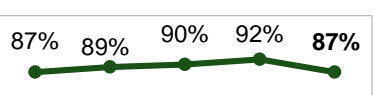
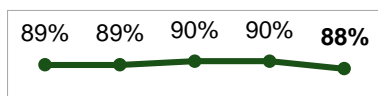
■ Très important ■ Assez important
■ Peu important ■ Pas du tout important



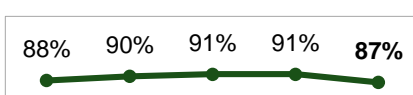
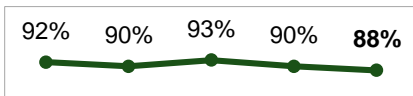
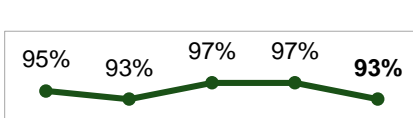
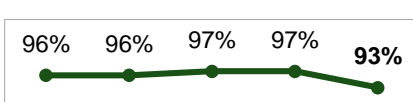
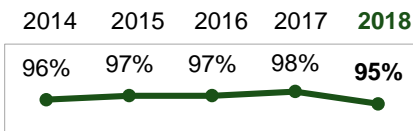
Sous-Total « Important »



Enfants de moins de 3 ans : 95 %



Focus salariés-parents :
(Sous-Total « Important »)



LES MESURES PRIORITAIRES - SYNTHÈSE

Parmi les mesures suivantes, quelles sont d'après vous les quatre meilleures, en tant que salarié ?

Fréquence des catégories de mesures (% de salariés ayant au moins mentionné une mesure de la catégorie)



Organisation du travail

90 %

Enfants de 19 à 24 ans : 95 %

50 ans et + : 94 %

CSP + : 92 %

Enfants de 11 à 18 ans : 91 %



**Services et soutien
financier**

81 %

Enfants de < 3 ans : 92 %

Familles nombreuses : 91 %

CSP - : 87 %

< 25 ans : 85 % et 25 à 49 ans : 83 %



**Sensibilisation des
managers**

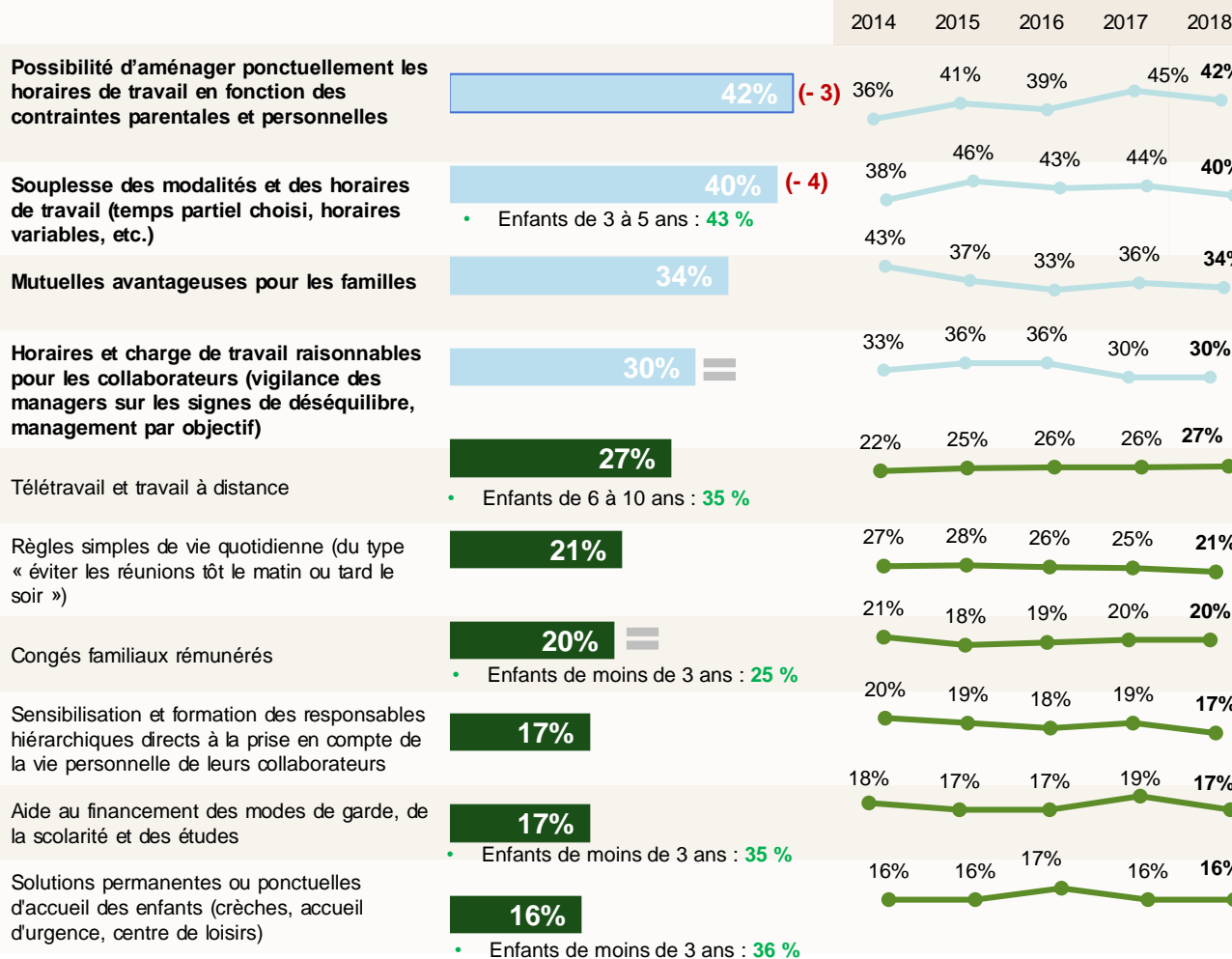
63 %

Enfants de 19 à 24 ans : 70 %

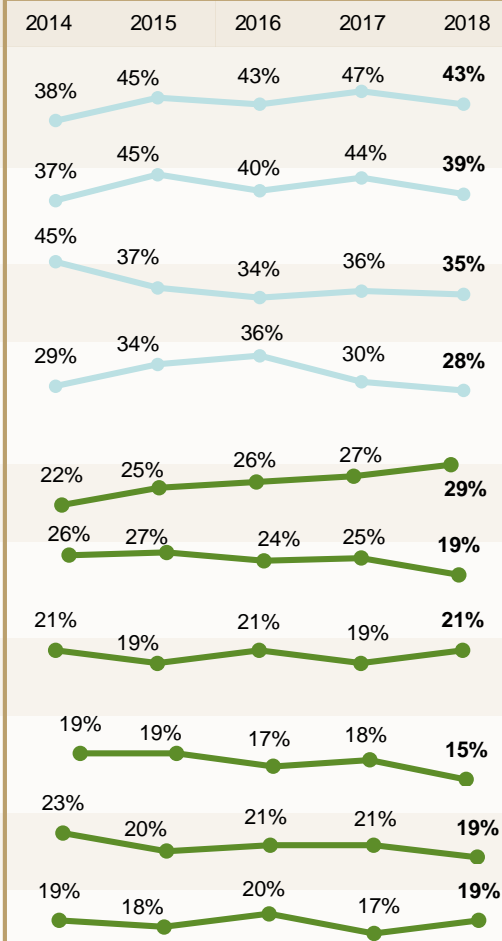
CSP - : 66 %

LES MESURES PRIORITAIRES

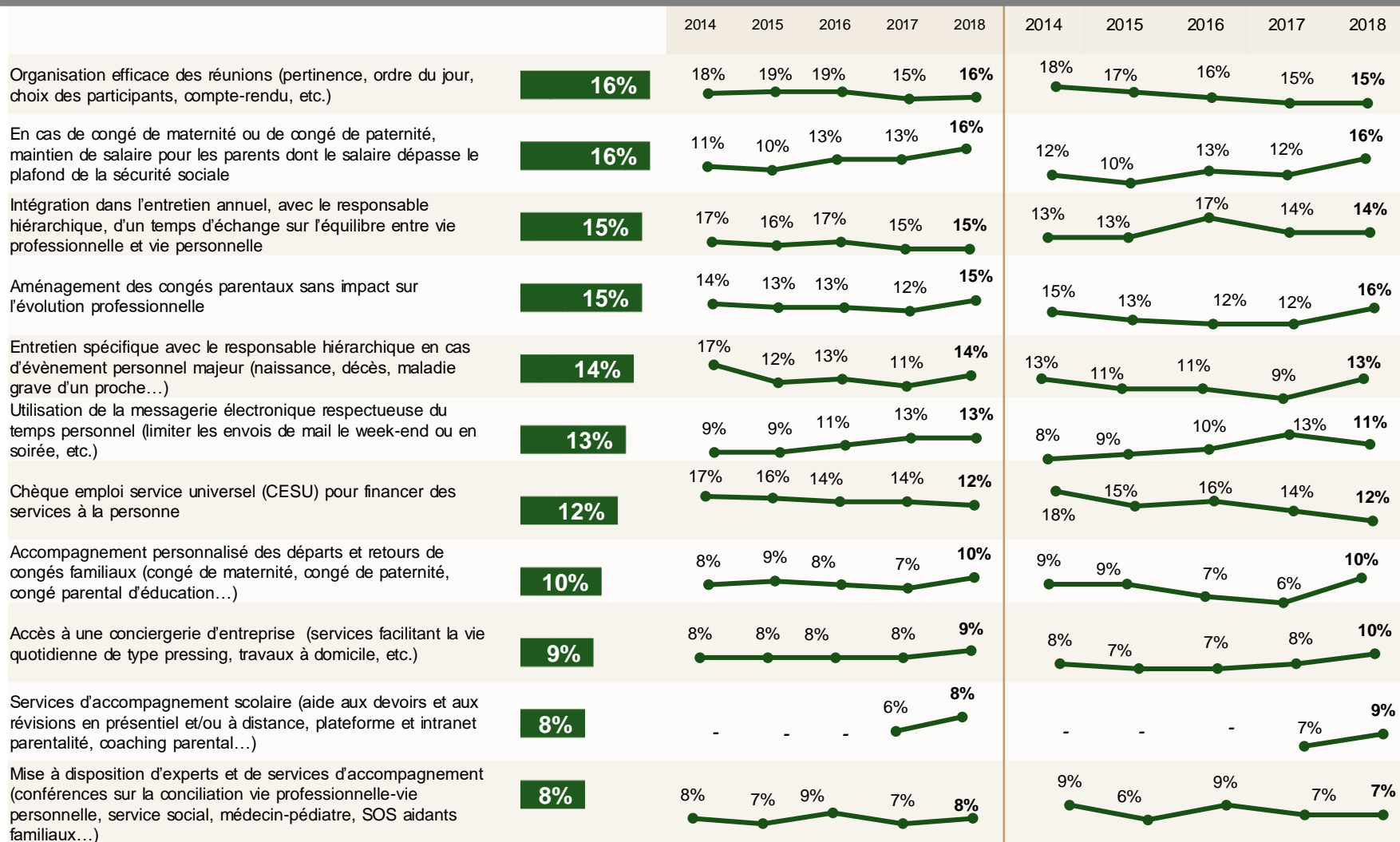
Parmi les mesures suivantes, quelles sont d'après vous les quatre meilleures, en tant que salarié ? (plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100)



Focus salariés-parents



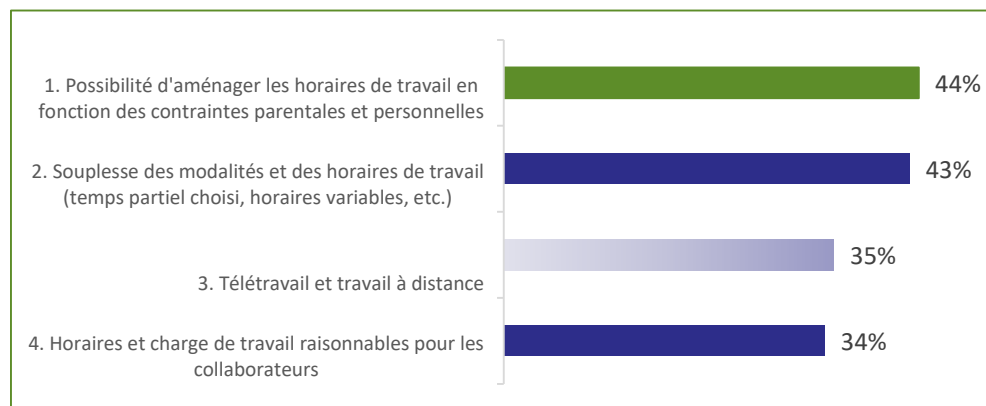
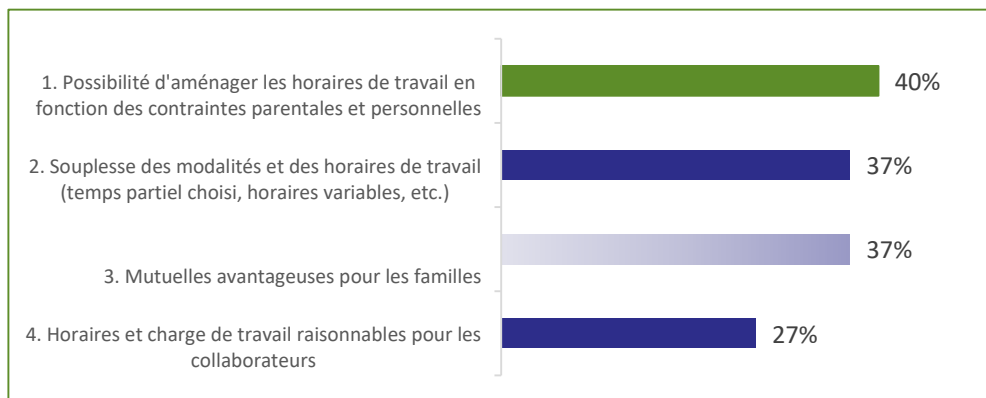
LES MESURES PRIORITAIRES (2/2)



LES MESURES PRIORITAIRES PAR PUBLIC - CATEGORIES D'EMPLOI (1/2)

Parmi les mesures suivantes, quelles sont d'après vous les quatre meilleures, en tant que salarié ?

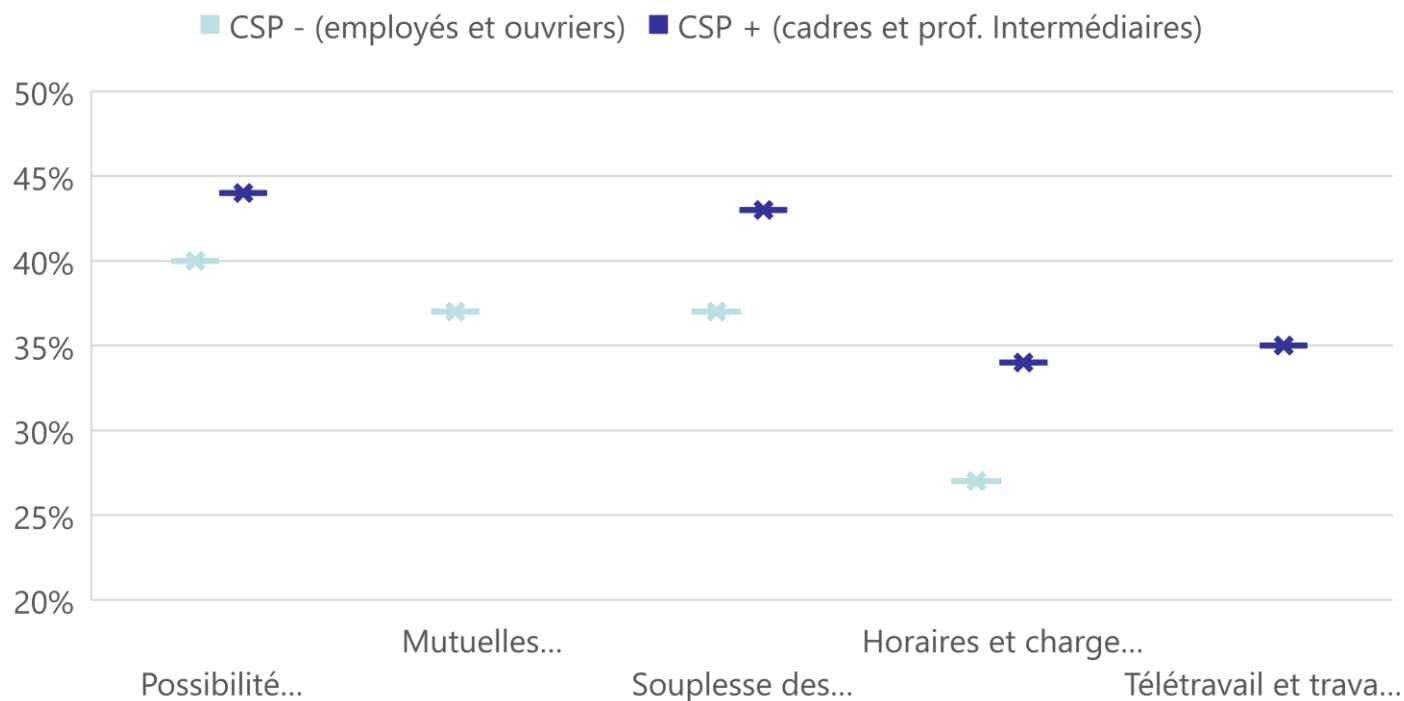
(plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100)



LES MESURES PRIORITAIRES PAR PUBLIC - CATEGORIES D'EMPLOI (1/2)

Parmi les mesures suivantes, quelles sont d'après vous les quatre meilleures, en tant que salarié ?

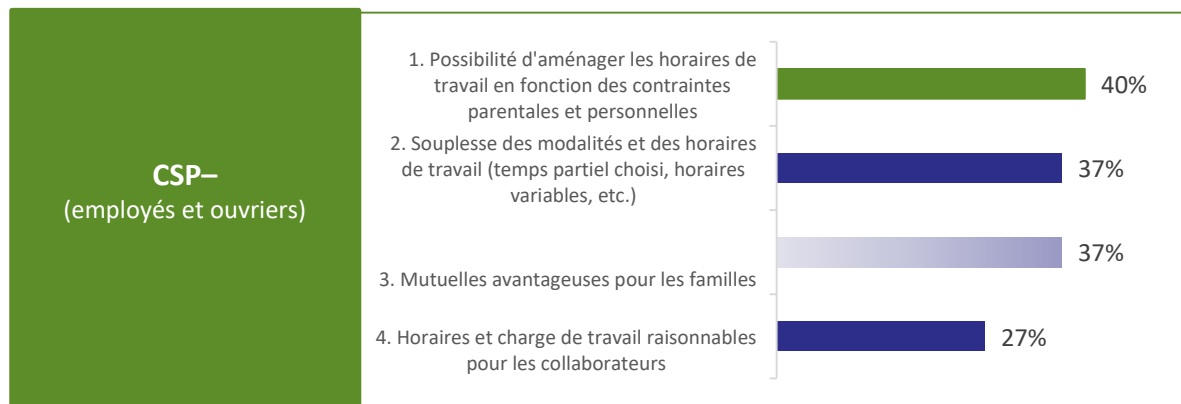
(plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100)



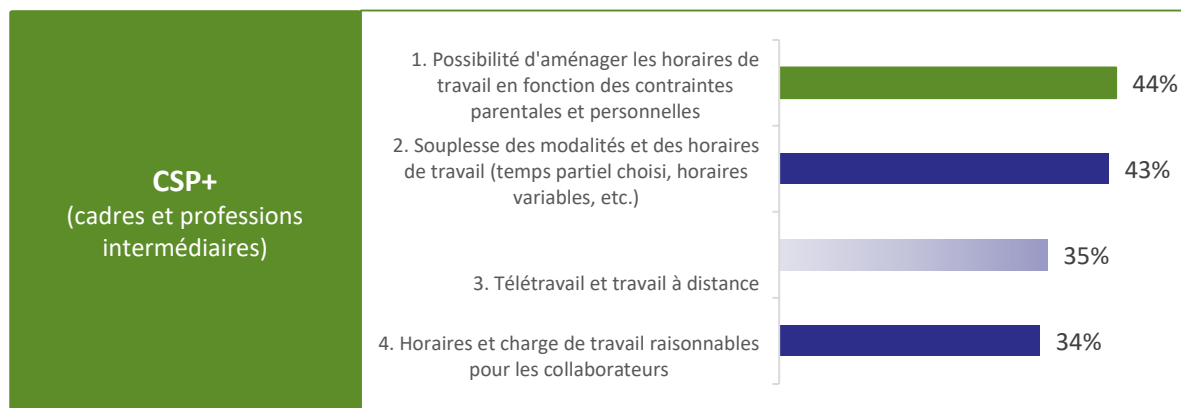
LES MESURES PRIORITAIRES PAR PUBLIC - CATEGORIES D'EMPLOI (2/2)

Parmi les mesures suivantes, quelles sont d'après vous les quatre meilleures, en tant que salarié ?

(plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100)



- Autres besoins spécifiques
- Congés familiaux rémunérés (24 % v/s 20 %)
 - Aide financière modes de garde (19 % v/s 17 %)
 - Maintien de rémunération pendant de congé de maternité et de paternité (19 % v/s 16 %)
 - Entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'évènement personnel majeur (18 % v/s 14 %)
 - Accompagnement personnalisé des départs et retours de congés familiaux (12 % v/s 10 %)
 - Services d'accompagnement et mise à disposition d'experts (10 % v/s 8 %)

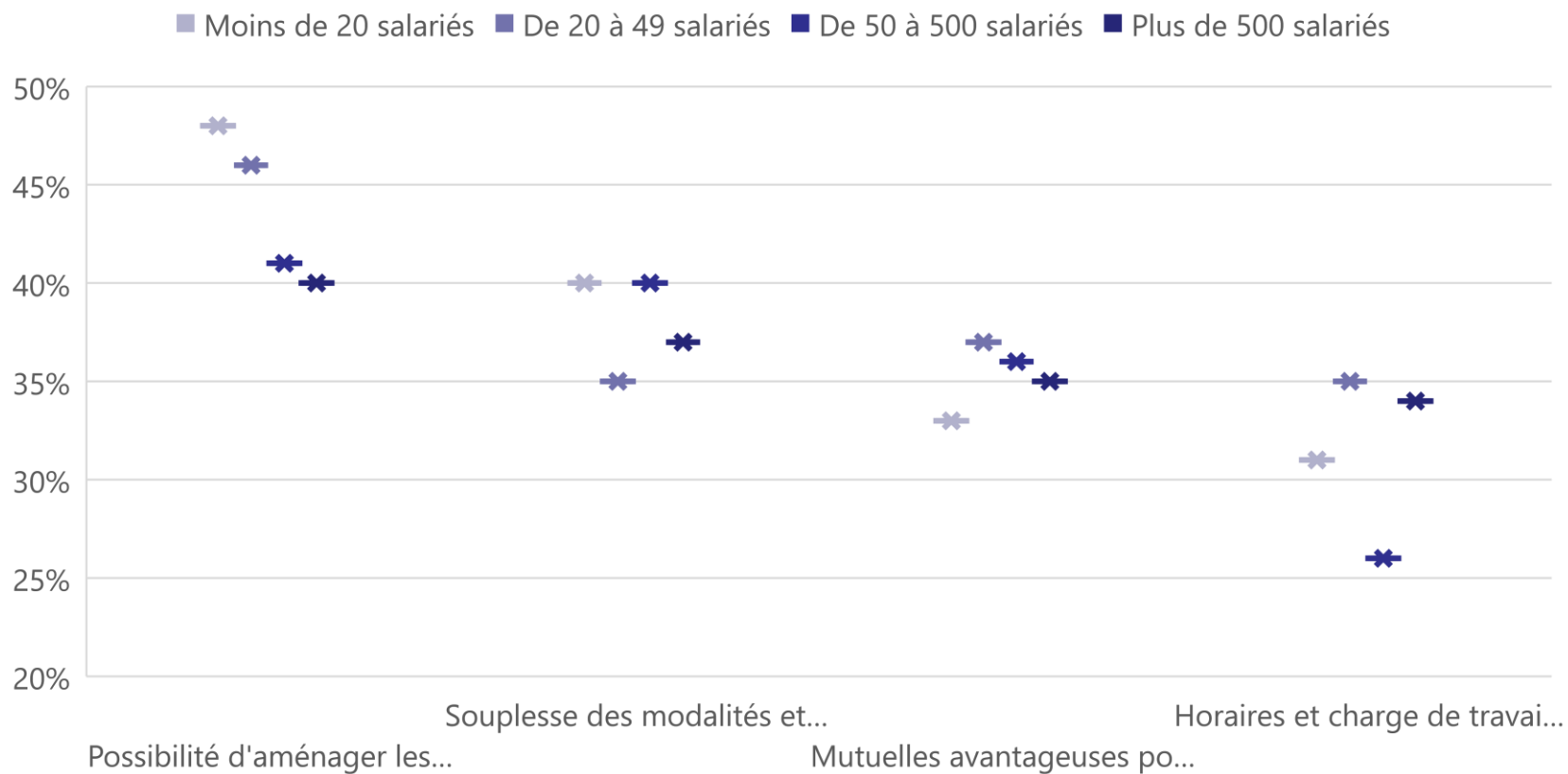


- Autres besoins spécifiques
- Règles simples de vie quotidienne de type éviter les réunions tôt/tard (25 % v/s 21%)
 - Organisation efficace des réunions (20 % v/s 16 %)

LES MESURES PRIORITAIRES PAR PUBLIC - TAILLE DE L'ENTREPRISE (1/3)

Parmi les mesures suivantes, quelles sont d'après vous les quatre meilleures, en tant que salarié ?

(plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100)

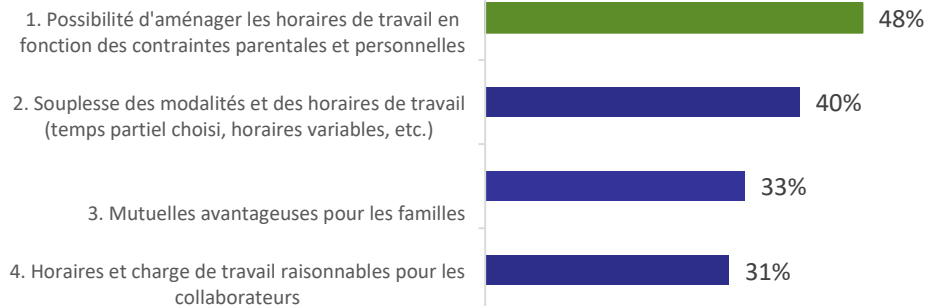


LES MESURES PRIORITAIRES PAR PUBLIC - TAILLE DE L'ENTREPRISE (2/3)

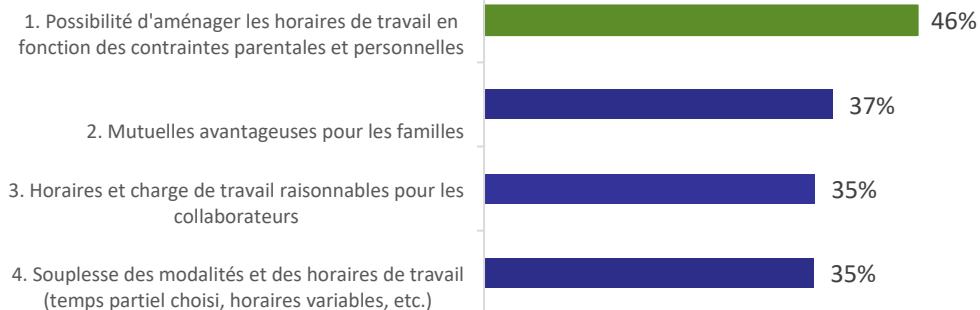
Parmi les mesures suivantes, quelles sont d'après vous les quatre meilleures, en tant que salarié ?

(plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100)

Moins de 20 salariés



De 20 à 49 salariés



Autres besoins spécifiques

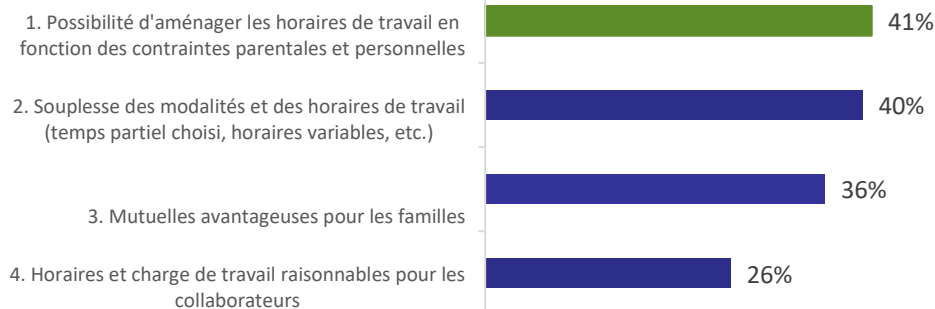
- Accès à une conciergerie d'entreprise (14 % v/s 9 %)

LES MESURES PRIORITAIRES PAR PUBLIC - TAILLE DE L'ENTREPRISE (3/3)

Parmi les mesures suivantes, quelles sont d'après vous les quatre meilleures, en tant que salarié ?

(plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100)

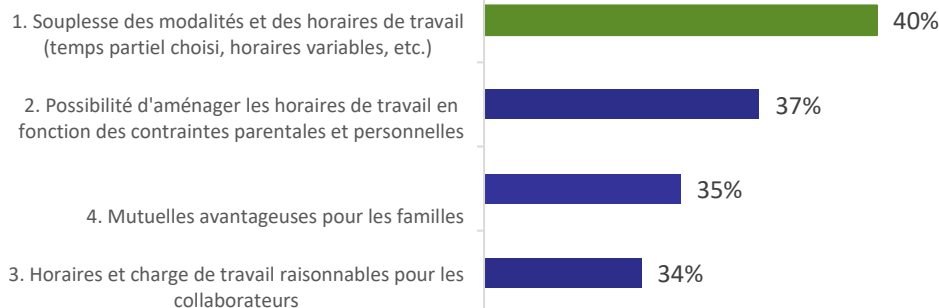
De 50 à 500 salariés



Autres besoins spécifiques

- Maintien de salaire en cas de congé de maternité ou de paternité (19 % v/s 17 %)
- Solutions permanentes ou ponctuelles d'accueil des enfants (crèches, accueil d'urgence, centres de loisirs) (17 % v/s 15 %)

Plus de 500 salariés



Autres besoins spécifiques

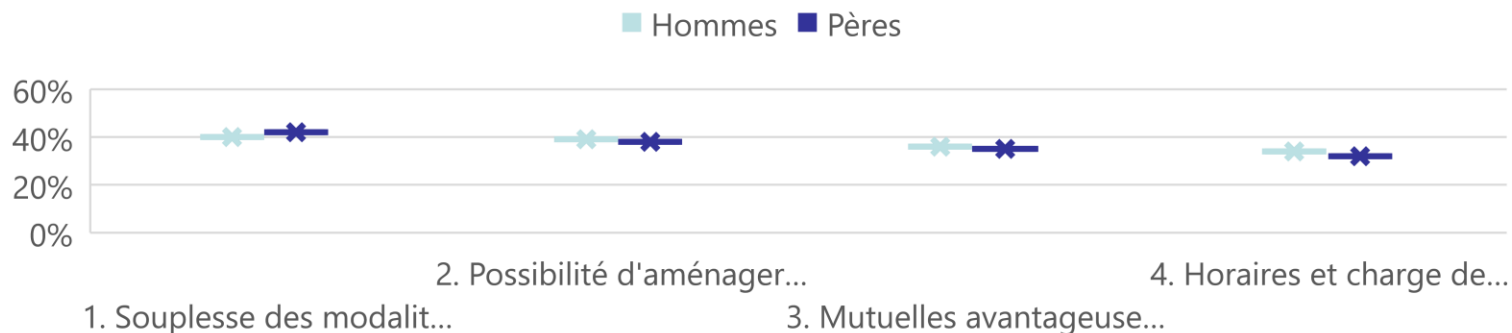
- Télétravail et travail à distance (31 %) v/s 27 %

LES MESURES PRIORITAIRES PAR PUBLIC - HOMMES/FEMMES – PERES/MERES (1/2)

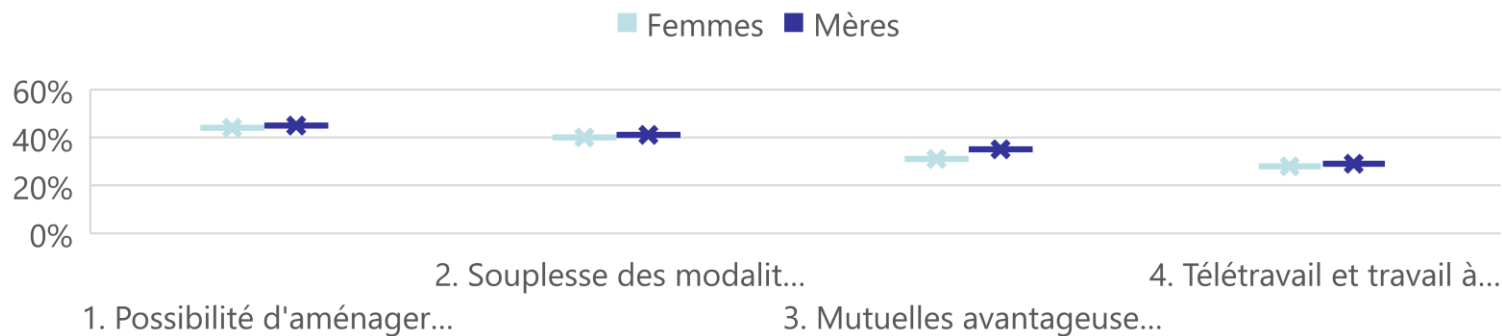
Parmi les mesures suivantes, quelles sont d'après vous les quatre meilleures, en tant que salarié ?

(plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100)

**Hommes
/Pères**



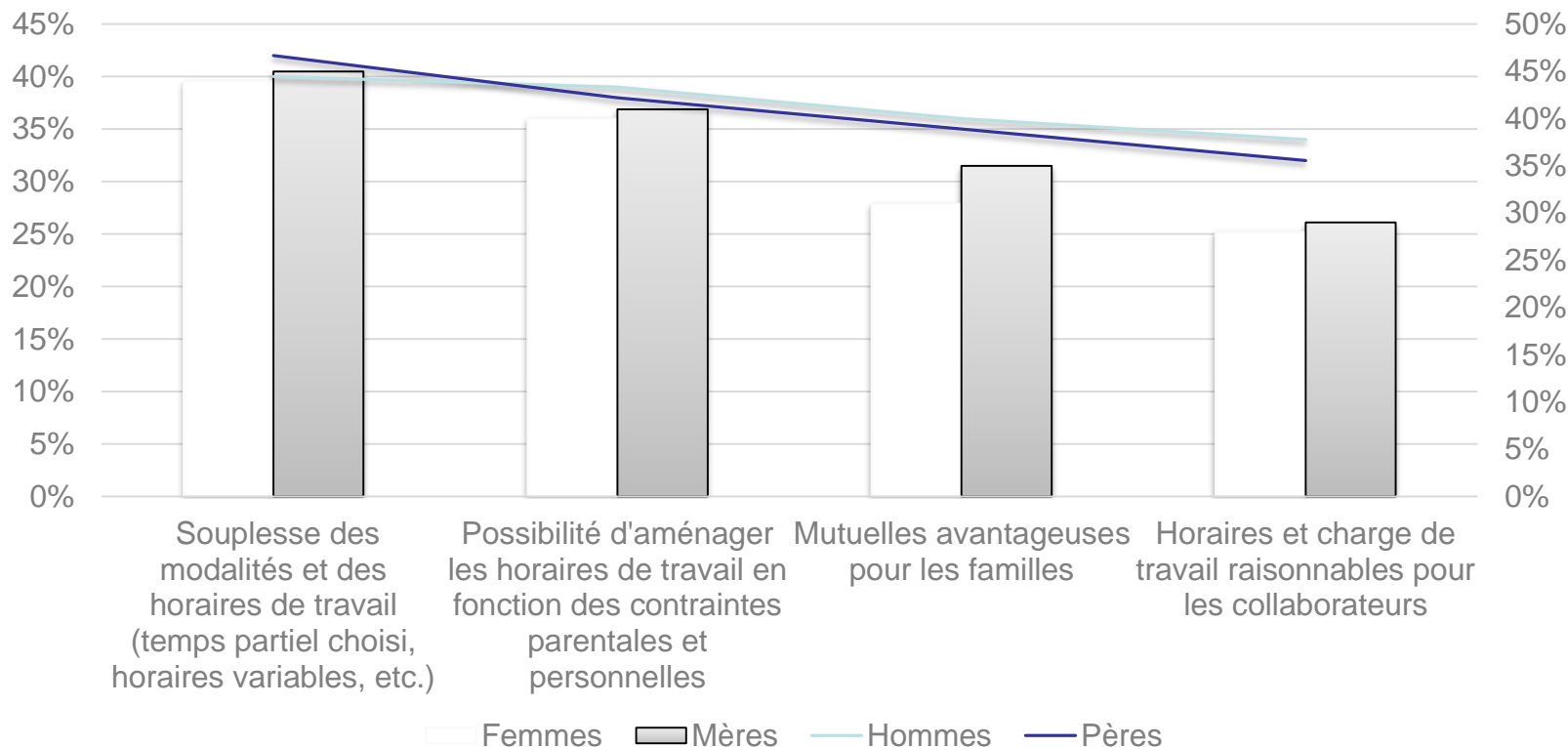
**Femmes/
Mères**



LES MESURES PRIORITAIRES PAR PUBLIC - HOMMES/FEMMES – PERES/MERES (1/2)

Parmi les mesures suivantes, quelles sont d'après vous les quatre meilleures, en tant que salarié ?

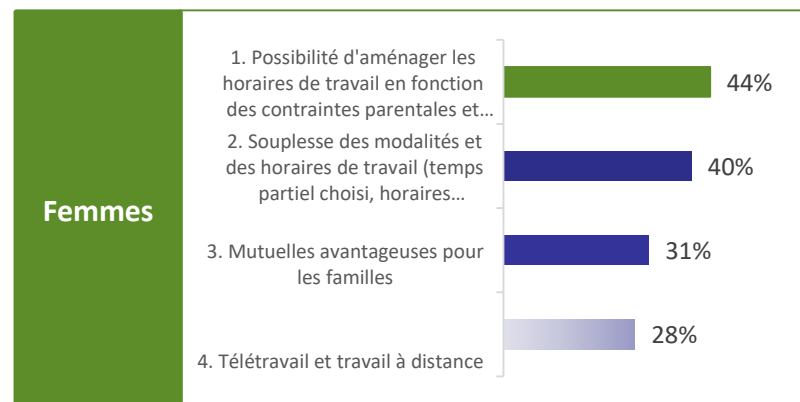
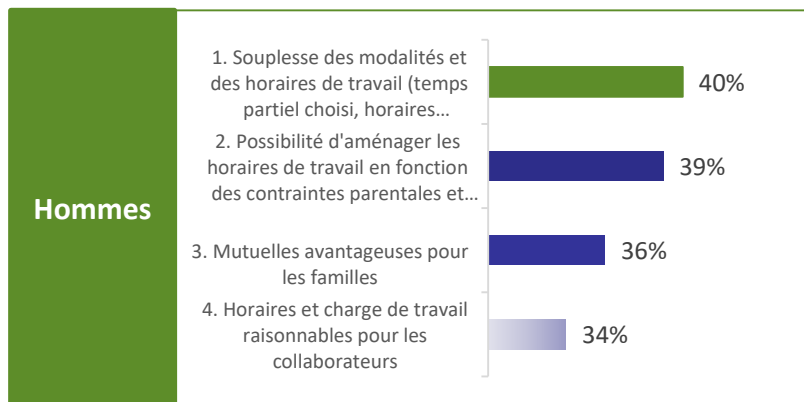
(plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100)



LES MESURES PRIORITAIRES PAR PUBLIC - HOMMES/FEMMES – PERES/MERES (2/2)

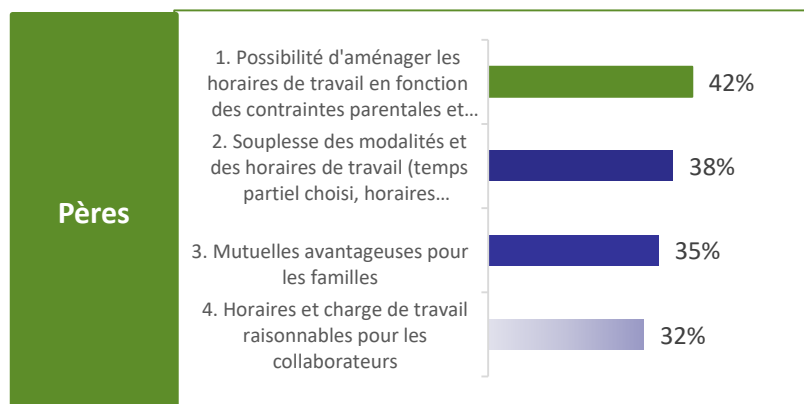
Parmi les mesures suivantes, quelles sont d'après vous les quatre meilleures, en tant que salarié ?

(plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100)



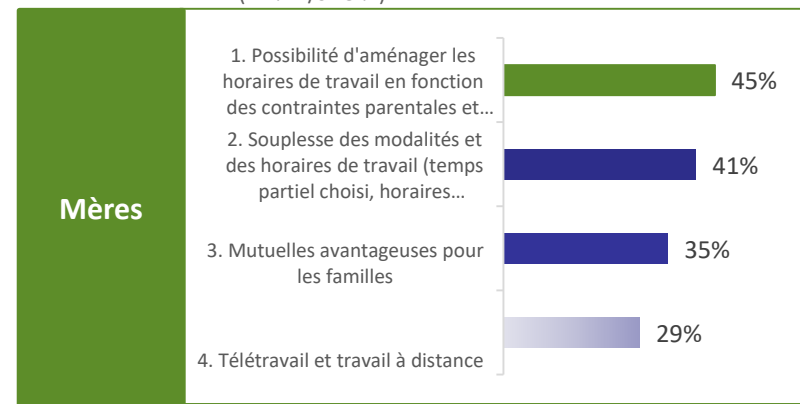
Femmes >> Autres besoins spécifiques

- Règles simples de vie quotidienne de type éviter les réunions tôt/tard (24 % v/s 19 %)



Pères >> Autres besoins spécifiques

- Congés familiaux rémunérés (23 % v/s 21 %)



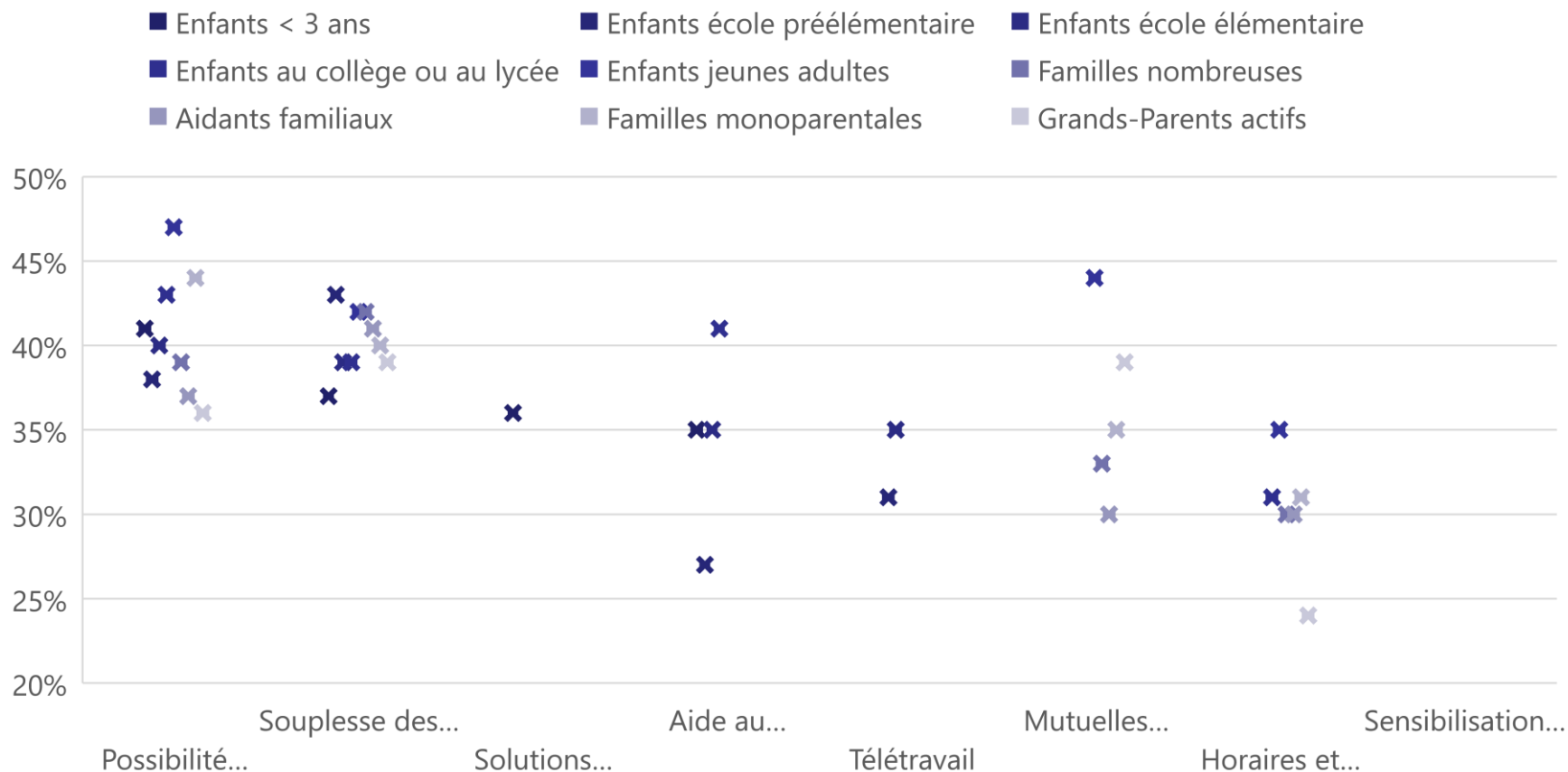
Mères >> Autres besoins spécifiques

- Solutions permanentes ou ponctuelles d'accueil (21 % v/s 19 %)

LES MESURES PRIORITAIRES PAR PUBLIC - SALARIES PARENTS (1/4)

Parmi les mesures suivantes, quelles sont d'après vous les quatre meilleures, en tant que salarié ?

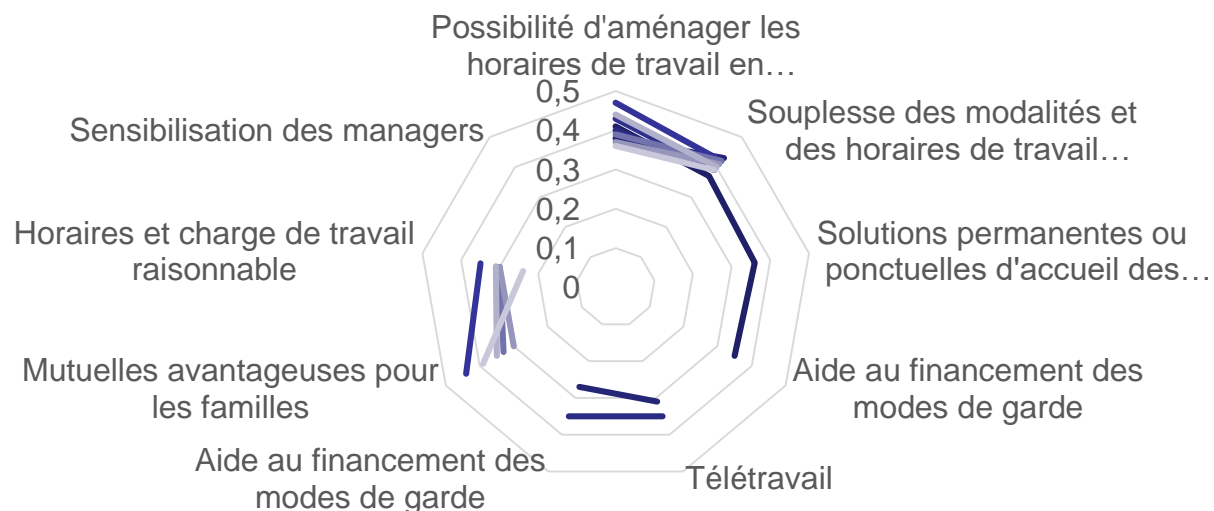
(plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100)



LES MESURES PRIORITAIRES PAR PUBLIC - SALARIES PARENTS (1/4)

Parmi les mesures suivantes, quelles sont d'après vous les quatre meilleures, en tant que salarié ?

(plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100)



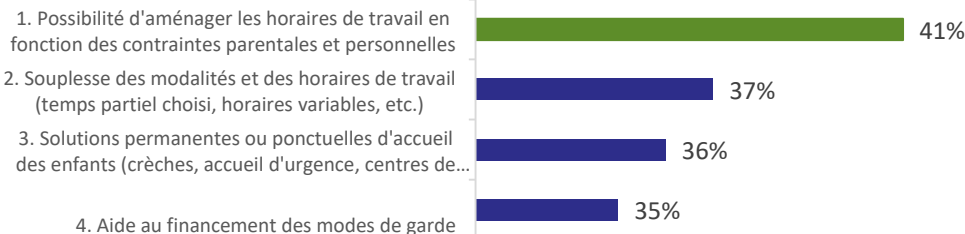
- Enfants < 3 ans
- Enfants école préélémentaire
- Enfants école élémentaire
- Enfants au collège ou au lycée
- Enfants jeunes adultes
- Familles nombreuses
- Aidants familiaux
- Familles monoparentales
- Grands-Parents actifs

LES MESURES PRIORITAIRES PAR PUBLIC - SALARIÉS PARENTS (2/4)

Parmi les mesures suivantes, quelles sont d'après vous les quatre meilleures, en tant que salarié ?

(plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100)

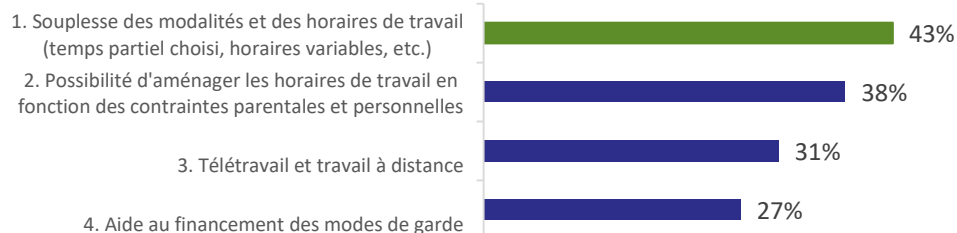
Salariés parents d'au moins un enfant de moins de trois ans



Autres besoins spécifiques

- Maintien de rémunération en cas de congé de maternité ou de paternité (19 % v/s 16 %)
- Mise à disposition d'experts et de services d'accompagnements (11 % v/s 7 %)

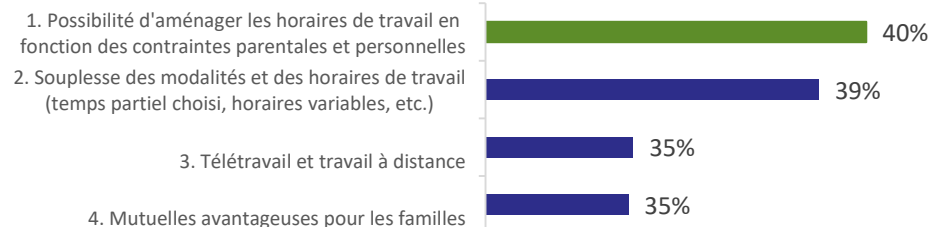
Salariés parents d'au moins un enfant en école préélémentaire



Autres besoins spécifiques

- Solution permanentes ou ponctuelles d'accueil (24 % v/s 16 %)

Salariés parents d'au moins un enfant en école élémentaire



Autres besoins spécifiques

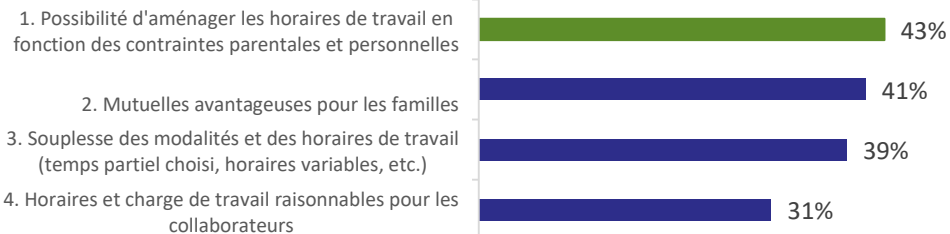
- Solution permanentes ou ponctuelles d'accueil (22 % v/s 16 %)
- Maintien de rémunération en cas de congé de maternité ou de paternité (21 % v/s 16 %)
- Aide au financement des modes de garde, de la scolarité et des études (20 % v/s 17 %)

LES MESURES PRIORITAIRES PAR PUBLIC - SALARIÉS PARENTS (3/4)

Parmi les mesures suivantes, quelles sont d'après vous les quatre meilleures, en tant que salarié ?

(plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100)

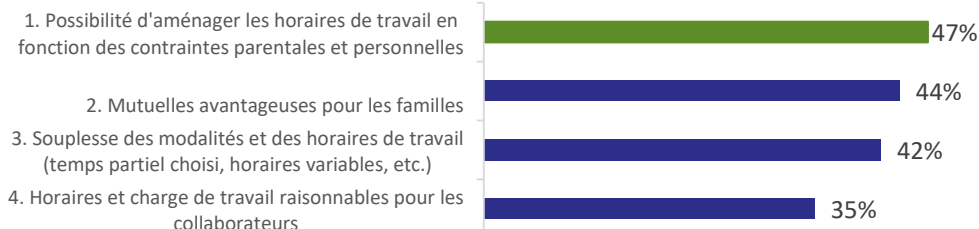
Salariés parents d'au moins un enfant au collège ou au lycée



Autres besoins spécifiques

- Intégration dans l'entretien annuel d'un temps d'échange sur l'équilibre vie pro – vie perso (22 % v/s 19 %)

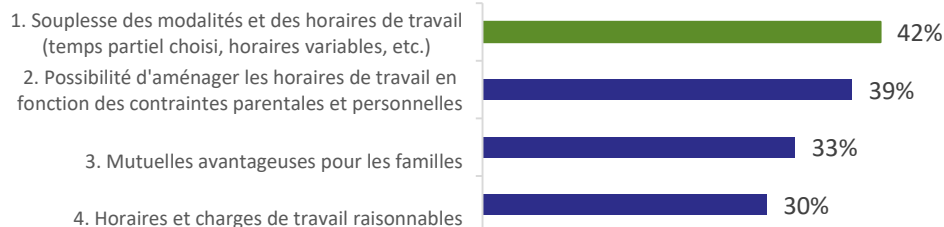
Salariés parents d'au moins un jeune adulte



Autres besoins spécifiques

- Chèque Emploi Service Universel (16 % v/s 14 %)
- Utilisation de la messagerie respectueuse de la vie personnelle (15 % v/s 11 %)

Salariés parents de trois enfants et plus



Autres besoins spécifiques

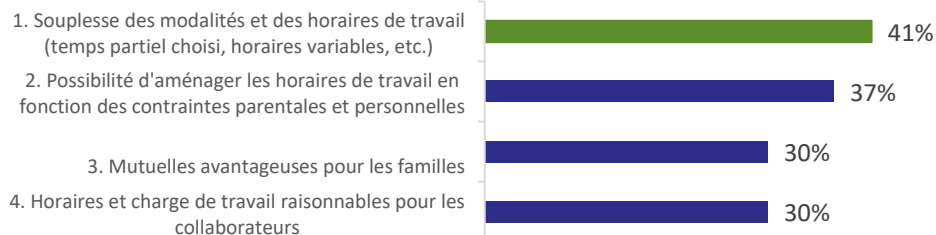
- Maintien de rémunération en cas de congé de maternité ou de paternité (23 % v/s 16 %)
- Solutions permanentes ou ponctuelles d'accueil des enfants (23 % v/s 19 %)
- Mise à disposition d'experts et de services d'accompagnements (13 % v/s 7 %)

LES MESURES PRIORITAIRES PAR PUBLIC - SALARIÉS PARENTS (4/4)

Parmi les mesures suivantes, quelles sont d'après vous les quatre meilleures, en tant que salarié ?

(plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100)

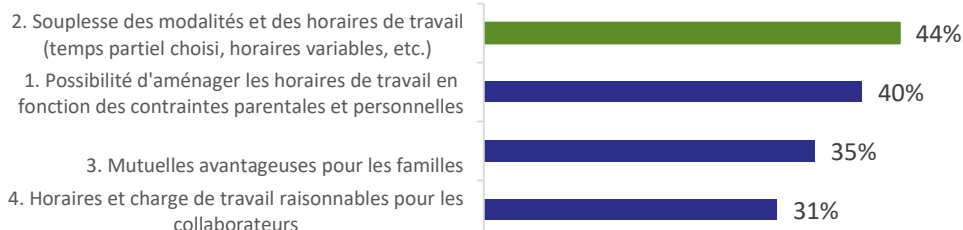
Salariés aidants familiaux



Autres besoins spécifiques

- Règles simples de vie quotidienne de type « éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir » (22 % v/s 19 %)

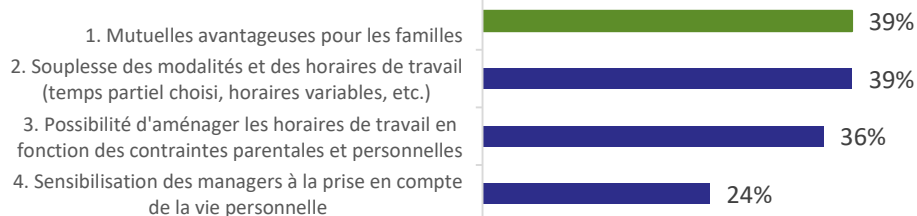
Familles monoparentales



Autres besoins spécifiques

- Règles simples de vie quotidienne de type « éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir » (23 % v/s 19 %)
- Services d'accompagnement scolaire (15 % v/s 9 %)

Grands-parents actifs



Autres besoins spécifiques

- Congés familiaux rémunérés (24 % v/s 20 %)

LES MESURES DÉJÀ MISES EN PLACE DANS LES ENTREPRISES (1/2)

Focus salariés-parents

Pour chacune de ces mesures, est-ce que... Elle existe déjà dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez : (plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100)

Mutuelles avantageuses pour les familles

48% (-4)

• Enfants de moins de 3 ans : **52%**

Souplesse des modalités et des horaires de travail (temps partiel choisi, horaires variables, etc.)

43%

Possibilité d'aménager ponctuellement les horaires de travail en fonction des contraintes parentales et personnelles

42%

• Enfants de moins de 3 ans : **45%**

Entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'évènement personnel majeur (naissance, décès, maladie grave d'un proche...)

36% (+4)

Utilisation de la messagerie électronique respectueuse du temps personnel (limiter les envois de mail le week-end ou en soirée, etc.)

33%

Règles simples de vie quotidienne (du type « éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir »)

33% =

Organisation efficace des réunions (pertinence, ordre du jour, choix des participants, compte-rendu, etc.)

32%

Congés familiaux rémunérés

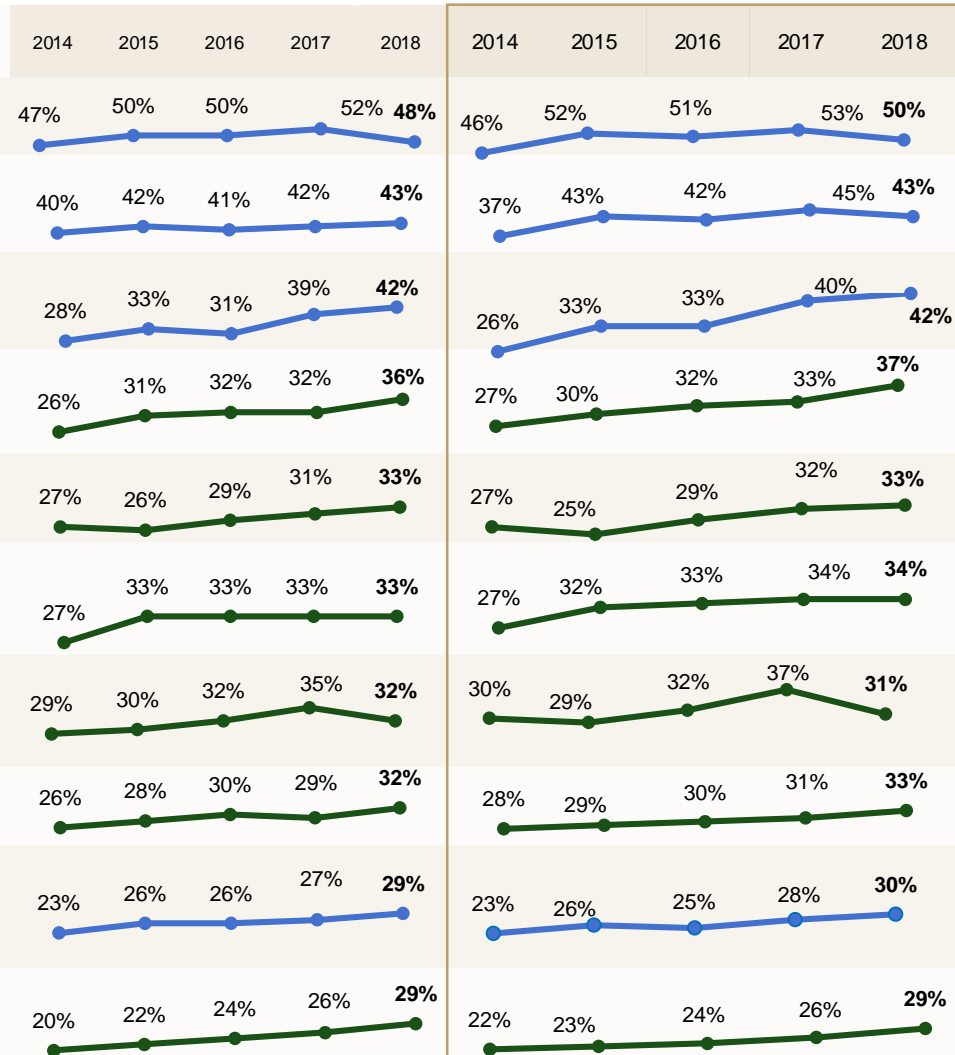
32%

Horaires et charge de travail raisonnables pour les collaborateurs (vigilance des managers sur les signes de déséquilibre, management par objectif)

29%

Intégration dans l'entretien annuel, avec le responsable hiérarchique, d'un temps d'échange sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

29%

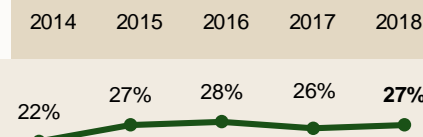


LES MESURES DÉJÀ MISES EN PLACE DANS LES ENTREPRISES (2/2)

Pour chacune de ces mesures, est-ce que... Elle existe déjà dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez : (plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100)

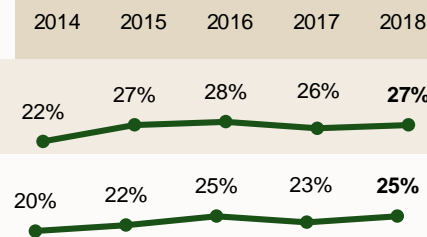
Aménagement des congés parentaux sans impact sur l'évolution professionnelle

27%



En cas de congé de maternité ou de congé de paternité, maintien de salaire pour les parents dont le salaire dépasse le plafond de la sécurité sociale

25%



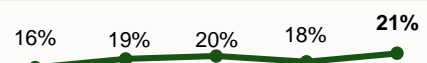
Télétravail et travail à distance

23%



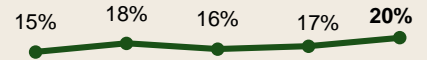
Chèque emploi service universel (CESU) pour financer des services à la personne

21%



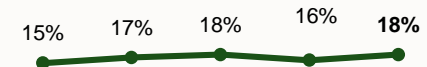
Sensibilisation et formation des responsables hiérarchiques directs à la prise en compte de la vie personnelle de leurs collaborateurs

20%



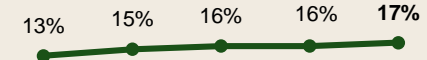
Accompagnement personnalisé des départs et retours de congés familiaux (congé de maternité, congé de paternité, congé parental d'éducation...)

18%



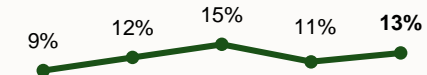
Aide au financement des modes de garde, de la scolarité et des études

17%



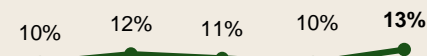
Mise à disposition d'experts et de services d'accompagnement (conférences sur la conciliation vie professionnelle-vie personnelle, service social, médecin-pédiatre, SOS aidants familiaux...)

13%



Solutions permanentes ou ponctuelles d'accueil des enfants (crèches, accueil d'urgence, centres de loisirs)

13%



Accès à une conciergerie d'entreprise (services facilitant la vie quotidienne de type pressing, travaux à domicile, etc.)

11%



Services d'accompagnement scolaire (aide aux devoirs et aux révisions en présentiel et/ou à distance, plateforme et intranet parentalité, coaching parental...)

9%

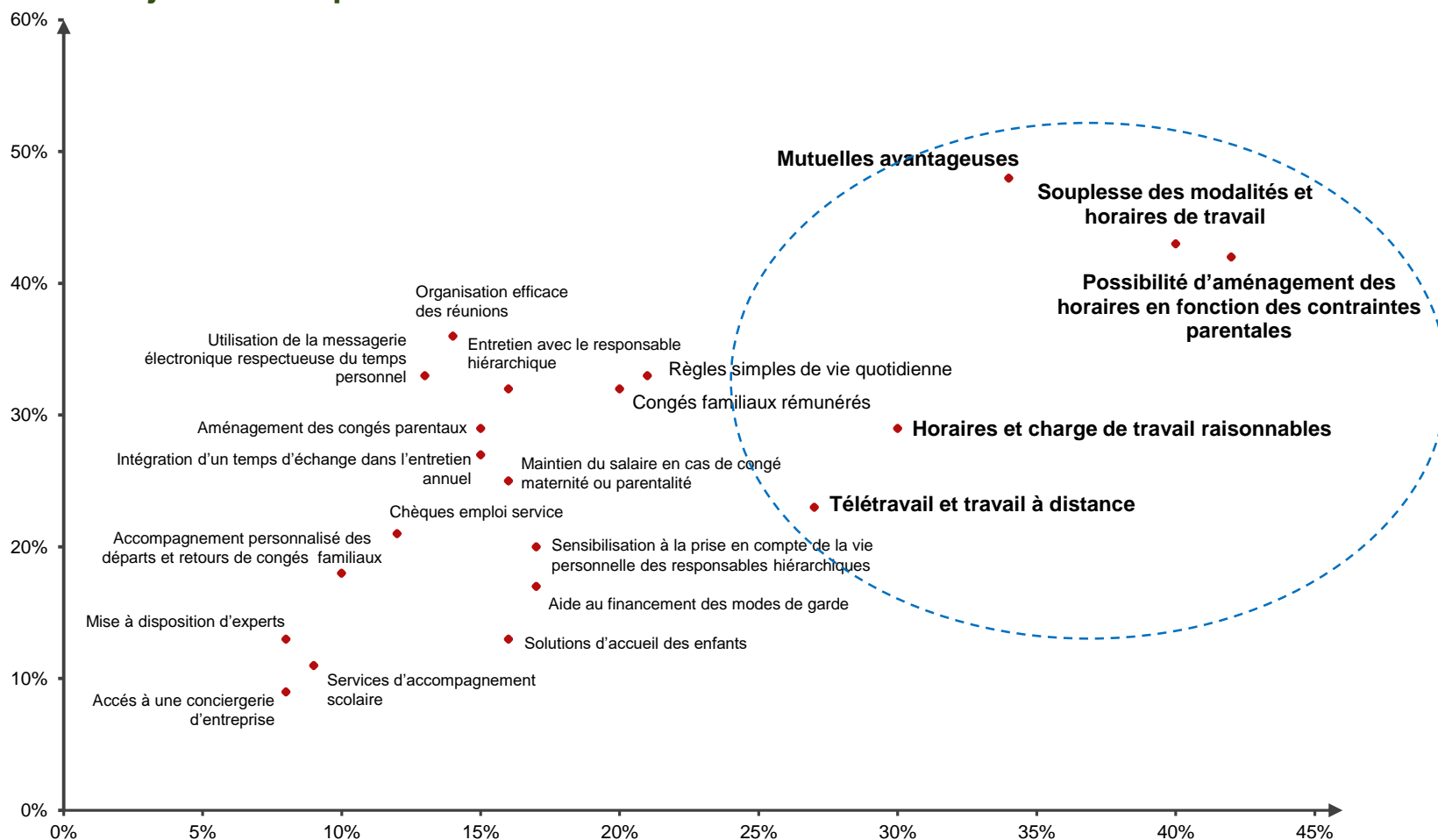


Focus salariés-parents



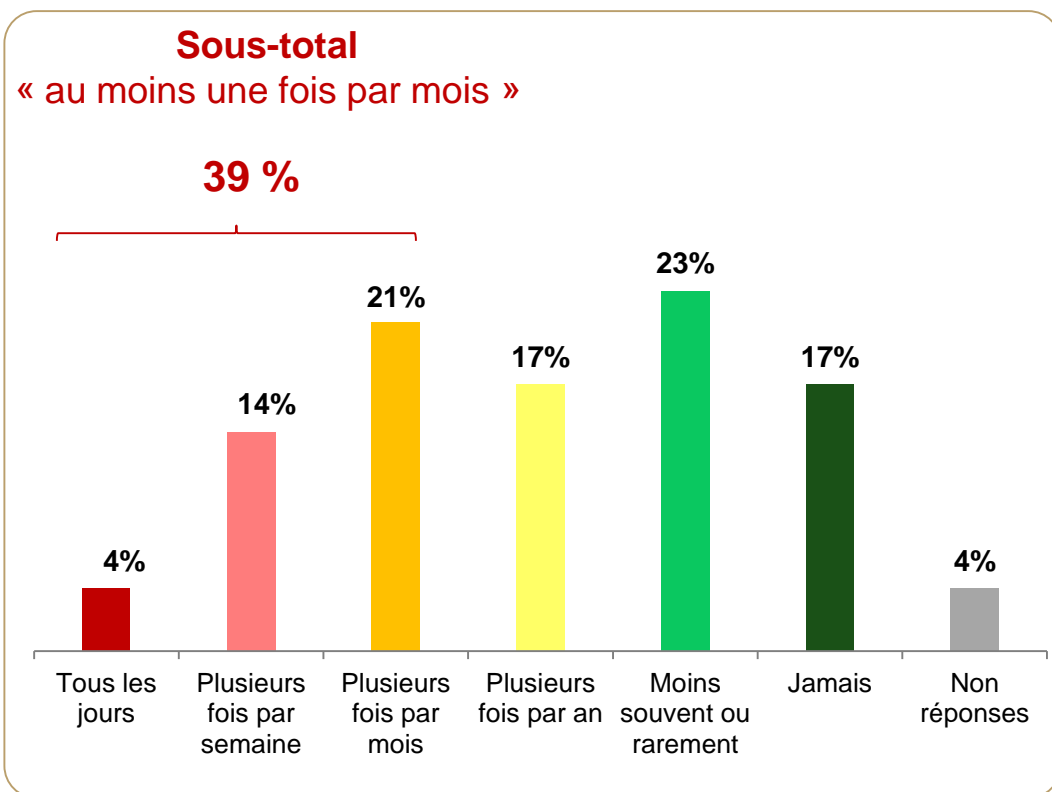
CARTOGRAPHIE DES MESURES

Mesures déjà mises en place

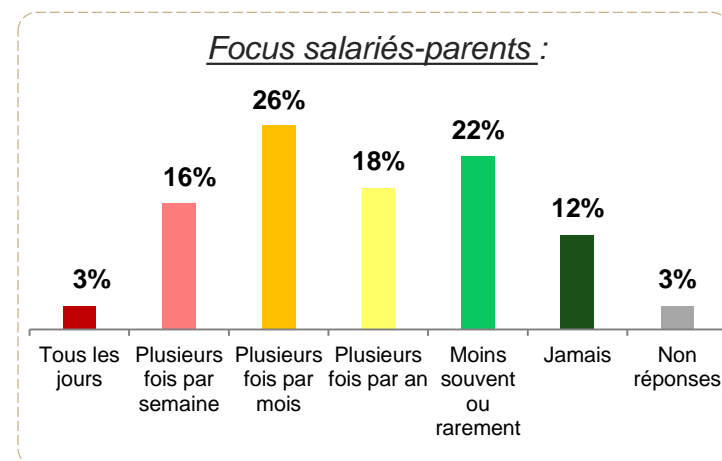


TEMPS DE TRAVAIL ET RESPONSABILITES FAMILIALES

Au cours des 12 derniers mois, combien de fois vous a-t-il été difficile de remplir vos responsabilités familiales parce que vous passiez trop de temps à votre travail ?



Base : ensemble de l'échantillon (1001 personnes)



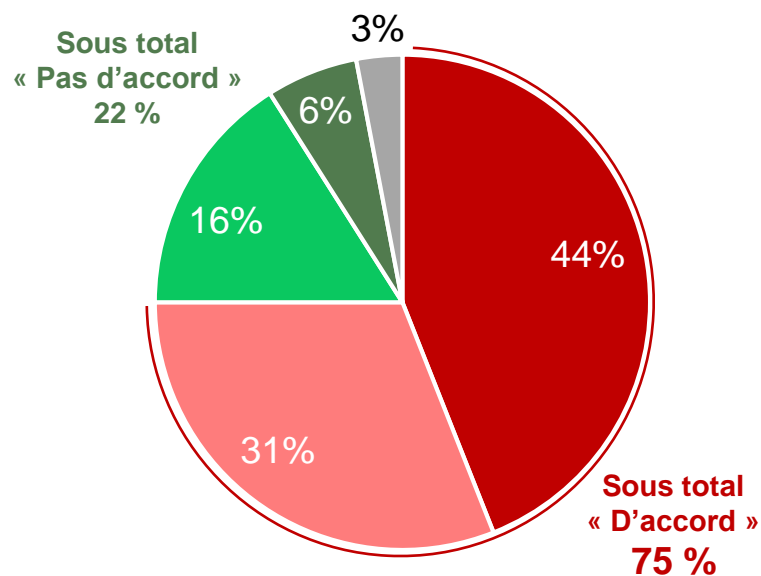
Base : 616 personnes

TEMPS DE TRAVAIL ET ORGANISATION DU TEMPS PERSONNEL

Voici deux affirmations pouvant décrire, ou non, votre situation. Pour chacune d'elles pouvez-vous me dire si vous êtes tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord, pas d'accord du tout

1. Une augmentation de mon temps de travail désorganiserait trop ma vie familiale ou personnelle

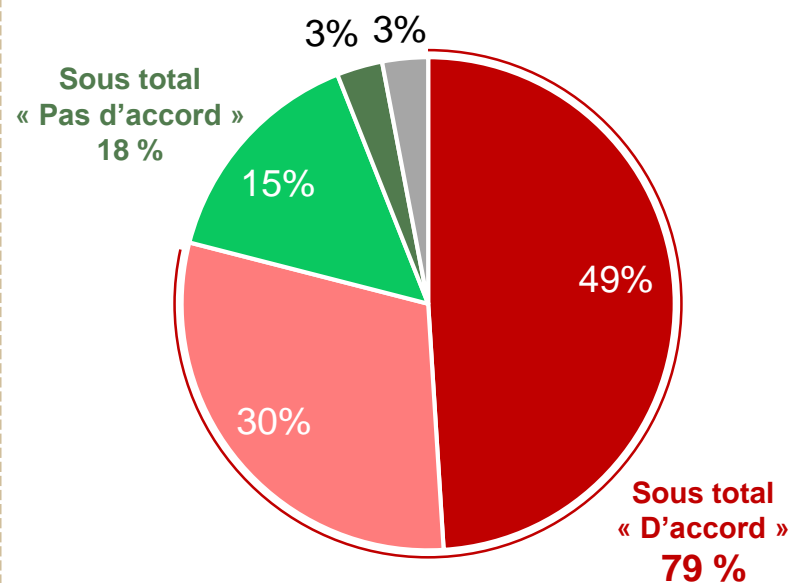
- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Plutôt pas d'accord
- Pas du tout d'accord
- Non réponse



Base : ensemble de l'échantillon (1001 personnes)

Focus salariés-parents :

- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Plutôt pas d'accord
- Pas du tout d'accord
- Non réponse



Base : 616 personnes

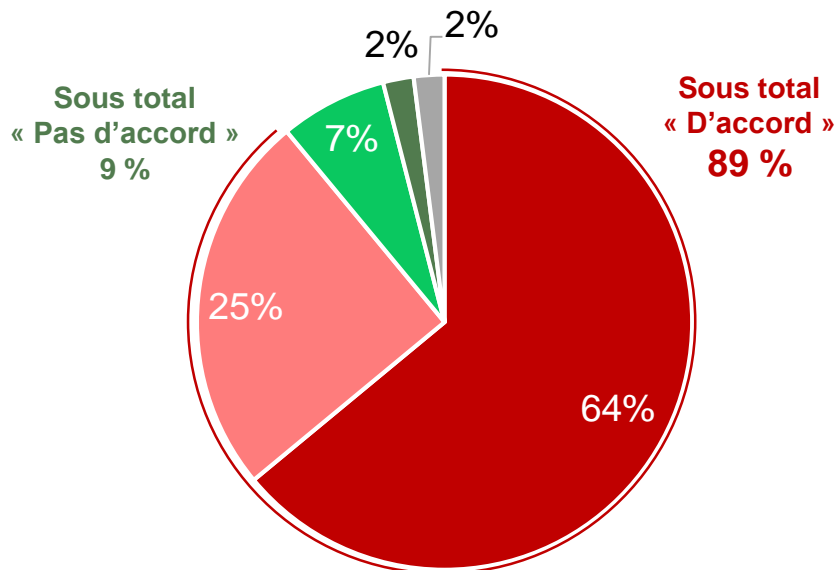
46

IMPACT DU SALAIRE SUR LE BUDGET DU FOYER

Voici deux affirmations pouvant décrire, ou non, votre situation. Pour chacune d'elles pouvez-vous me dire si vous êtes tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord, pas d'accord du tout

2. Toute baisse de mon salaire déséquilibrerait trop le budget de mon foyer

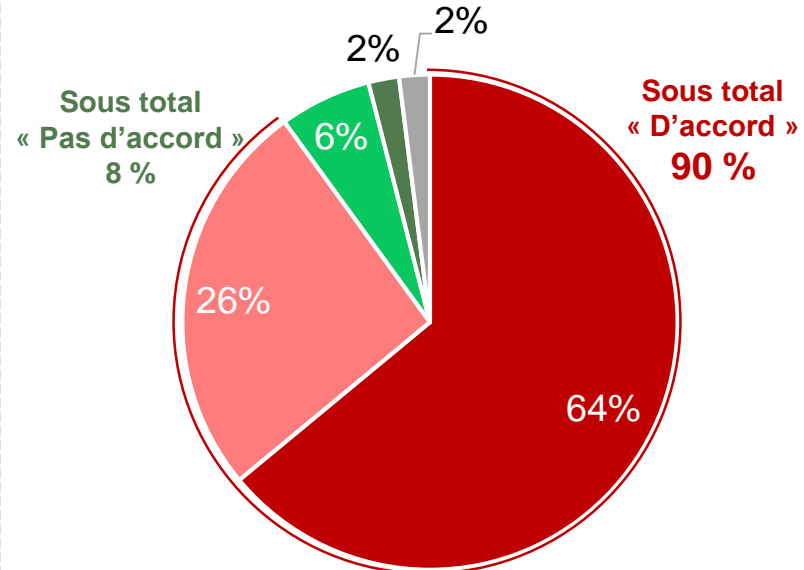
- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Plutôt pas d'accord
- Pas du tout d'accord
- Non réponse



Base : ensemble de l'échantillon (1001 personnes)

Focus salariés-parents :

- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Plutôt pas d'accord
- Pas du tout d'accord
- Non réponse



Base : 616 personnes