

Baromètre 2013 de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

- Volet entreprises -

Octobre 2013

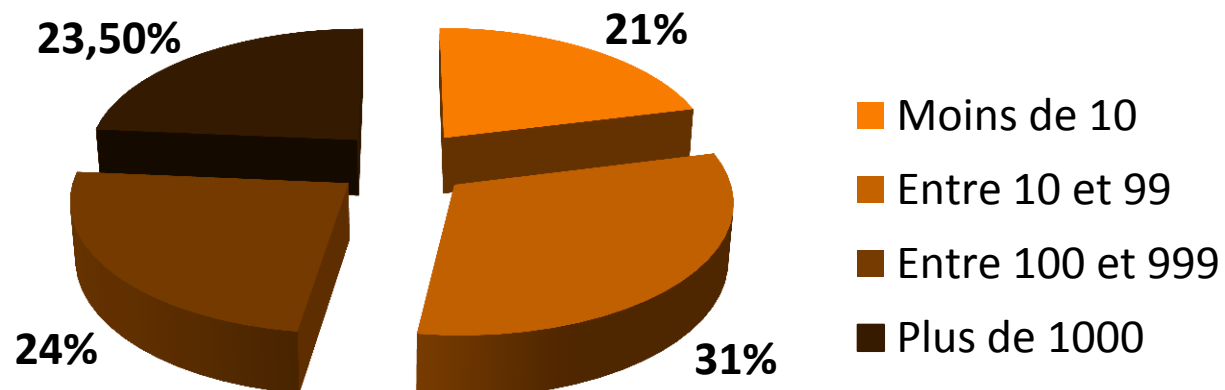
Sommaire

Note technique	2
Synthèse des enseignements	3
Perception	
➤ Importance accordée à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale	5
➤ L'écoute des salariés	7
➤ Implication de l'entreprise ou de l'organisme employeur	9
➤ Implication du supérieur hiérarchique direct	13
Mesures	
➤ Services facilitant le quotidien	17
➤ Soutien financier	19
➤ Organisation du travail	22
➤ Accompagnement 'Ressources humaines' et managérial	25
➤ Mesures à l'intention des hommes	28
➤ Mesures les plus mises en places	29
➤ Mesures à l'intention des femmes	34
➤ Mesures les plus plébiscitées par les salariés-parents	35
➤ Mesures nécessaires et mesures peu adaptées	36
➤ Autres mesures mises en place	37
➤ Le budget consacré au soutien des salariés-parents	38
La signature de la charte : motivations spontanées	39

Note technique

Enquête réalisée en ligne par l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise du 5 juillet au 25 septembre 2013, auprès des 500 entreprises signataires de la Charte de la Parentalité en Entreprise : 188 entreprises et institutions ont répondu au questionnaire.

Profils des répondants (effectifs salariés)



Synthèse des enseignements

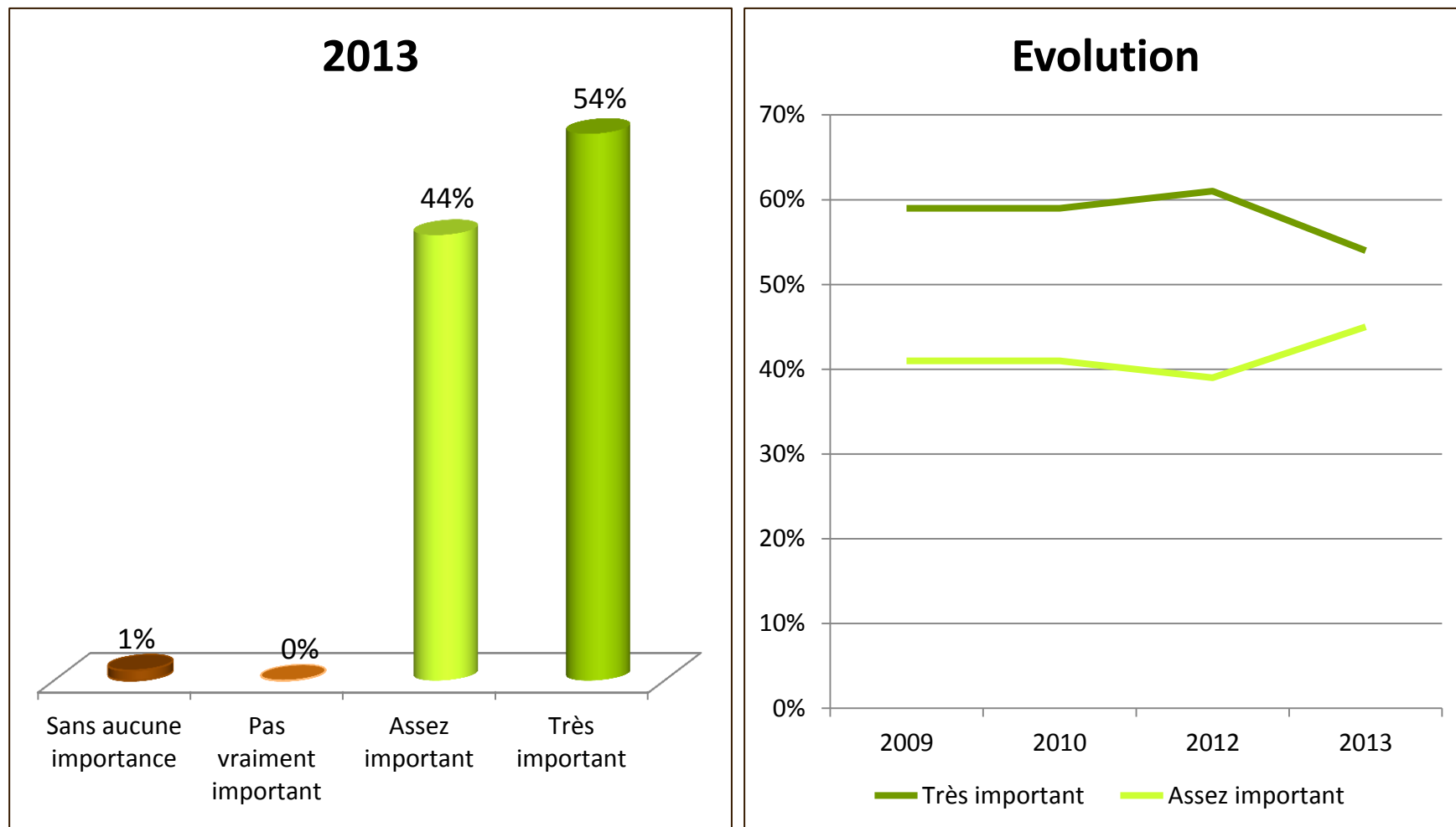
- Le profil des entreprises qui ont participé à l'enquête offre une répartition équilibrée des employeurs en fonction de la taille de leurs effectifs, avec une légère surreprésentation des « 10 à 99 salariés ».
- Pour les employeurs interrogés, l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale est un sujet de préoccupation important (99 %). On note toutefois, depuis 2012, une inflexion des courbes avec un report des réponses « très important » vers « assez important » (6 points).
 - *Si les entreprises de moins de 10 salariés et celles de 100 à 999 salariés envisagent le sujet comme « très important », les entreprises de plus de 1000 salariés et celles de 10 à 99 salariés sont plus nuancées dans leurs réponses (« assez important »). On note toutefois que par rapport à 2012 les entreprises de plus de 1 000 salariés sont plus nombreuses à considérer ce sujet comme « très important ».*
- Les entreprises considèrent dans leur très grande majorité (94 %) que les salariés sont bien écoutés à propos de leurs préoccupations d'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale. La stabilisation constatée depuis 2011 se confirme en 2013. Une minorité (5 %) d'entreprises estime que les salariés sont « plutôt peu écoutés ».
 - *Une nouvelle fois, les entreprises de moins de 10 salariés sont celles qui sont le plus à l'écoute des contraintes familiales de leurs salariés. Globalement, le sentiment de manque d'écoute reste marginal (6 %), avec une légère surreprésentation des entreprises de plus de 1 000 salariés (11 %).*
- Si les entreprises ont conscience des enjeux liés à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et si elles ont le sentiment d'écouter leurs salariés-parents en la matière, elles sont moins nombreuses à considérer qu'elles font beaucoup de choses pour aider leurs collaborateurs-parents (87 %). Les tendances amorcées en 2010 se confirment donc.
 - *Les entreprises de 10 à 99 salariés sont les plus dynamiques puisqu'elles sont 96 % à faire « beaucoup de choses » pour aider leurs salariés-parents à mieux concilier leurs temps de vie. Viennent ensuite les entreprises de 100 à 999 salariés et celles de plus de 1 000 salariés, qui sont 82 % à faire « beaucoup de choses ». Les entreprises de moins de 10 salariés ne sont que 72 % à considérer qu'elles mettent en place suffisamment d'actions concrètes pour soutenir les salariés-parents dans leurs responsabilités familiales.*
- Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à prendre en compte les hommes, notamment dans les entreprises de moins de 100 salariés (72 %). Toutefois, comme en 2012, elles sont peu nombreuses (30 %) à mettre en place des actions spécifiques pour aider les hommes à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Synthèse des enseignements (2)

- Si les entreprises considèrent qu'elles sont à l'écoute de leurs salariés – parents, elles sont dans l'ensemble plus nuancées sur le sentiment d'écoute du supérieur hiérarchique direct : 18 % d'entre elles considèrent en effet que ce dernier ne fait pas beaucoup de choses pour aider ses collaborateurs en tant que salariés – parents.
 - *Ce sentiment est fortement partagé dans les entreprises de plus de 1 000 salariés (36 % de « ne fait pas beaucoup de choses ») et celles de 100 à 999 salariés (22 %). Les entreprises de moins de 10 salariés semblent les plus exemplaires en termes d'écoute et d'implication du supérieur hiérarchique direct (96 % de « fait beaucoup de choses »).*
- Pourtant, 90 % des entreprises considèrent que le manager direct dispose d'une marge de manœuvre suffisante pour décider seul de laisser partir un salarié pour raisons familiales.
 - *Les entreprises de 10 à 99 salariés sont les plus performantes en la matière (93 %), tandis que les entreprises de moins de 10 salariés semblent moins souples (86%).*
- Le top 10 des actions les plus mises en place par les entreprises concentrent des mesures :
 - d'organisation du travail (aménagement ponctuels des horaires en cas de problèmes familiaux, aménagements des congés parentaux, travail à temps partiel, règles simples de vie quotidienne du type « éviter les réunions tôt le matin et tard le soir ») ;
 - d'accompagnement RH et managérial (gestion RH moins discriminante pour les salariés-parents, entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'évènement familial majeur, intégration dans l'entretien annuel d'un temps d'échange sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale) ;
 - de soutien financier (mutuelles avantageuses pour les familles, maintien de salaire pour les congés de maternité et de paternité, prime à la naissance d'un enfant ou pour d'autres évènements familiaux).
- Le top 10 des mesures les plus mises en place en fonction de la taille de l'entreprise fait apparaître deux actions spécifiques qui distinguent les petites entreprises des plus grandes :
 - les entreprises de moins de 100 salariés sont nombreuses à proposer des formules de télétravail (64 % des entreprises de moins de 10 salariés et 48 % des entreprises de 10 à 99 salariés) ;
 - les entreprises de plus de 100 salariés proposent des congés familiaux rémunérés (50 % des entreprises de 100 à 999 salariés et 59 % des entreprises de plus de 1 000 salariés).
- Parmi les pistes de réflexion proposées par les entreprises pour suivre l'évolution des besoins des salariés, et notamment les contraintes spécifiques des aidants familiaux, le baromètre 2013 voit apparaître la notion de "parentalité à 360 degrés".

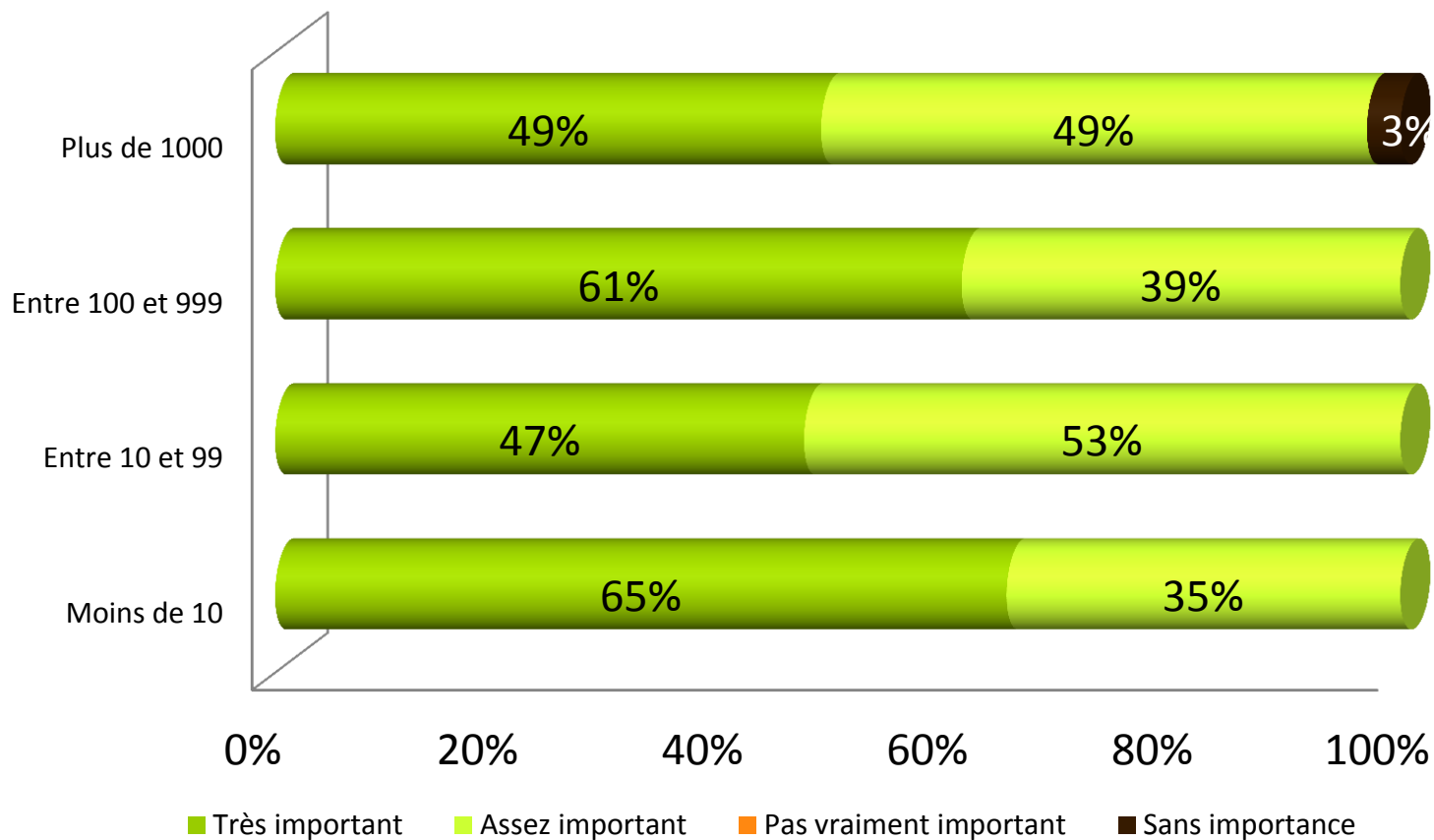
Importance accordée à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale

Q1 – Pour vous en tant qu'employeur, diriez-vous que l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale de vos salariés constitue un sujet de préoccupation...



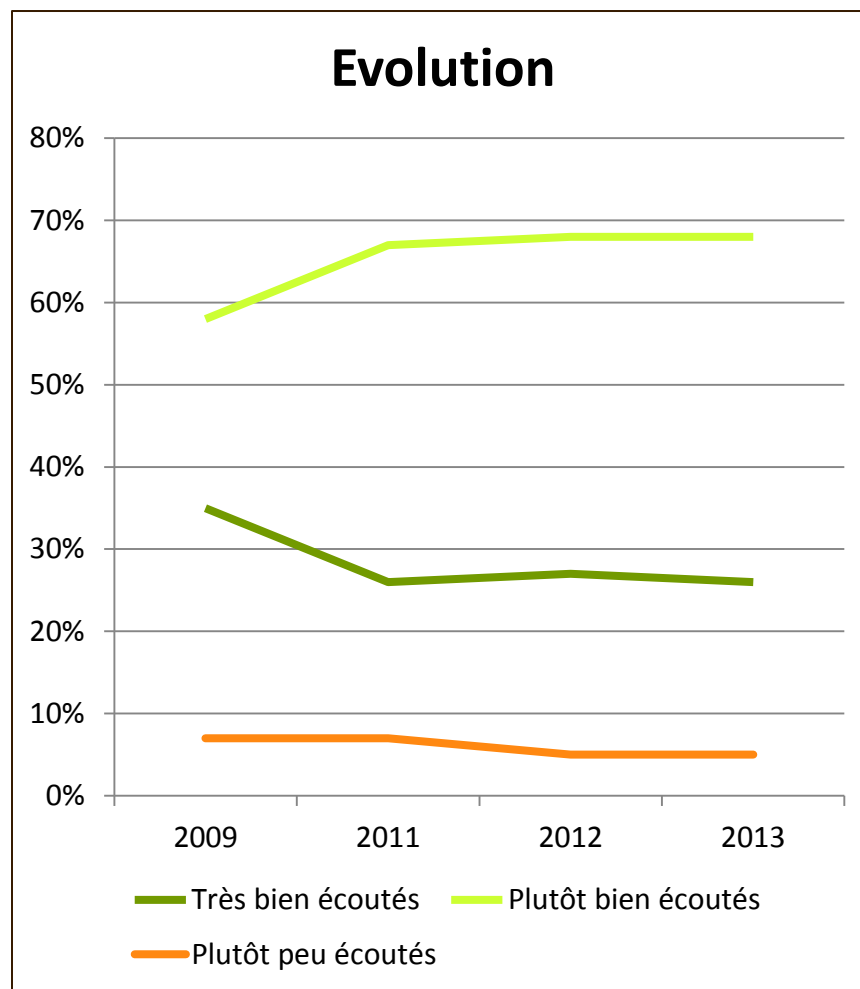
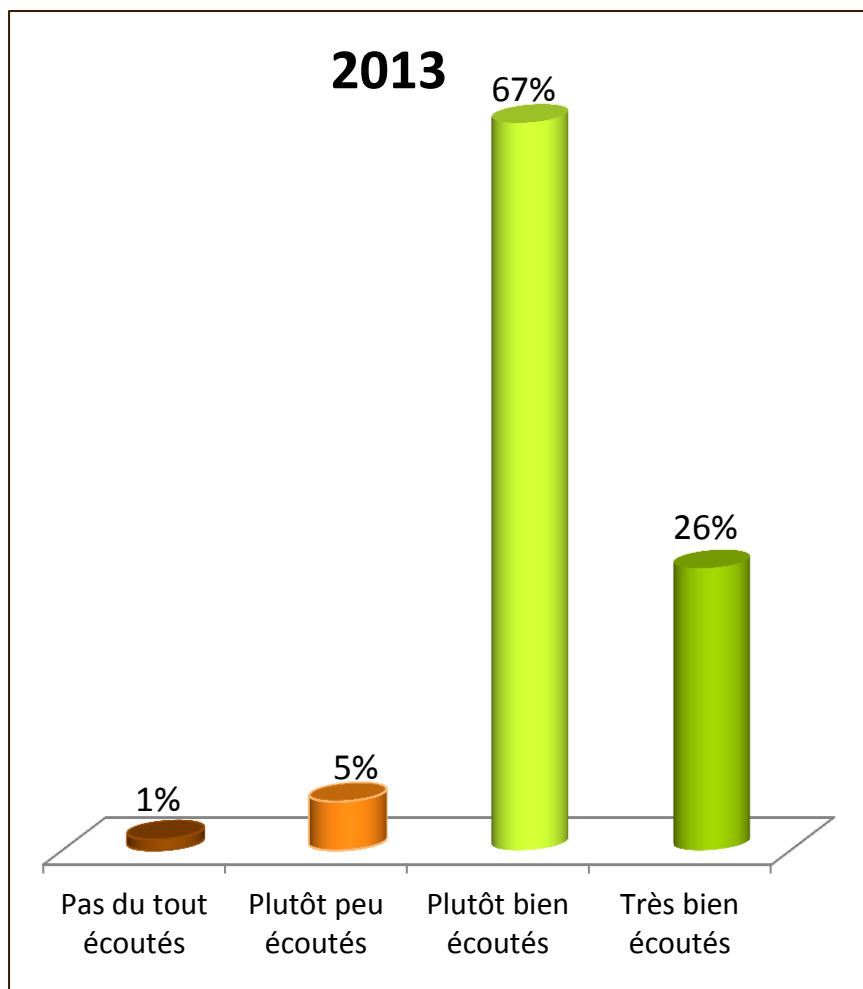
Importance accordée à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale

Q1 – Pour vous en tant qu'employeur, diriez-vous que l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale de vos salariés constitue un sujet de préoccupation...



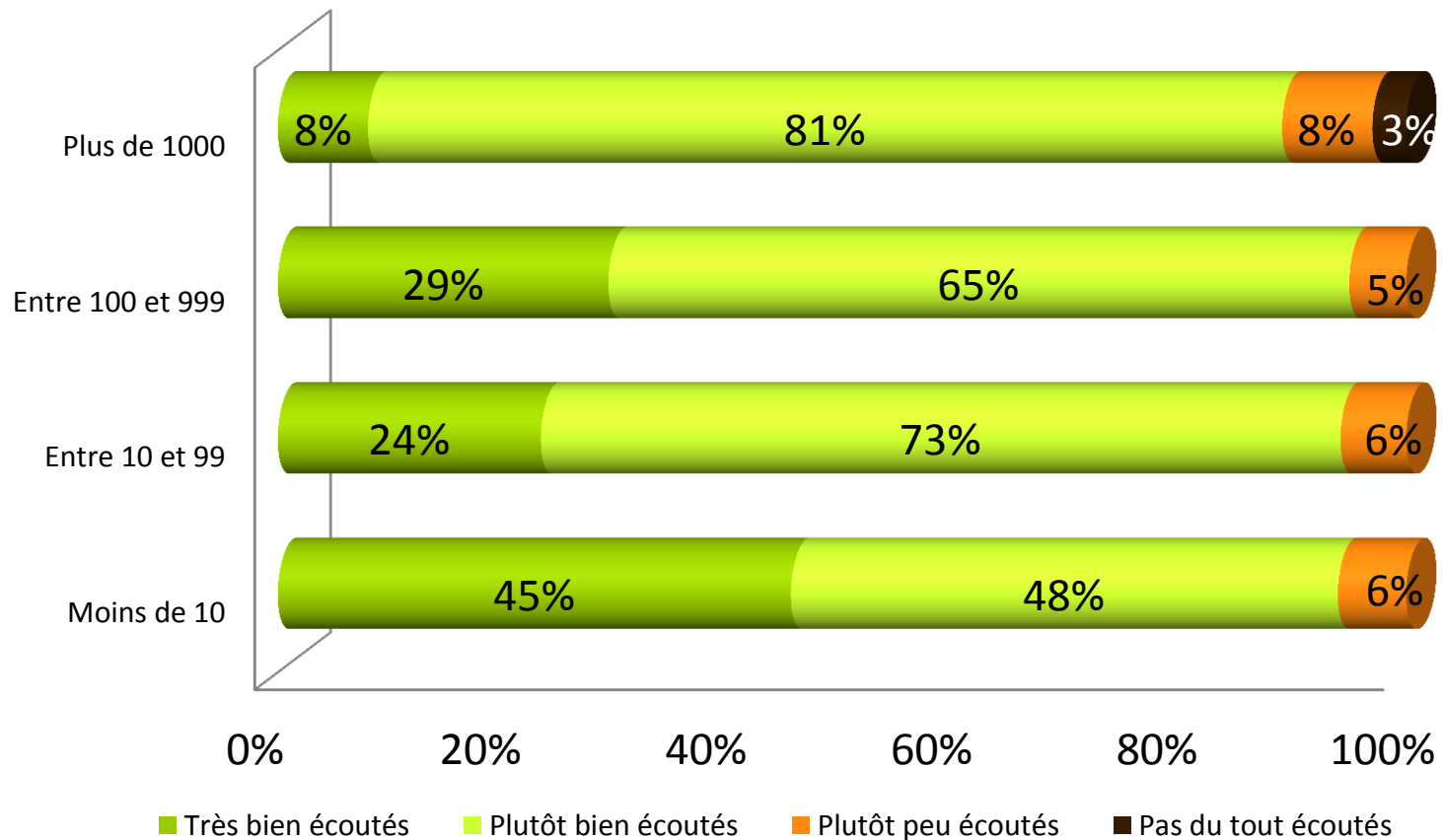
L'écoute des salariés

Q2 – En tant qu'employeur, avez-vous le sentiment que les salariés de votre entreprise sont très bien écoutés, plutôt bien écoutés, plutôt peu écoutés ou pas du tout écoutés à propos de leurs préoccupations « vie professionnelle – vie familiale » ?



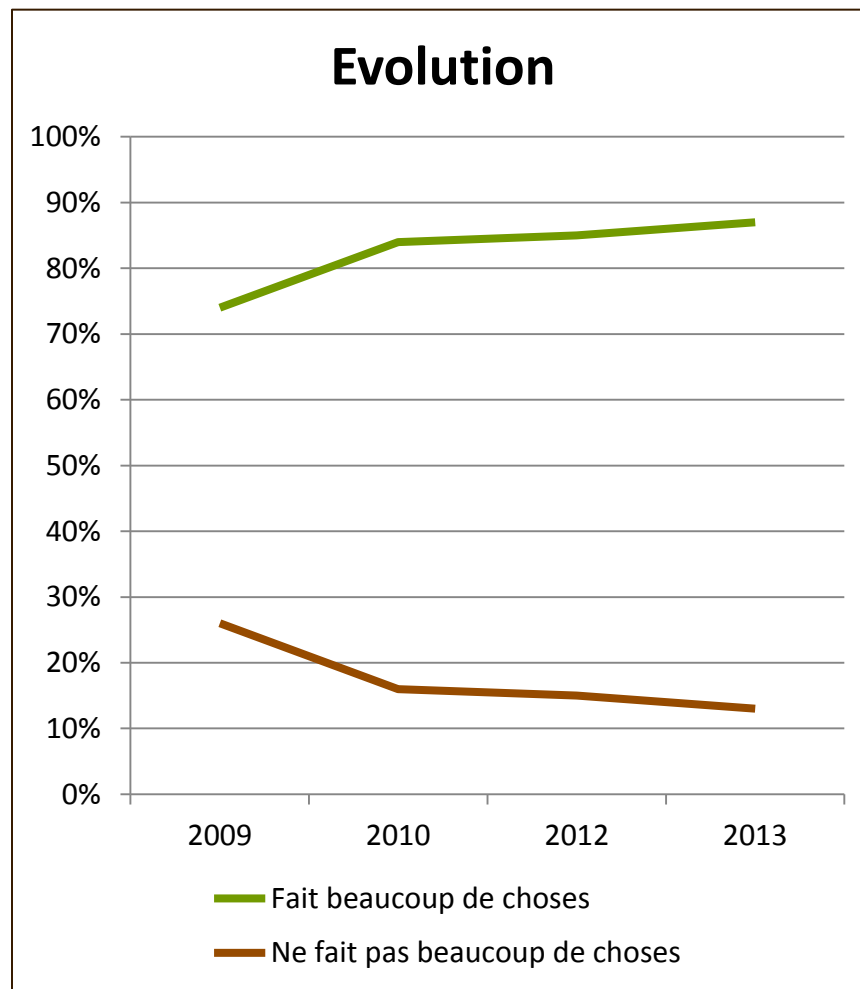
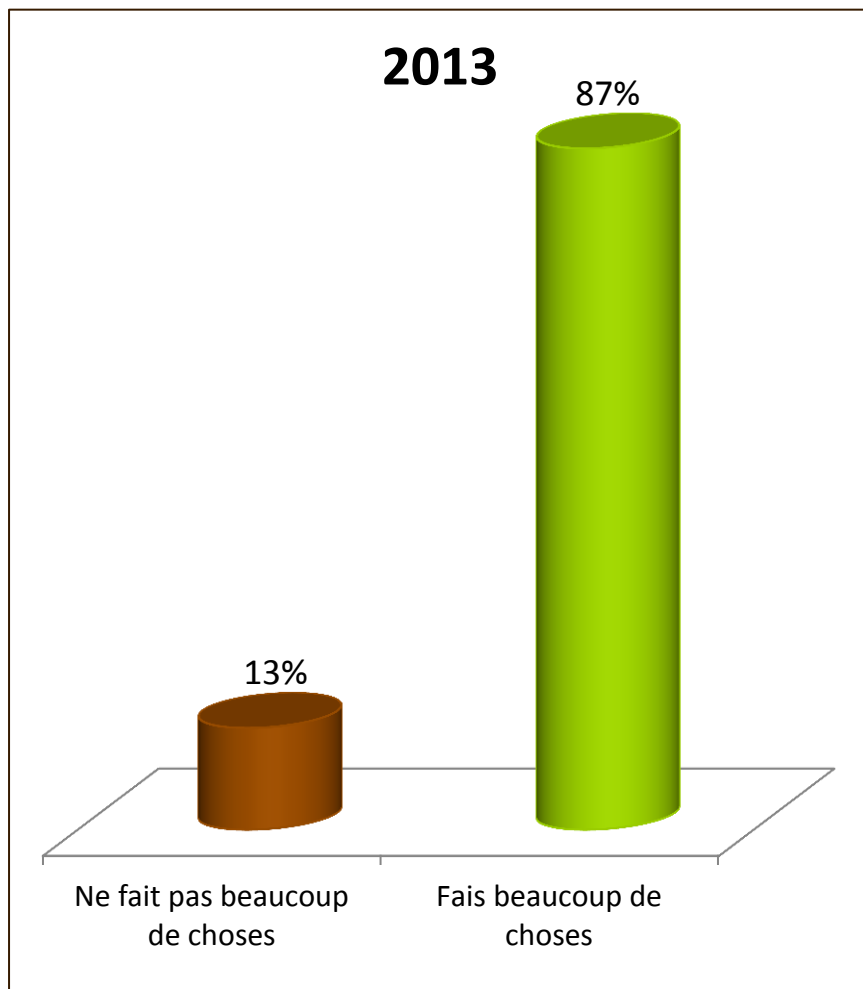
L'écoute des salariés

Q2 – En tant qu'employeur, avez-vous le sentiment que les salariés de votre entreprise sont très bien écoutés, plutôt bien écoutés, plutôt peu écoutés ou pas du tout écoutés à propos de leurs préoccupations « vie professionnelle – vie familiale » ?



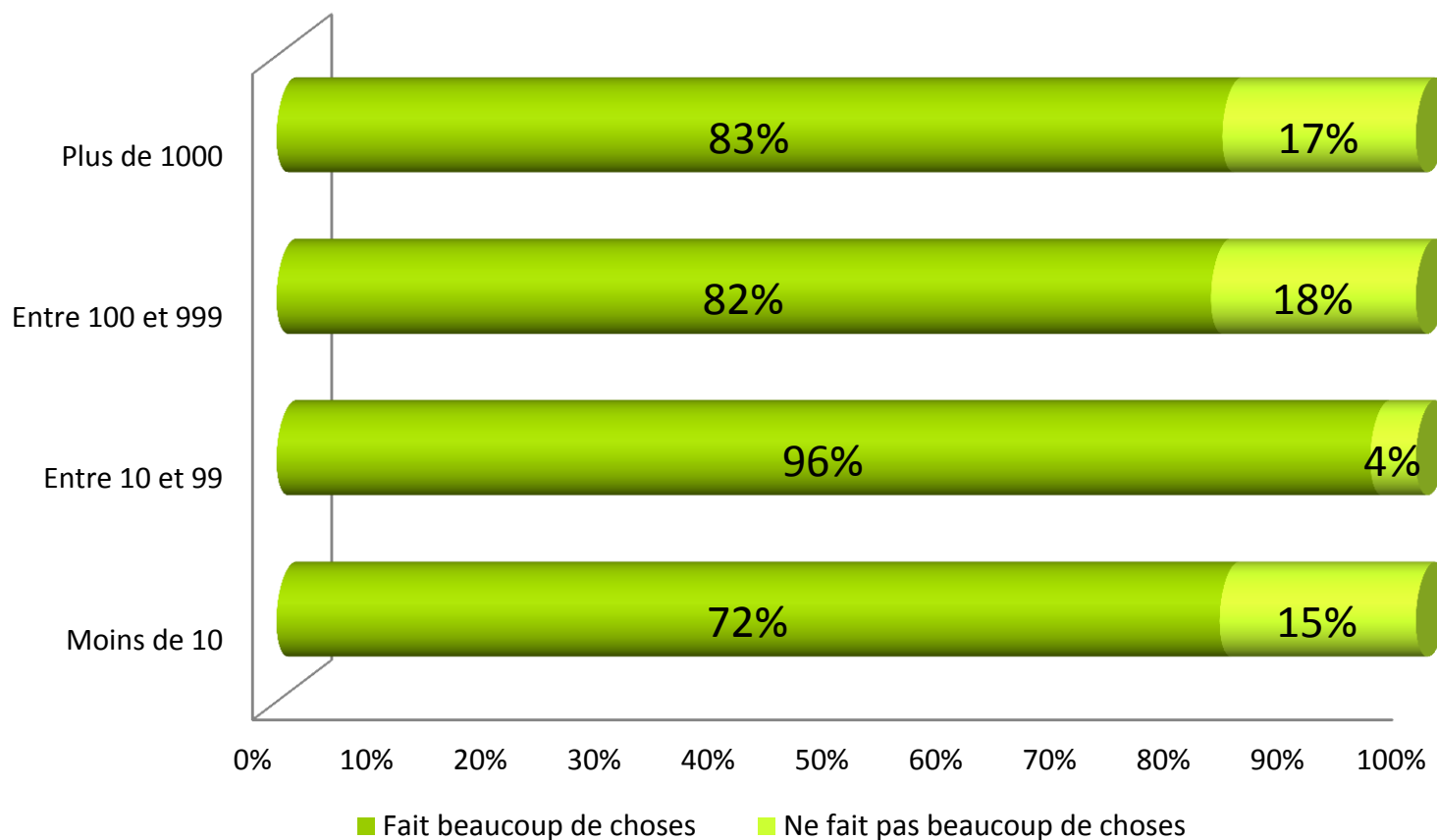
Implication de l'entreprise ou de l'organisation employeur

Q3 – Diriez-vous que pour aider ses collaborateurs en tant que salariés-parents, votre entreprise...



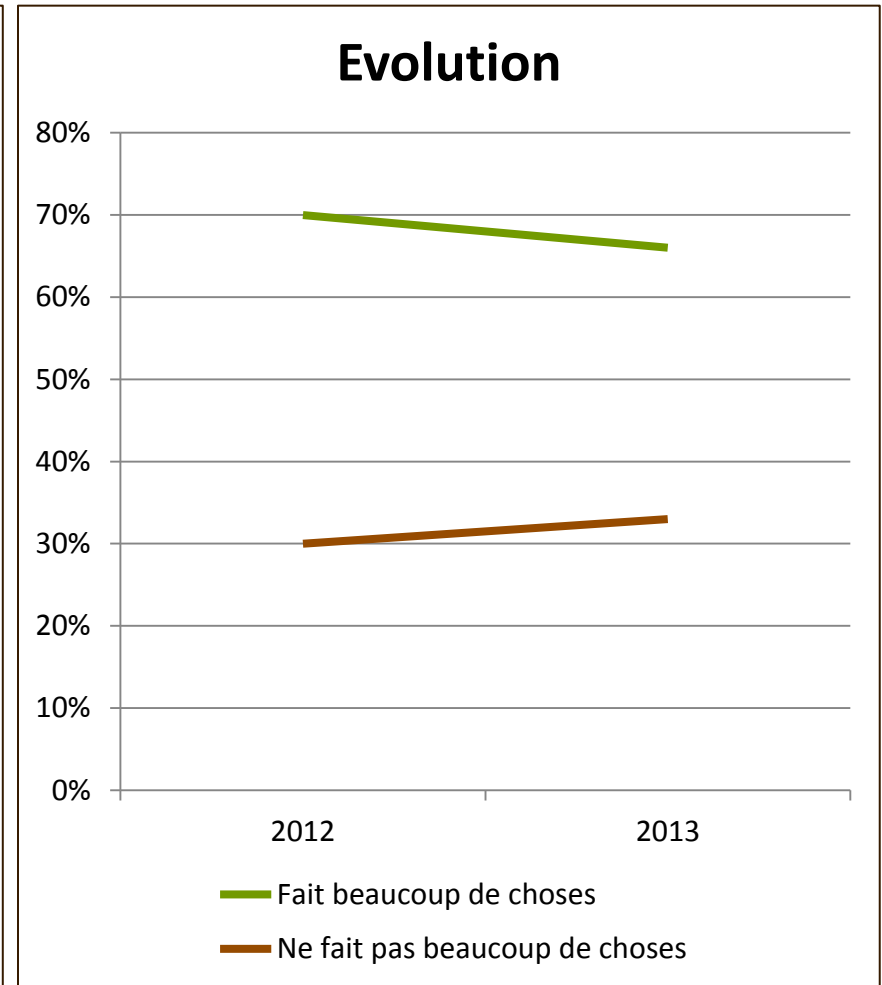
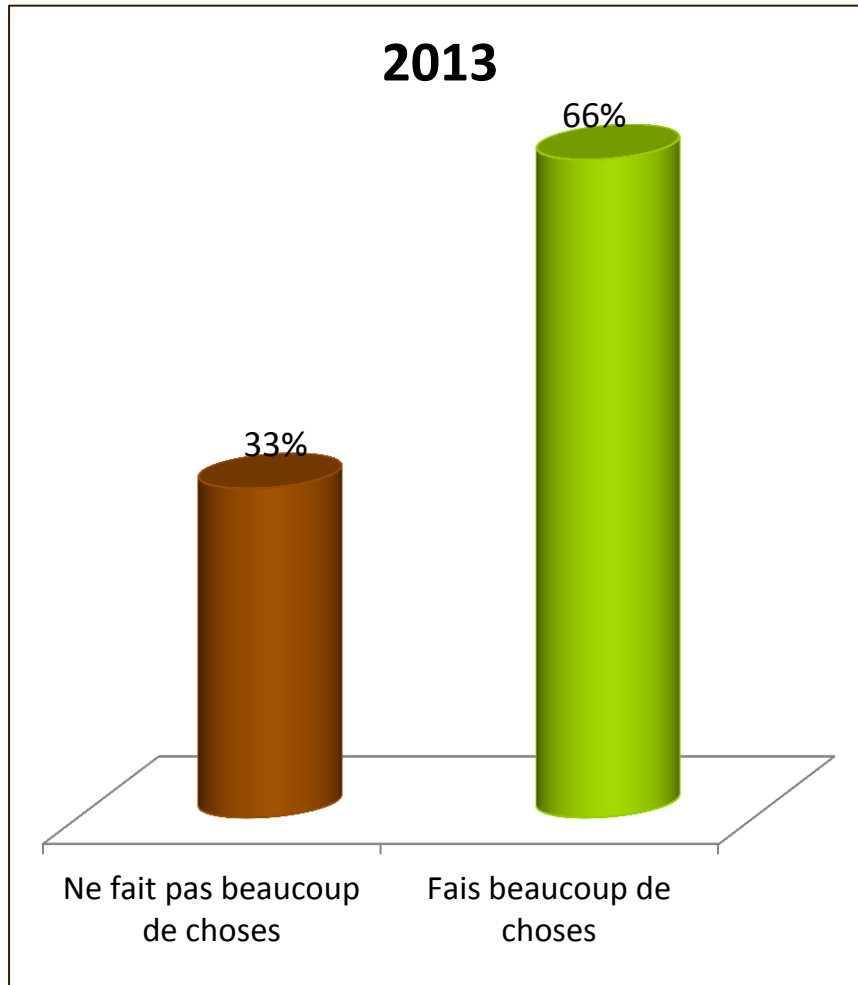
Implication de l'entreprise ou de l'organisation employeur

Q3 – Diriez-vous que pour aider ses collaborateurs en tant que salariés-parents, votre entreprise...



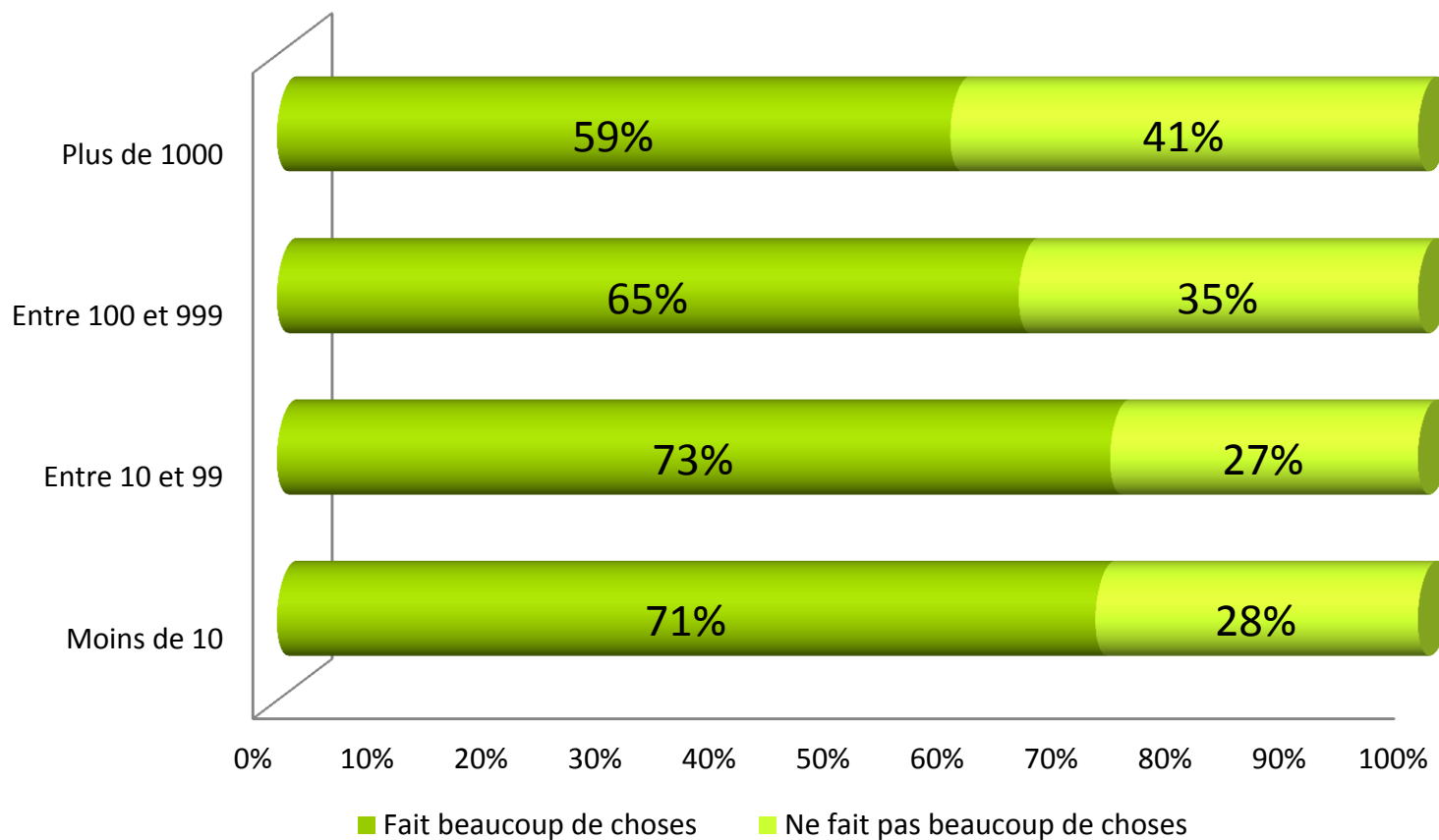
Implication de l'entreprise ou de l'organisation employeur

Q3C – Diriez-vous que pour aider les hommes, votre entreprise...



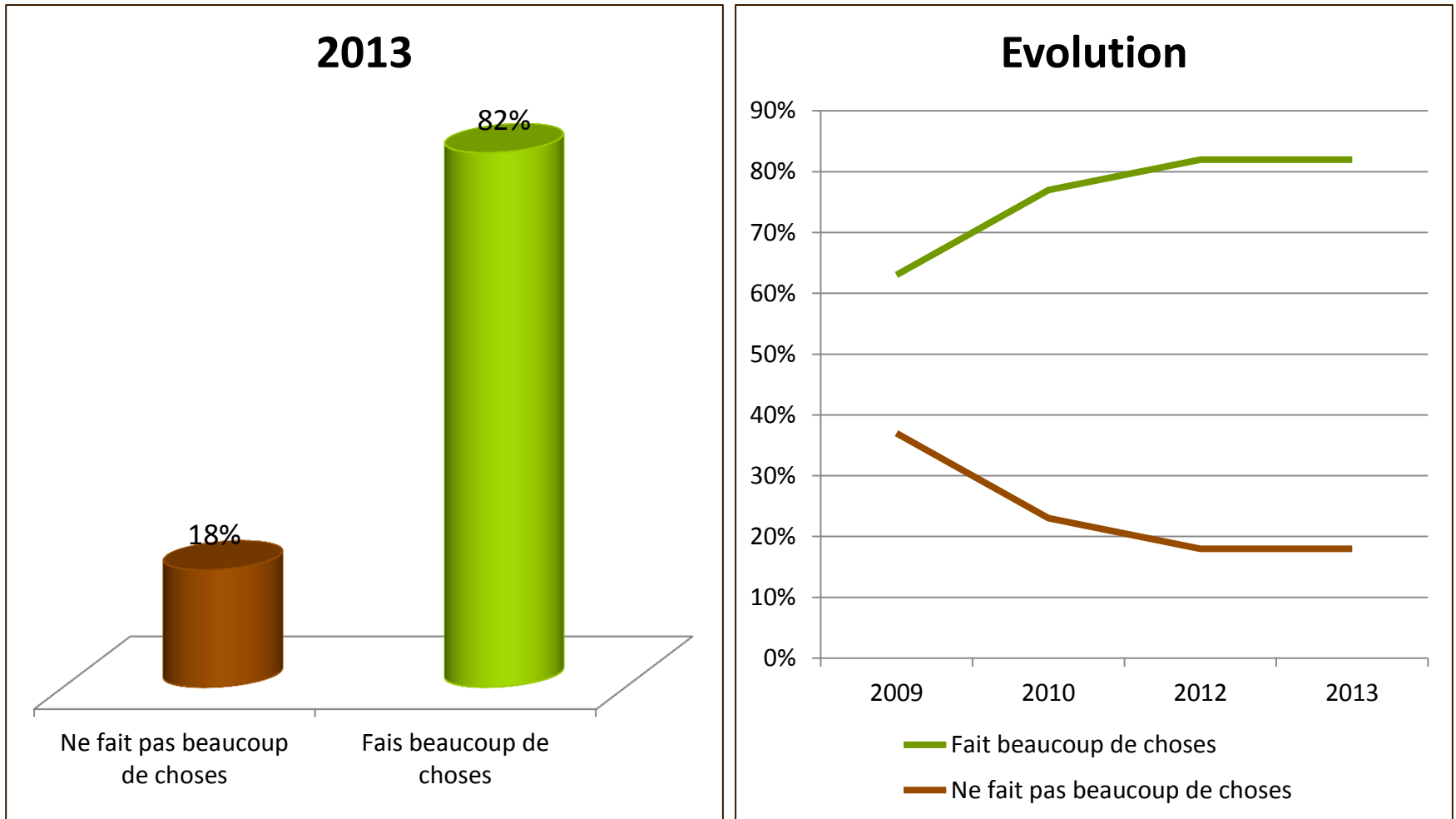
Implication de l'entreprise ou de l'organisation employeur

Q3C – Diriez-vous que pour aider les hommes, votre entreprise...



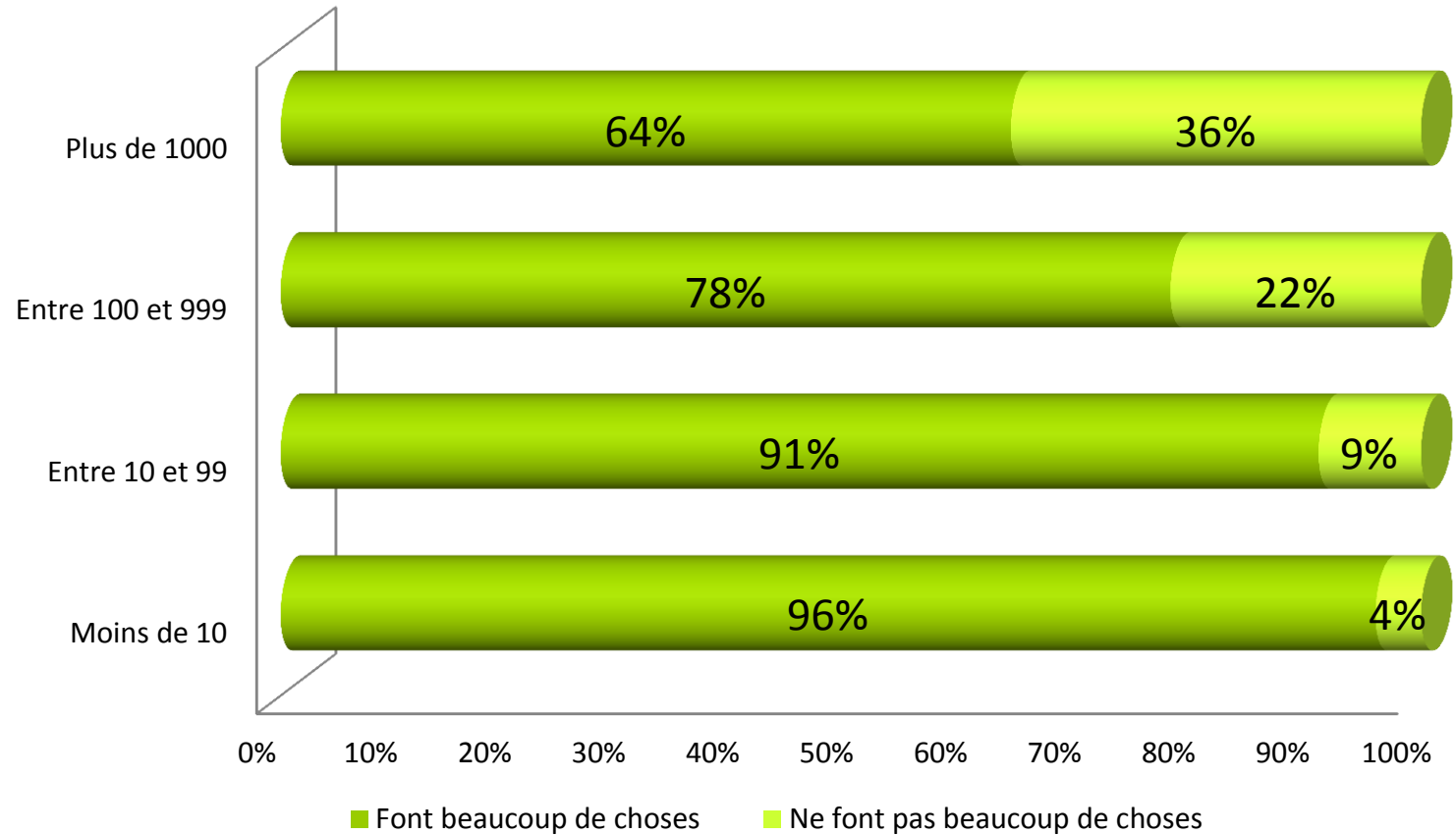
Implication du supérieur hiérarchique direct

Q4 – Diriez-vous que pour aider ses collaborateurs en tant que salariés-parents, le responsable hiérarchique direct de votre entreprise...



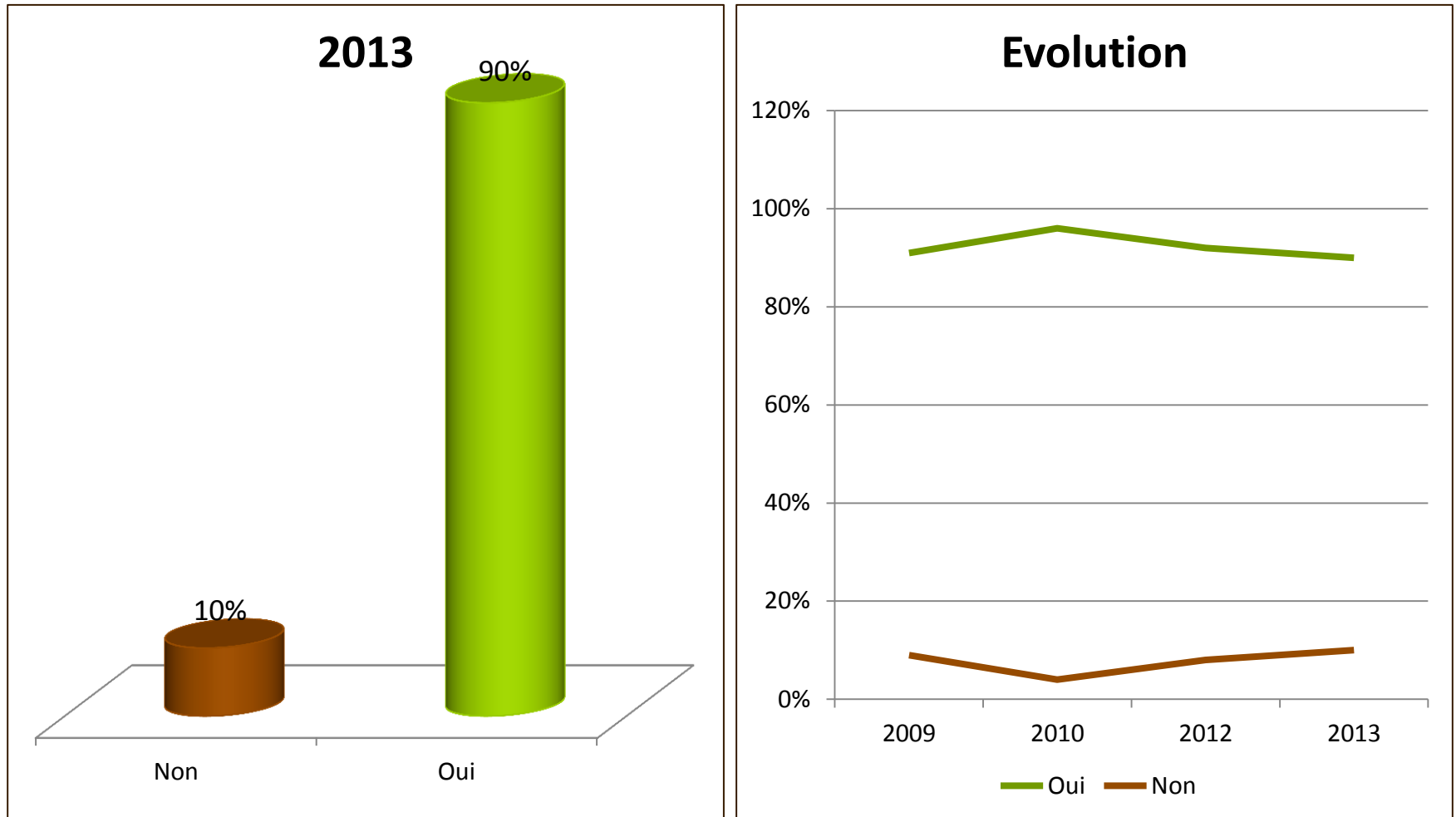
Implication du supérieur hiérarchique direct

Q4 – Diriez-vous que pour aider leurs collaborateurs en tant que salariés-parents, les responsables hiérarchiques directs de votre entreprise...



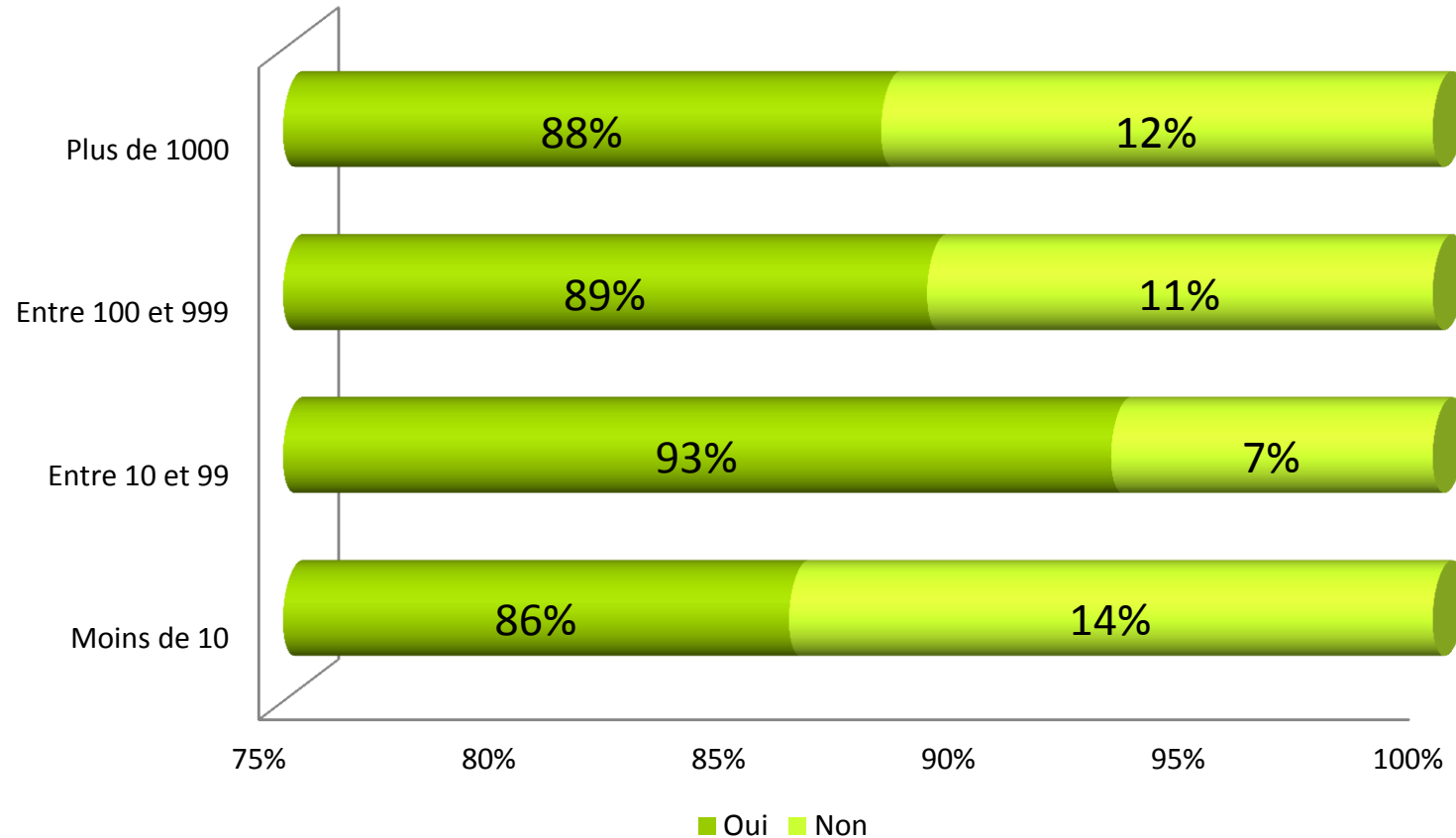
Implication du supérieur hiérarchique direct

Q5 – Le manager direct dispose-t-il d'une marge de manœuvre pour décider seul (sans déclencher de multiples demandes d'autorisations) de laisser partir un salarié pour raisons familiales ?



Implication du supérieur hiérarchique direct

Q5 – Le manager direct dispose-t-il d'une marge de manœuvre pour décider seul (sans déclencher de multiples demandes d'autorisations) de laisser partir un salarié pour raison familiales ?



Mesures mises en œuvre

1. Services facilitant le quotidien

Focus sur les mesures mises en œuvre

Moins de 10

1. Accès à des spécialistes de l'éducation et de la famille
2. Services facilitant la vie quotidienne de la famille
3. Solutions ponctuelles de garde d'enfants
4. Solutions permanentes de garde d'enfants

Entre 10 et 99

1. Solutions ponctuelles de garde d'enfants
2. Solutions permanentes de garde d'enfants
3. Services facilitant la vie quotidienne de la famille
4. Accès à des spécialistes de l'éducation et de la famille

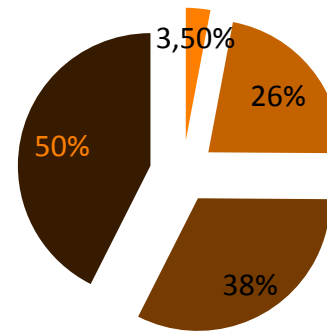
Entre 100 et 999

1. Solutions permanentes de garde d'enfants
2. Solutions ponctuelles de garde d'enfants
3. Services facilitant la vie quotidienne de la famille
4. Accès à des spécialistes de l'éducation et de la famille

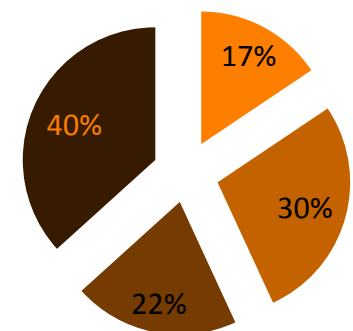
Plus de 1000

1. Solutions permanentes de garde d'enfants
2. Solutions ponctuelles de garde d'enfants
3. Services facilitant la vie quotidienne de la famille
4. Accès à des spécialistes de l'éducation et de la famille

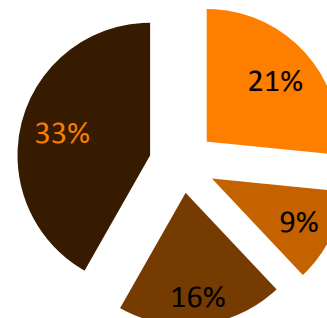
Solutions permanentes de garde d'enfants



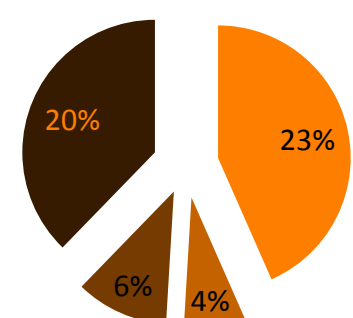
Solutions ponctuelles de garde d'enfants



Services facilitant la vie quotidienne de la famille



Accès à des spécialistes de l'éducation et de la famille



Mesures mises en œuvre

1. Services facilitant le quotidien

Q6 – Est-ce que chacune des mesures suivantes, dans votre entreprise...

Solutions permanentes de garde d'enfants	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000
Est déjà mise en œuvre	3,5%	26%	38%	50%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	7%	13%	8%	8%
N'est pas mise en œuvre	89,5%	61%	54%	42%
Solutions ponctuelles de garde d'enfants	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000
Est déjà mise en œuvre	17%	30%	22%	40%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	10%	6%	16%	17%
N'est pas mise en œuvre	73%	64%	62%	77%
Services facilitant la vie quotidienne de la famille	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000
Est déjà mise en œuvre	21%	9%	16%	33%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	7%	6%	16%	17%
N'est pas mise en œuvre	72%	85%	68%	50%
Accès à des spécialistes de l'éducation et de la famille	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000
Est déjà mise en œuvre	23%	4%	6%	20%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	7%	8%	8%	8%
N'est pas mise en œuvre	70%	88%	86%	72%

Mesures mises en œuvre

2. Soutien financier

Moins de 10

Focus sur les mesures mises en œuvre

1. Mutuelles avantageuses pour les familles
2. Maintien du salaire en cas de congés paternité et maternité
3. Primes
4. Participation aux frais de garde ponctuelle ou permanente
5. Aide au financement de la scolarité et des activités

Entre 10 et 99

1. Mutuelles avantageuses pour les familles
2. Primes
3. Maintien du salaire en cas de congés paternité et maternité
4. Participation aux frais de garde ponctuelle ou permanente
5. Aide au financement de la scolarité et des activités

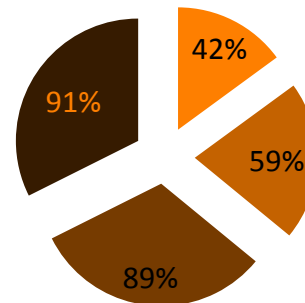
Entre 100 et 999

1. Mutuelles avantageuses pour les familles
2. Maintien du salaire en cas de congés paternité et maternité
3. Primes
4. Participation aux frais de garde ponctuelle ou permanente
5. Aide au financement de la scolarité et des activités

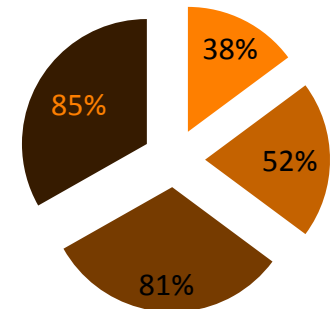
Plus de 1000

1. Mutuelles avantageuses pour les familles
2. Primes
3. Maintien du salaire en cas de congés paternité et maternité
4. Participation aux frais de garde ponctuelle ou permanente
5. Aide au financement de la scolarité et des activités

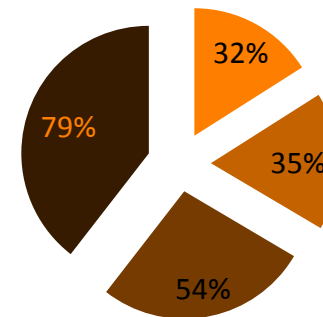
Mutuelles avantageuses pour les familles



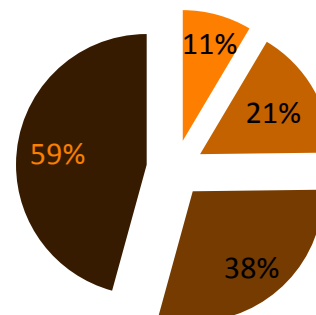
Maintien du salaire en cas de congé paternité et maternité



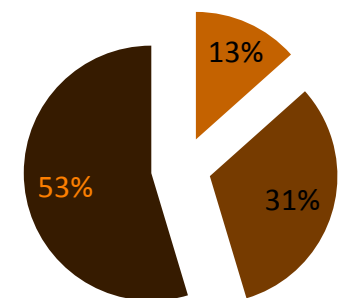
Prime à la naissance ou pour d'autres événements familiaux



Participation aux frais de garde ponctuelle ou permanente



Aide au financement de la scolarité et des activités



Mesures mises en œuvre

2. Soutien financier

Q6 – Est-ce que chacune des mesures suivantes, dans votre entreprise...

Mutuelles avantageuses pour les familles	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000
Est déjà mise en œuvre	42%	59%	89%	91%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	16%	8%	5,5%	
N'est pas mise en œuvre	42%	33%	5,5%	9%

En cas de congés maternité et paternité, maintien du salaire pour les parents dont le salaire dépasse le plafond de la sécurité sociale	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000
Est déjà mise en œuvre	38%	52%	81%	85%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	11%	2%	6%	3%
N'est pas mise en œuvre	51%	46%	13%	12%

Prime à la naissance d'un enfant ou pour d'autres évènements familiaux	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000
Est déjà mise en œuvre	32%	35%	54%	79%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	20%	4%		
N'est pas mise en œuvre	48%	63%	46%	21%

Mesures mises en œuvre

2. Soutien financier

Q6 – Est-ce que chacune des mesures suivantes, dans votre entreprise...

Participation aux frais de garde ponctuelle ou permanente	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000
Est déjà mise en œuvre	11%	21%	38%	59%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	16%	13%		6%
N'est pas mise en œuvre	73%	66%	62%	35%

Aide au financement de la scolarité et des études ainsi qu'aux activités culturelles et sportives des enfants	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000
Est déjà mise en œuvre		13%	31%	53%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	19%	6%		6%
N'est pas mise en œuvre	81%	81%	59%	41%

Mesures mises en œuvre

3. Organisation du travail

Focus sur les mesures mises en œuvre

Moins de 10

1. Règles simples de vie quotidienne
2. Aménagement ponctuel des horaires en cas de problèmes familiaux
3. Travail à temps partiel facilité sans impact négatif sur l'évolution professionnelle
4. Aménagement des congés parentaux et de paternité, sans impact négatif...
5. Travail à domicile et télétravail
6. Congés familiaux rémunérés

Entre 10 et 99

1. Règles simples de vie quotidienne
2. Aménagement des congés parentaux et de paternité, sans impact négatif...
3. Aménagement ponctuel des horaires en cas de problèmes familiaux
4. Travail à temps partiel facilité sans impact négatif sur l'évolution professionnelle
5. Travail à domicile et télétravail
6. Congés familiaux rémunérés

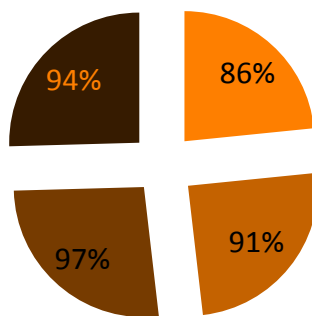
Entre 100 et 999

1. Aménagement des congés parentaux et de paternité
2. Travail à temps partiel facilité
3. Aménagement ponctuel des horaires en cas de problèmes familiaux
4. Règles simples de vie quotidienne
5. Congés familiaux rémunérés

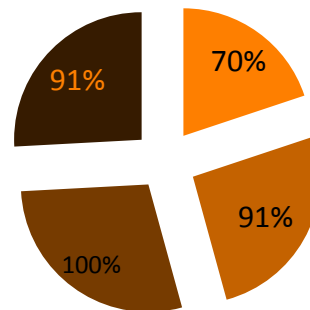
Plus de 1000

1. Travail à domicile et télétravail
2. Aménagement ponctuel des horaires en cas de problèmes familiaux
3. Aménagement des congés parentaux et de paternité
4. Travail à temps partiel facilité
5. Règles simples de vie quotidienne
6. Congés familiaux rémunérés
7. Travail à domicile et télétravail

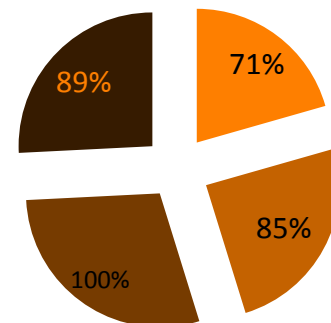
Aménagement ponctuel des horaires en cas de problèmes familiaux



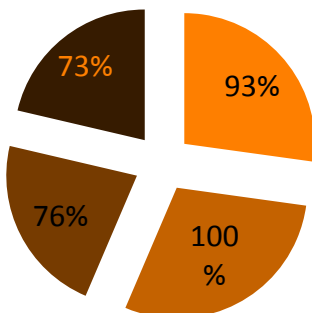
Aménagement des congés parentaux et de paternité



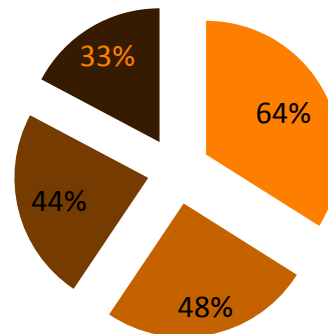
Travail à temps partiel facilité



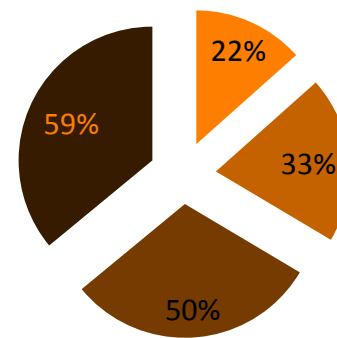
Règles simples de vie quotidienne



Travail à domicile et télétravail



Congés familiaux rémunérés



Mesures mises en œuvre

3. Organisation du travail

Q6 – Est-ce que chacune des mesures suivantes, dans votre entreprise...

Aménagement ponctuel des horaires en cas de problèmes familiaux	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000
Est déjà mise en œuvre	86%	91%	97%	93,5%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	7%	3%		
N'est pas mise en œuvre	7%	4%	3%	6,5%

Aménagement des congés parentaux et de paternité, sans impact négatif sur l'évolution professionnelle	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000
Est déjà mise en œuvre	70%	91%	100%	91%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	11%	2%		3%
N'est pas mise en œuvre	19%	8%		6%

Travail à temps partiel facilité sans impact négatif sur l'évolution professionnelle	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000
Est déjà mise en œuvre	71%	85%	100%	89%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	11%	2%		2%
N'est pas mise en œuvre	18%	13%		9%

Mesures mises en œuvre

3. Organisation du travail

Q6 – Est-ce que chacune des mesures suivantes, dans votre entreprise...

Règles simples de vie quotidienne, du type 'éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir'	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000
Est déjà mise en œuvre	93%	100%	76%	73%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	7%		13%	9%
N'est pas mise en œuvre			11%	18%

Travail à domicile et télétravail	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000
Est déjà mise en œuvre	64%	48%	44%	32,5%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	11%	9%	28%	32,5%
N'est pas mise en œuvre	25%	43%	28%	35%

Congés familiaux rémunérés	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000
Est déjà mise en œuvre	22%	33%	50%	59%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	11%	9%	3%	
N'est pas mise en œuvre	67%	58%	47%	41%

Mesures mises en œuvre

4. Accompagnement 'Ressources humaines' et managérial

Moins de 10

Focus sur les mesures mises en œuvre

1. Gestion des ressources humaines moins discriminante pour les salariés parents
2. Entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'événement familial majeur
3. Intégration dans l'entretien annuel avec le responsable hiérarchique, d'un temps d'échange sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale
4. Formation spécifique des responsables hiérarchique à la prise en compte de la situation familiale de leurs collaborateurs

Entre 10 et 99

1. Gestion des ressources humaines moins discriminante pour les salariés parents
2. Entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'événement familial majeur
3. Intégration dans l'entretien annuel avec le responsable hiérarchique, d'un temps d'échange sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale
4. Formation spécifique des responsables hiérarchique à la prise en compte de la situation familiale de leurs collaborateurs

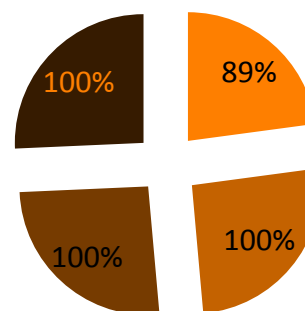
Entre 100 et 999

1. Gestion des ressources humaines moins discriminante pour les salariés parents
2. Entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'événement familial majeur
3. Intégration dans l'entretien annuel avec le responsable hiérarchique, d'un temps d'échange sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale
4. Formation spécifique des responsables hiérarchique à la prise en compte de la situation familiale de leurs collaborateurs

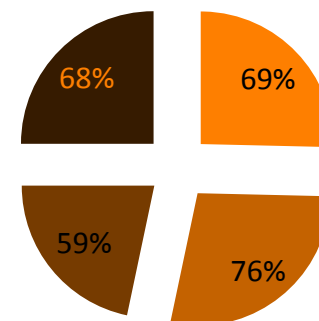
Plus de 1000

1. Gestion des ressources humaines moins discriminante pour les salariés parents
2. Entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'événement familial majeur
3. Intégration dans l'entretien annuel avec le responsable hiérarchique, d'un temps d'échange sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale
4. Formation spécifique des responsables hiérarchique à la prise en compte de la situation familiale de leurs collaborateurs

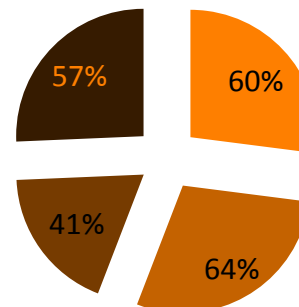
Gestion des ressources humaines moins discriminante pour les salariés parents



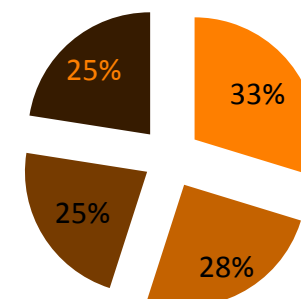
Entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'événement familial majeur



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



Formation spécifique des responsables hiérarchique à la prise en compte de la situation familiale de leurs collaborateurs



Mesures mises en œuvre

4. Accompagnement 'Ressources humaines' et managérial

Q6 – Est-ce que chacune des mesures suivantes, dans votre entreprise...

Gestion des ressources humaines moins discriminante pour les salariés parents	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000
Est déjà mise en œuvre	89%	100%	100%	100%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet				
N'est pas mise en œuvre	11%			
Entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'événement familial majeur	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000
Est déjà mise en œuvre	69%	76%	59%	68%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	14%	9%	8%	6%
N'est pas mise en œuvre	23%	15%	33%	26%
Intégration dans l'entretien annuel avec le responsable hiérarchique, d'un temps d'échange sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000
Est déjà mise en œuvre	60%	64%	41%	57%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	16%	7%	32%	17%
N'est pas mise en œuvre	24%	29%	27%	26%

Mesures mises en œuvre

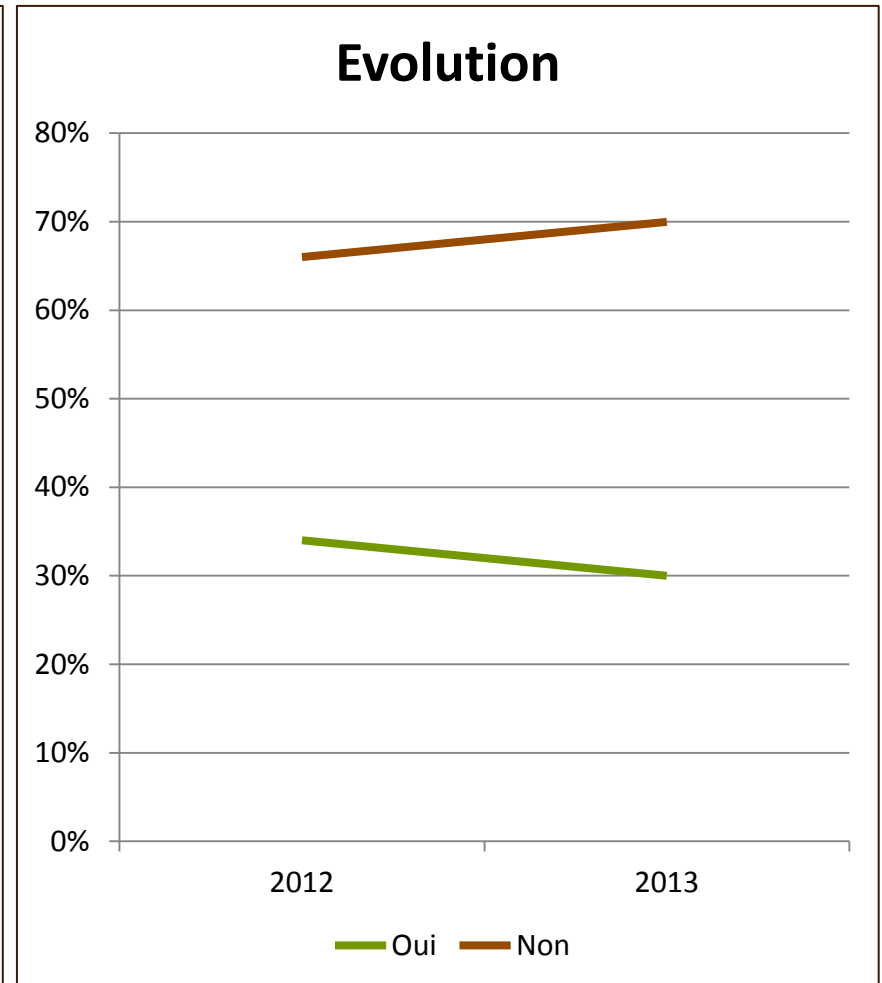
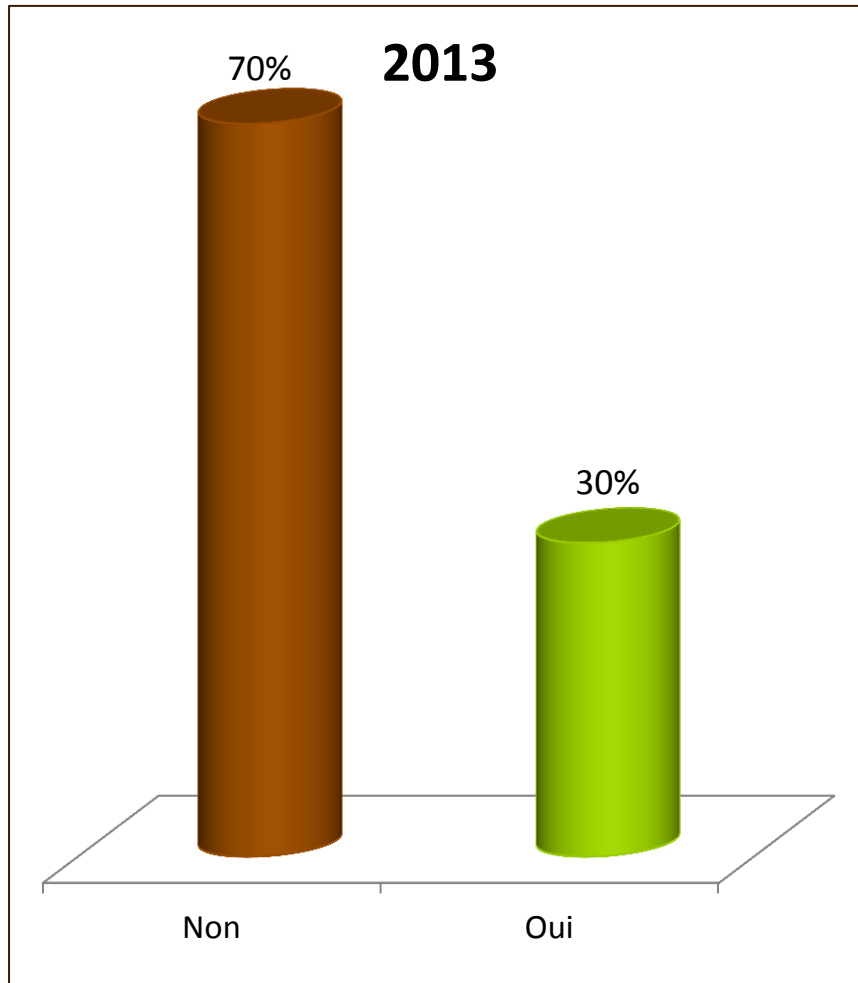
4. Accompagnement 'Ressources humaines' et managérial

Q6 – Est-ce que chacune des mesures suivantes, dans votre entreprise...

Formation spécifique des responsables hiérarchiques	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000
Est déjà mise en œuvre	33%	28%	25%	25%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	8%	17%	16%	31%
N'est pas mise en œuvre	59%	55%	59%	44%

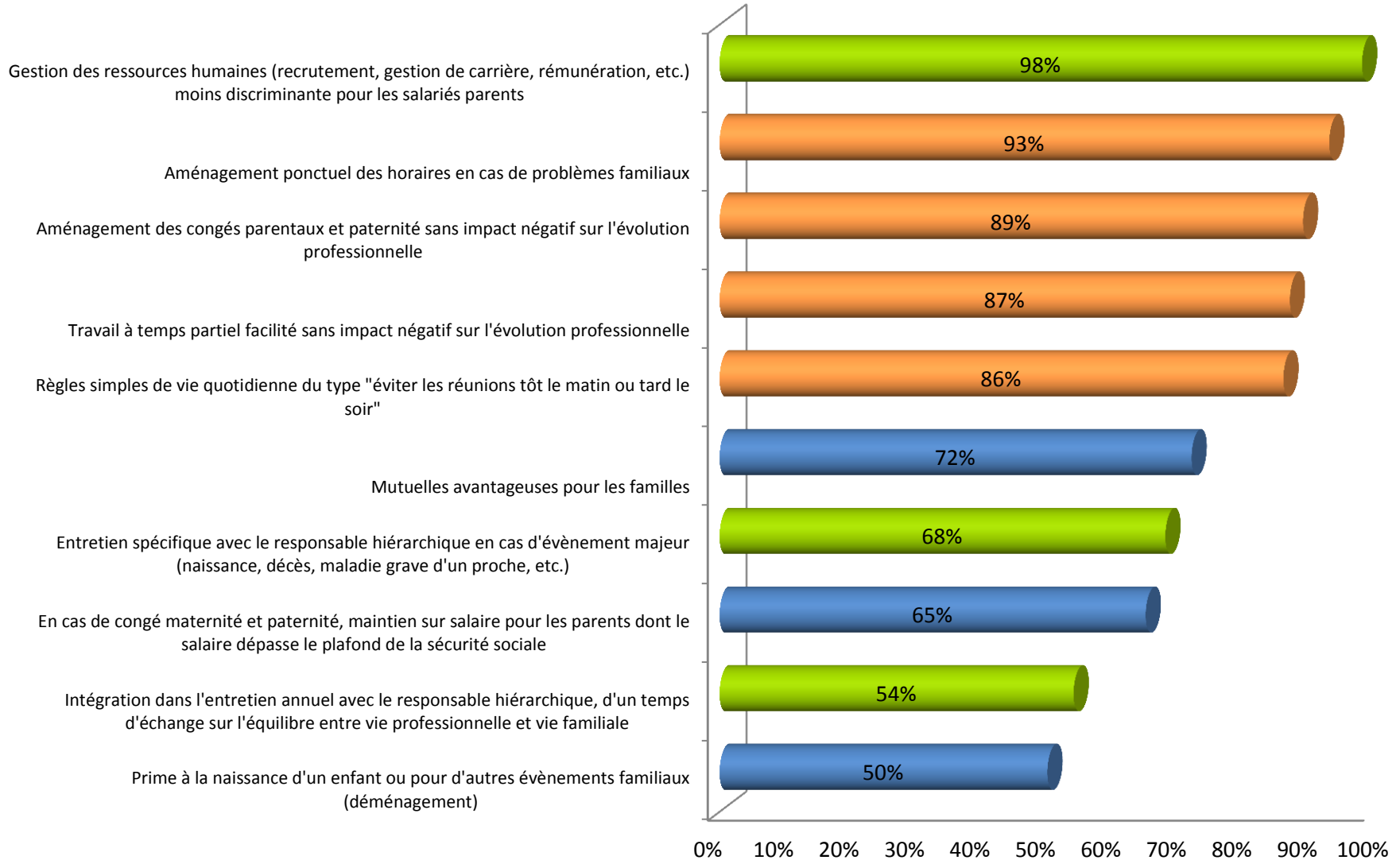
Actions à l'intention des hommes

Q10 – Votre entreprise a-t-elle mis en œuvre des actions pour aider spécifiquement les hommes à concilier vie professionnelle et vie familiale ?



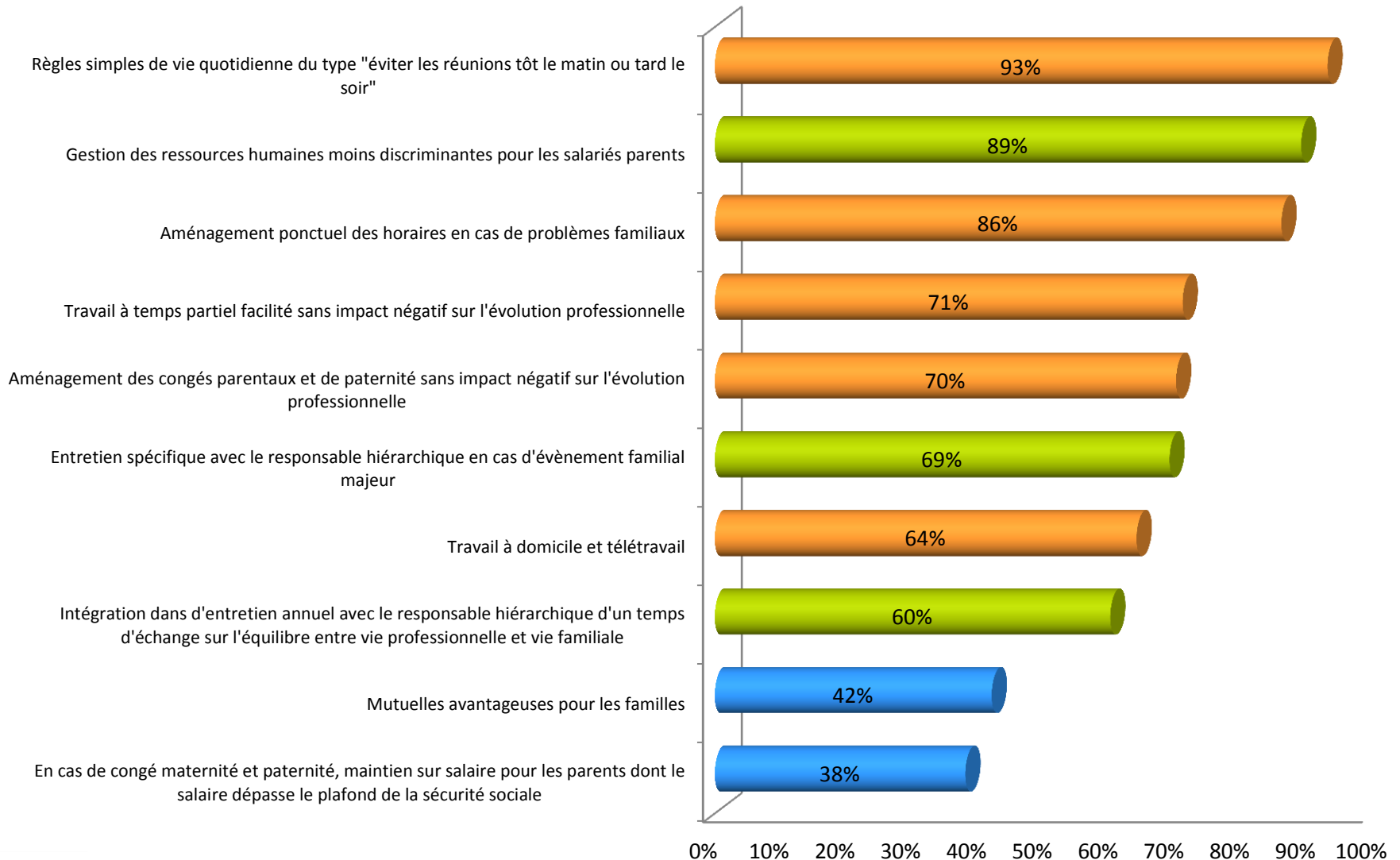
Les mesures les plus mises en place

Toutes catégorie de mesures, voici celles qui sont les plus mises en place...



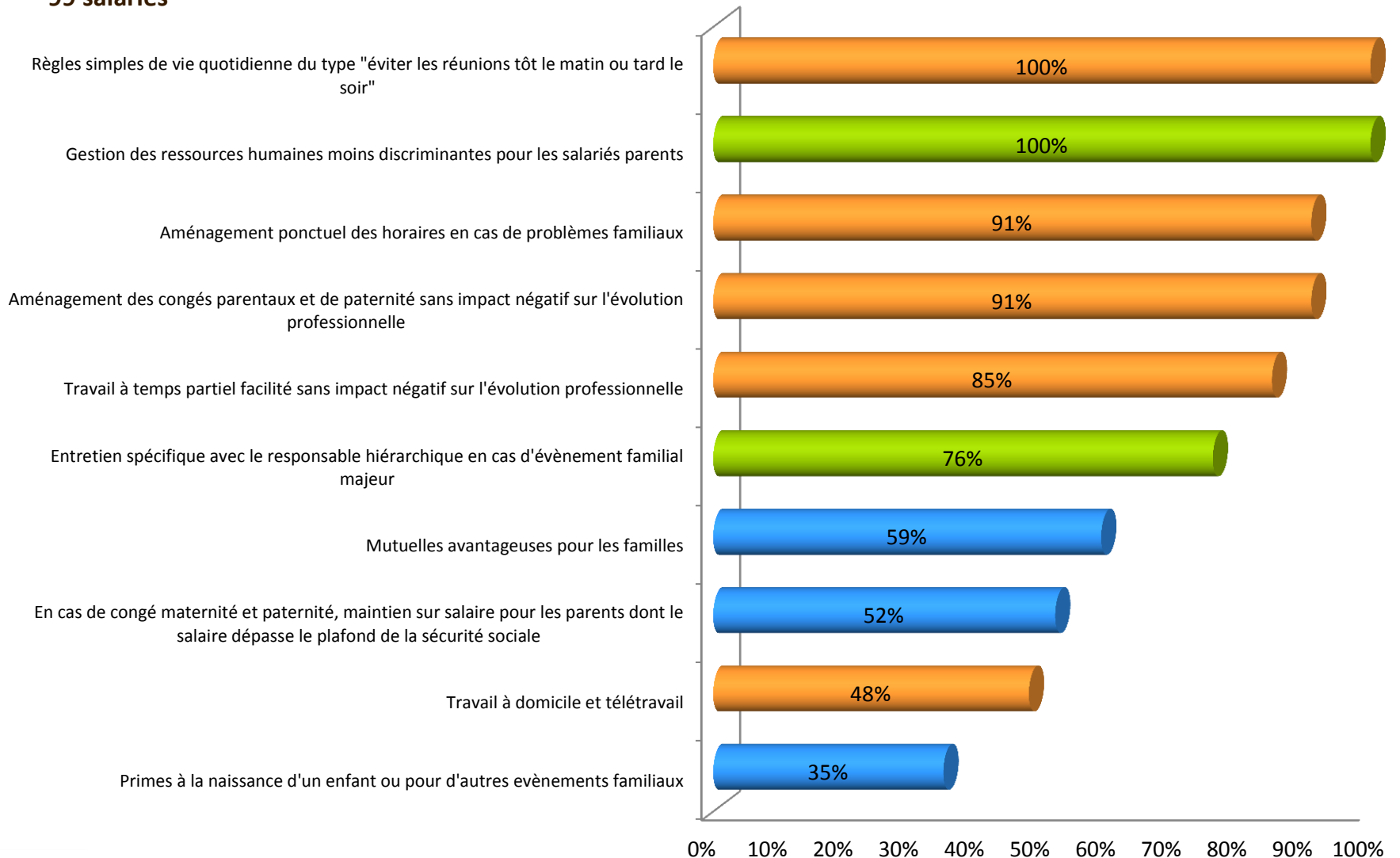
Les mesures les plus mises en place

Toutes catégories de mesures, voici celles qui sont les plus mises en place...dans les entreprises de moins de 10 salariés



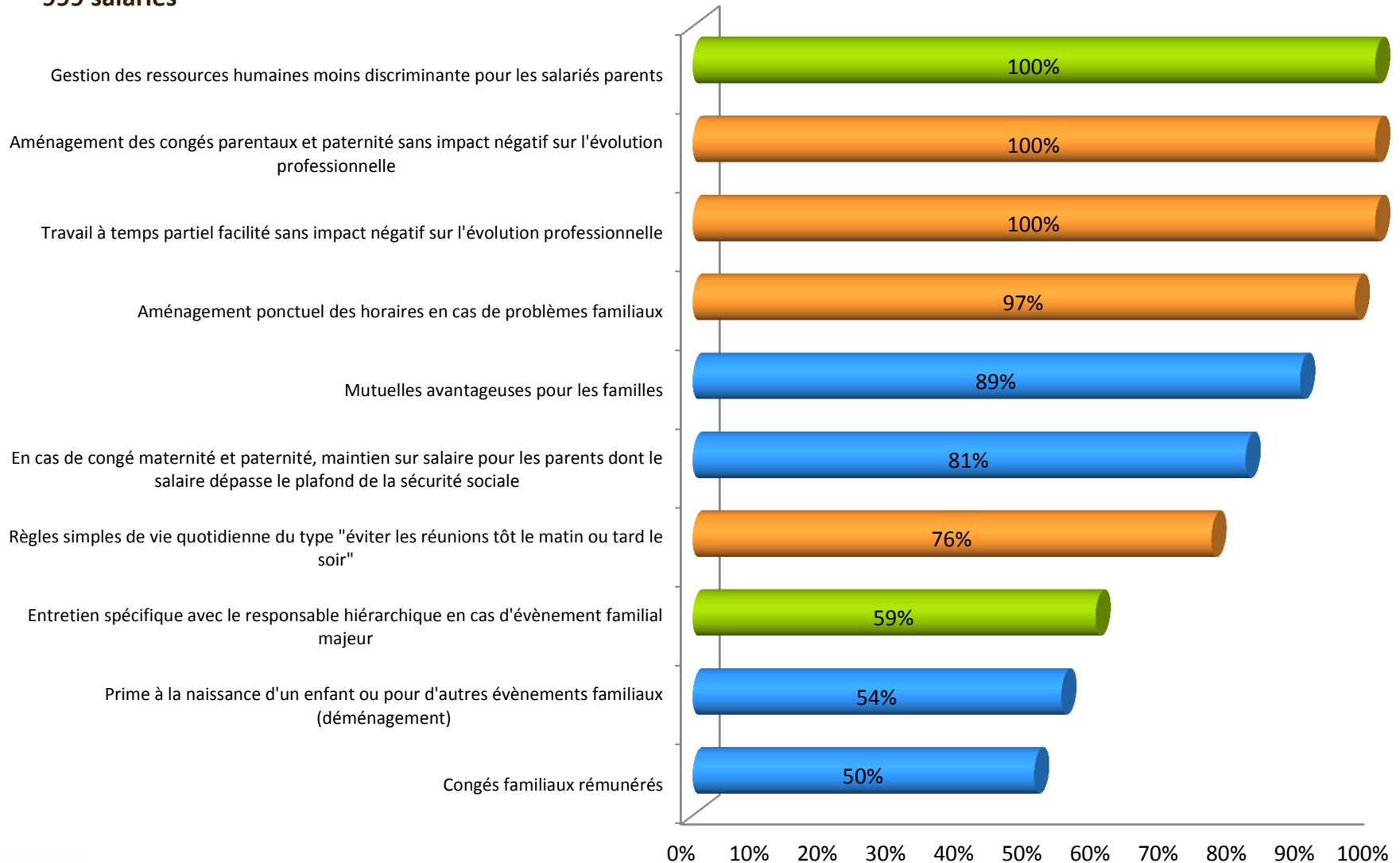
Les mesures les plus mises en place

Toutes catégories de mesures, voici celles qui sont les plus mises en place...dans les entreprises comptant entre 10 et 99 salariés



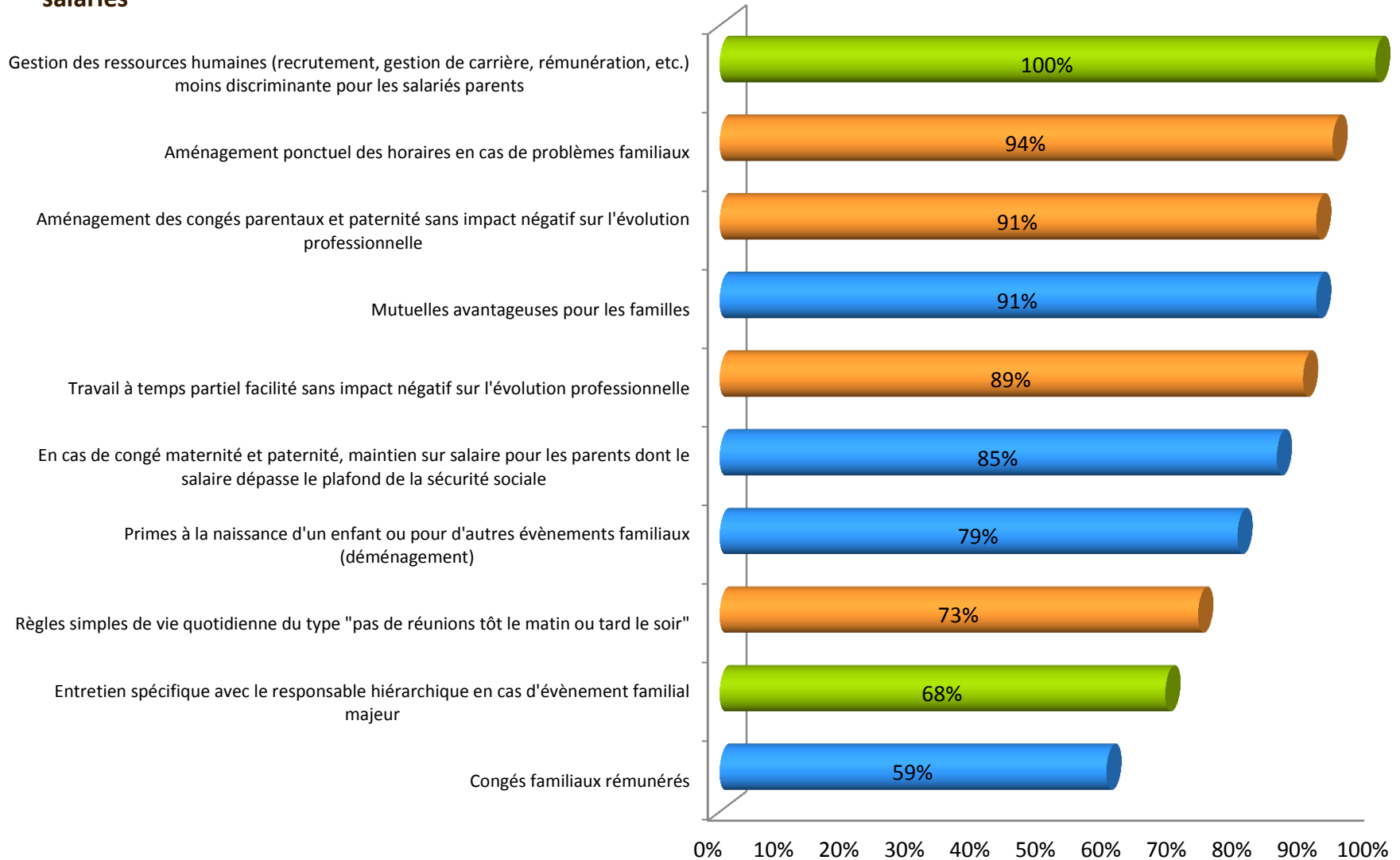
Les mesures les plus mises en place

Toutes catégories de mesures, voici celles qui sont les plus mises en place...dans les entreprises comptant entre 100 et 999 salariés



Les mesures les plus mises en place

Toutes catégories de mesures, voici celles qui sont les plus mises en place...dans les entreprises comptant plus de 1000 salariés



Mesures à l'intention des hommes

Q10C – Si oui, lesquelles ?

« Certains congés accordés pas la convention collective uniquement aux mères ont été étendus aux pères : journées enfant malade, horaires souples pour les rentrées... »

« Chaque situation individuelle peut faire l'objet d'une analyse et déboucher sur des mesures individuelles spécifiques. »

« Accompagnement à la parentalité : autorité, mission du parent, organisation... »

« Les hommes ont les mêmes droits que les femmes à la crèche, ils prennent leurs congés pour des projets personnels avec autant de souplesse. »

La plus citée

« Un guide de la parentalité avec une partie dédiée aux mères et une spécifique pour les pères. »

Maintien du salaire 100% pendant le congé paternité

« Entretien mensuel »

« Horaires et rythmes de travail compatibles avec l'exercice d'une paternité active. »

« La même attention est portée pour l'ensemble des salariés (hommes et femmes) à la conciliation vie professionnelle – vie familiale. »

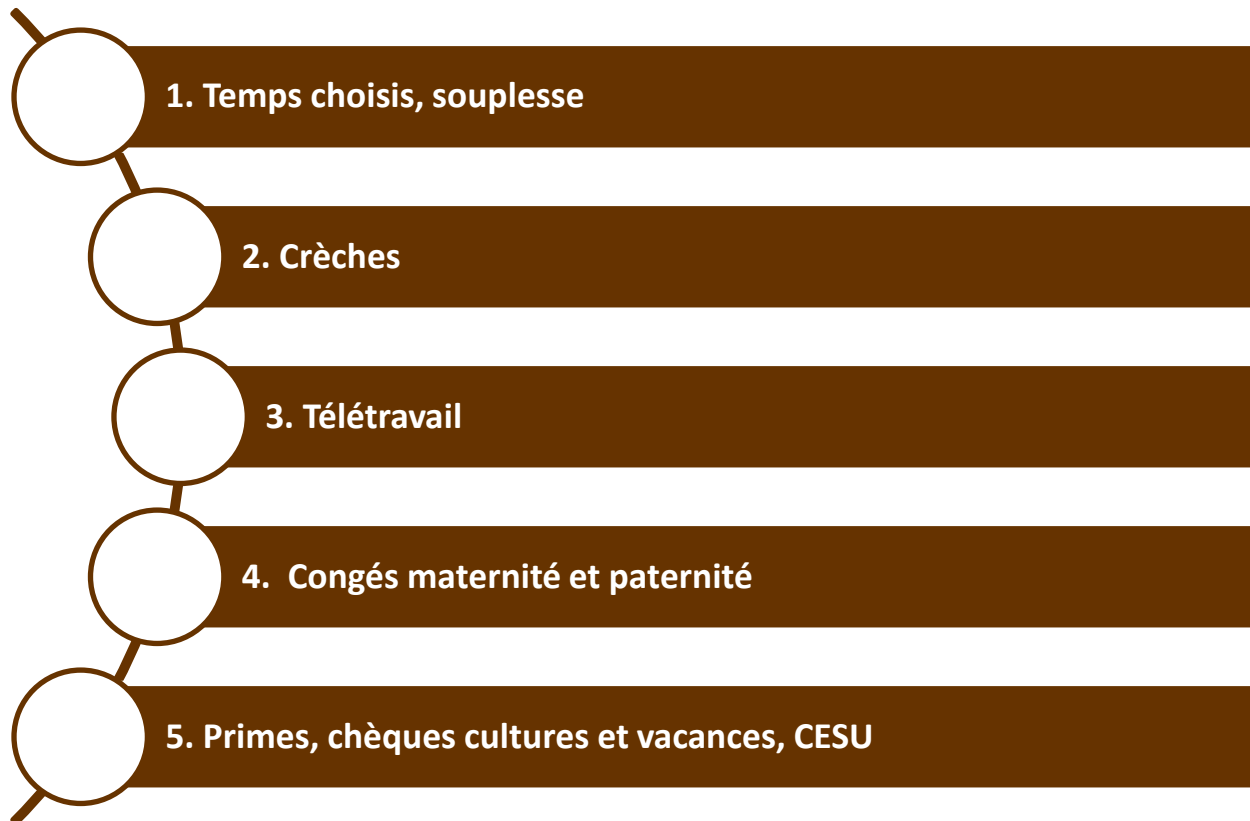
« Proximité et échanges réguliers. »

« Séances de sophrologie à suivre avec la future maman [...] pour être prêt et 'utile' je jour J. Les séances de massage multi sensoriel sur un poupon ou avec son bébé pour s'impliquer dans son rôle de papa. »

Si certains employeurs déploient des mesures spécifiquement adressées aux hommes, la majorité des entreprises rappelle que leurs actions pro-parentalité s'adressent autant aux pères qu'aux mères, plaidant pour une approche non "genrée" de leur politique de soutien à la parentalité.

Mesure la plus plébiscitée par les salariés parents

Q10 – Parmi les actions mises en œuvre par votre entreprise, quelle action a entraîné le plus de satisfaction de la part des salariés parents ?



Mesures peu adaptées et mesures nécessaires

Q19 – Pensez-vous à d'autres actions en faveur de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, que votre entreprise n'a pas mises en œuvre et qui n'ont pas été citées dans ce questionnaire ?

« L'organisation d'une 'journée famille' où les enfants et les proches pourraient venir librement visiter le lieu de travail. »

« Limitation du télétravail qui ne peut concerner que quelques personnes sous peine de trop désorganiser la société. »

« Certains congés liés à des événements familiaux.. »

La plus citée

« Les plateformes de covoiture sont très peu utilisées. »

« Le service 'courses' de la conciergerie n'était pas utilisé. »

Conciergerie

« Le conciergerie peu adaptée au profil de nos collaborateurs. »

« Le plafonnement des remboursements optique de la mutuelle. »

« Pédiatre sur place. En effet, sans la possibilité de faire venir son enfant, cela est peu utile. »

« Les places en crèches inter entreprise. »

Q20 – Votre entreprise est-elle revenue sur une ou plusieurs mesure(s) car elles se sont révélées non utilisées ou peu adaptées ?

« Formations collectives à la parentalité »

« Il faudrait que l'état revienne au dispositif du Crédit Impôt Famille qui existait avant 2010, sans coût pour les finances publiques : rétablir les différents axes et non pas tout cibler sur les crèches. »

La plus citée

« Coaching parental ciblé »

« Navettes, aide au déménagement et organisation de la mobilité au cours de périodes de vacances. »

« Aider les hommes à assumer davantage leur rôle de père. »

« L'utilisation des technologies. »

« Stages 'vis ma vie'. »

Informer

« Mettre en place un accueil de loisirs, en horaires atypiques, pour les enfants scolarisés entre 3 et 6 ans. »

« Charte d'utilisation des outils de communication (téléphone portable et messagerie). »

« Salariés soutien de famille aux adolescents et à leurs propres parents. »

« Possibilité d'être accompagné de son enfant ou d'un tiers lors de déplacements professionnels de 3 jours ou plus. »

« Conférences sur la parentalité et formations pour concilier parentalité et entreprise. »

Autres mesures mises en place

Q18 – Y a-t-il des mesures en faveur de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, que votre entreprise a mises en œuvre, et qui n'ont pas été citées dans ce questionnaire ?

« Organisations d'événements conviviaux pour la famille. »

« Favoriser la tenue de réunions d'équipes dispersées sous un mode téléconférence en lieu et place de réunions présentielles. »

« Aménagement du temps de travail à l'issue du congé parental. »

« Des séances de relaxations proposées aux futures mamans. »

« Travail sur les stéréotypes, la culture du présentisme et sur l'implication des hommes. »

« Ateliers de formation, conférences, déjeuners autour de divers thèmes tels que l'équilibre vie privé-vie professionnelle, les réseaux sociaux etc. »

« Réalisation d'un guide de la parentalité. »

Top 4

1. Sensibilisation sous forme de formations, conférences, échanges etc.
2. Réduction des déplacements
3. Dispositifs pratiques, en nature
4. Prise en charge de la dépendance et des aidants familiaux

« Prendre en compte le choix des lieux de formation des salariés. »

« Prise en compte des salariés grands parents qui souhaitent des aménagements d'horaire pour s'occuper de leurs petits enfants et permettre à leurs enfants d'organiser leur vie professionnelle. »

« Sensibilisation des collaborateurs sur ces enjeux. »

« Organisation de rencontres entre parents. »

« Soutien 'pratique' à la paternité, notamment pour les familles monoparentales. »

« Congé parental jusqu'aux 6 ans de l'enfant. »

« Réorganisation des déplacements parfois peu compatible avec le poste de consultant. »

« Places de parking pour les femmes enceintes proches des services »

« Report de formation en cas de grossesse. »

« Organiser des communications ciblées sur les hommes. »

« Reflexion sur le télétravail et la mobilité. »

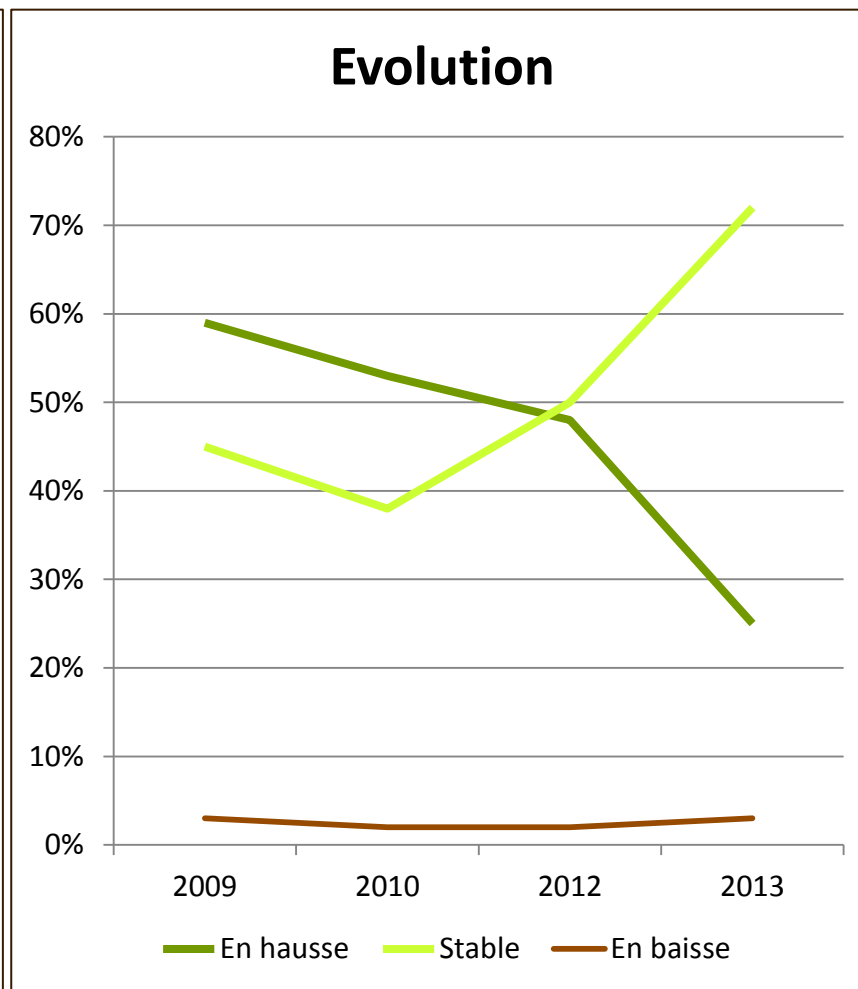
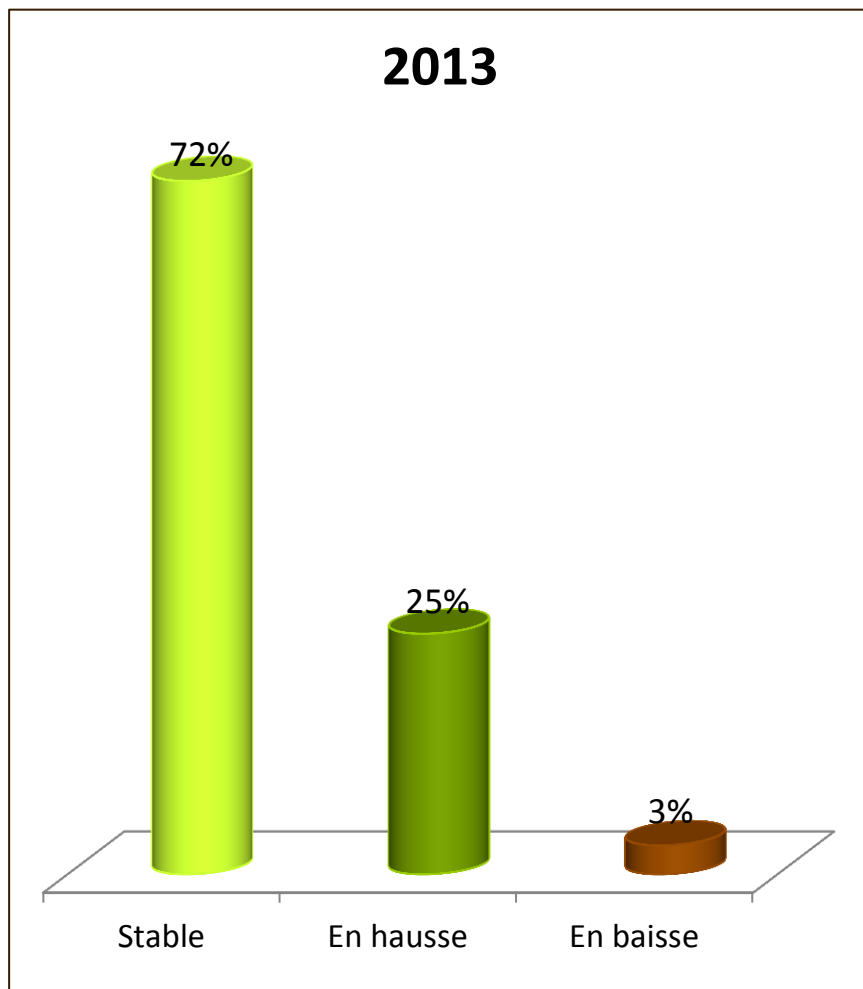
« Mentorat de femmes managers : réflexion (pour celles qui sont mères) aux problématiques d'articulation des temps de vie avec des cadres de direction et émergence des questions et leur prise en compte auprès des mentor(e)s qui peuvent être des hommes. »

« Diffusion d'informations sur les droits des collaborateurs pour tous les événements familiaux. »

« L'adaptation au poste pour les salariés ayant un membre de leur famille malade et nécessitant leur présence auprès d'eux ou pour ceux ayant eu un incident de vie. »

Le budget consacré au soutien des salariés-parents

Q16 – En 2013, ce budget est-il...



La signature de la Charte : motivations spontanées

Q11 – Votre entreprise est signataire de la Charte de la Parentalité en Entreprise.

Quelles sont les raisons pour lesquelles vous avez signé cette Charte ?

« Une suite logique du Label Egalité.. »

« Cette politique s'inscrit dans la continuité du Label Diversité. »

« Au-delà de l'entreprise, un enjeu de développement durable vis-à-vis des familles qui sont nos premiers consommateurs. »

« Pour souligner l'importance du soutien à la parentalité dans la société au sens large. »

« Volonté de s'inscrire dans une démarche de progrès sur le sujet, d'être en vigilance permanente et de lancer régulièrement de nouvelles actions. »

« Pour montrer notre intérêt et notre engagement par rapport à nos salariés dans leur vie de tous les jours..»

Top 5

1. Etre en adéquation avec les préoccupations et l'activité de l'entreprise

« Cette signature est dans la continuité de nos actions et de notre démarche sociétale. »

2. Rendre visible en interne

3. Enjeu sociétal

« Dans la continuité de notre accord sur l'égalité professionnelle Hommes-Femmes. »

4. Etre informé, prendre conscience

5. Soutenir les actions déjà existantes pour le bien être des salariés

« Pour mettre en perspective toutes les actions déjà mises en place. »

« S'intègre dans le cadre des actions mises en place pour diffuser une culture de l'égalité au sein du Groupe. »

« Un parent épanoui fait un collaborateur épanoui, impliqué et efficace. »

« Pour 'afficher' nos valeurs managériales. »

« Nous savons que les entreprises qui sauront proposer à leurs salariés un cadre de travail qui tienne compte de ces aspirations seront plus attractives. »

« Pour qu'elle serve de repère et d'indicateur en proposant des actions. »

« Pour valoriser et partager nos actions avec nos collaborateurs. »

« La parentalité est au cœur de nos préoccupations aussi bien pour les familles des entreprises qui bénéficient de nos services que pour nos salariés. »

« L'échange avec des associations telles que la vôtre est quelque chose de très précieux et que nous voulons encourager : au fond, vous nous alertez sur ces phénomènes et vous nous permettez de rester en phase avec la société. »

La signature de la Charte : motivations spontanées

Q13 – A votre avis, de manière générale, les mesures en faveur de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale contribuent-elle à...

		Oui, fortement	Oui, plutôt	Sous-total « Oui »	Non, pas vraiment	Non, pas du tout	Sous-total « Non »
Motiver davantage les salariés	2013	58%	37%	95%	5%		5%
	2012	70%	30%	100%			0%
Accroître l'attractivité de l'entreprise pour des candidats potentiels	2013	41%	45%	86%	14%		14%
	2012	56%	39%	95%	5%		5%
Permettre aux femmes de rester dans l'entreprise	2013	41%	50%	91%	9%		9%
	2012						
Créer de la valeur	2013	39%	49%	88%	12%		12%
	2012	41%	54%	95%	5%		5%
Réduire l'absentéisme	2013	38%	45%	83%	16%	1%	17%
	2012	32%	57%	89%	11%		11%
Permettre aux femmes d'accéder plus facilement à des fonctions dirigeantes	2013	37%	40%	77%	22%	1%	23%
	2012	39%	48%	86%	12%	2%	14%
Améliorer les performances de l'entreprise	2013	36%	54%	90%	10%		10%
	2012	36%	59%	95%	5%		5%
Réduire le nombre de démissions	2013	34%	47%	81%	18%	1%	19%
	2012	23%	54%	76%	20%	4%	24%
Respecter des engagements pris avec des partenaires sociaux	2013	18%	48%	66%	21%	13%	34%
	2012	33%	48%	81%	12%	6%	19%