

BAROMETRE 2010 DE LA CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

RESULTATS DU VOLET « ENTREPRISES »

Le volet « Entreprises » du Baromètre 2010, dont les résultats sont présentés ci-après, a été réalisé en ligne du 1^{er} septembre au 4 octobre 2010, auprès des 182 entreprises signataires de la Charte de la Parentalité au 30 juin 2010.

86 entreprises ont répondu à l'enquête : 28 ayant plus de 1000 salariés, 16 entre 100 et 999, 24 entre 10 et 99 et 18 moins de 10 salariés.

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DU BAROMETRE 2010

- 1) **Des PME plus actives que les grandes entreprises** en matière d'organisation du travail et de dialogue manager-collaborateur
- 2) **Une progression significative, mais encore insuffisante, entre 2009 et 2010 des actions de sensibilisation des managers d'équipe** au respect de l'écosystème personnel de leurs collaborateurs
- 3) **Une forte créativité des entreprises** en termes d'invention de solutions nouvelles pour aider les salariés à articuler leurs vies professionnelle et personnelle
- 4) **Deux grands enjeux invoqués par les entreprises** pour expliquer leur implication sur ces sujets : **renforcer l'engagement** des collaborateurs et **promouvoir l'égalité professionnelle** entre hommes et femmes

L'Observatoire de la Parentalité en Entreprise (OPE) a mis en place le 1^{er} Baromètre de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Il est composé des 3 volets suivants :

- Un volet « Salariés » ayant pour objectif de cerner les attentes des salariés-parents vis-à-vis de leurs employeurs.
- Un volet « Entreprises » visant à analyser les pratiques concrètes des employeurs en la matière.
- Un volet « Adolescents » permettant de connaître le regard des 14-17 ans sur la façon dont leurs parents concilient vies professionnelle et personnelle

Les résultats des Baromètres 2009 et 2010 sont accessibles via le site de l'OPE :
www.observatoire-parentalite.com

Le volet « Entreprises » du Baromètre 2010 de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale révèle les enseignements suivants :

1. Des PME plus actives que les grandes entreprises en matière d'organisation du travail et de dialogue manager-collaborateur

Si les PME se montrent, sans surprise, moins investies dans des actions financièrement exigeantes comme le développement des crèches et des services à la personne, voire dans le soutien financier aux salariés parents, elles n'ont en revanche rien à envier aux grandes entreprises sur les sujets d'organisation du travail et de dialogue manager-collaborateur.

Sur l'organisation du travail :

L'exemple le plus frappant concerne le **télétravail**, mis en œuvre par 72% des TPE de moins de 10 salariés et par 46% des sociétés employant entre 10 et 100 salariés, mais seulement par 25% des entreprises de plus de 1000 salariés ! Sur cet item, les grandes entreprises sont donc en retard, même s'il faut souligner que 36% d'entre elles déclarent avoir cette action « en projet ».

Ce sont également les entreprises de moins de 1000 salariés qui facilitent le plus l'**accès aux temps partiel sans impact négatif sur l'évolution professionnelle** : 94% des entreprises ayant entre 100 et 1000 salariés, 97% de celles ayant entre 10 et 100 salariés, et même 81% des TPE (moins de 10 salariés). Les grandes entreprises de plus de 1000 salariés ne sont que 68% à agir en ce sens et 14% sont en train d'y réfléchir.

De même, la **mise en place de règles simples de vie quotidienne, comme « éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir »**, croît inversement à la taille des entreprises : autour de 90% pour les PME de moins de 100 salariés, 75% entre 100 et 1000 salariés, 54% au-dessus de 1000 salariés.

Enfin, l'**aménagement des horaires en cas de problèmes familiaux** n'est pas l'apanage des grandes entreprises puisque plus de 80% des employeurs, quelles que soient leurs tailles, en font bénéficier leurs salariés.

Sur le dialogue manager-collaborateur :

Il est étonnant d'observer à travers ce Baromètre que les trois quarts des PME de moins de 100 salariés (79% des TPE de moins de 10 salariés et 75% des 10 à 100 salariés) déclarent proposer à leurs collaborateurs **un entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'événement familial majeur** (naissance, décès, maladie grave d'un proche, etc.), contre seulement la moitié des entreprises de plus de 100 salariés.

Idem pour l'**intégration dans l'entretien annuel avec le responsable hiérarchique d'un temps d'échange sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale** : 57% des entreprises ayant entre 10 et 100 salariés déclarent l'avoir mis en œuvre contre 32% des entreprises de plus de 1000 salariés.

Idem encore concernant l'existence d'une **formation spécifique des responsables hiérarchiques** à la prise en compte de la situation familiale de leurs collaborateurs, 41% des employeurs ayant entre 10 et 100 salariés affirment en disposer contre 11% des entreprises de plus de 1000 salariés !

En définitive, on est en droit de se demander s'il n'est pas plus facile de gérer ces questions d'organisation du travail et de dialogue manager-collaborateur dans des équipes à taille humaine, où les dirigeants vivent quotidiennement aux côtés de leurs salariés et où la simplicité et la rapidité des décisions offrent plus de souplesse organisationnelle et managériale que de grands ensembles où toute décision individuelle doit s'inscrire dans une procédure ou pouvoir à terme être généralisable à l'ensemble des collaborateurs.

2. Une progression significative, mais encore insuffisante, entre 2009 et 2010 des actions de sensibilisation des managers d'équipe

Sur cette quatrième catégorie d'actions promue par l'OPE (les 3 précédentes étant les Services facilitant le quotidien, le Soutien financier et l'Organisation du travail), les pratiques des entreprises semblent évoluer favorablement :

- 83% des répondants en 2010 (contre 67% en 2009) déclarent avoir mis en œuvre une « **Gestion des ressources humaines** (recrutement, gestion de carrière, rémunération, etc.) moins discriminante pour les salariés parents », soit 16 points de progression.
- 23% des entreprises en 2010 (contre 10% en 2009, et nous avons souligné, à maintes reprises depuis, la faiblesse de cet indicateur) ont mis en place une « **Formation spécifique des responsables hiérarchiques** à la prise en compte de la situation familiale de leurs collaborateurs », soit 13 points de plus
- 41% des répondants en 2010 (contre 29% en 2009) ont procédé à une « **Intégration dans l'entretien annuel avec le responsable hiérarchique, d'un temps d'échange** sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale », soit 12 points de différence
- 63% des entreprises en 2010 (contre 55% en 2009) ont opté pour un « **Entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'événement familial** majeur (naissance, décès, maladie grave d'un proche, etc.) », soit 8 points de mieux

Par ailleurs, lorsqu'on les interroge sur le rôle des responsables hiérarchiques en soutien des salariés parents (question 4 du questionnaire), les entreprises manifestent une meilleure appréciation de ces responsables en comparaison de 2009 : selon 79% des répondants, les responsables hiérarchiques de leur entreprise font beaucoup de choses pour aider leurs collaborateurs en tant que salariés parents, soit une progression de 16 points par rapport à 2009, où ils étaient seulement 63% à le constater.

La progression est donc réelle sur cette catégorie d'actions. Elle demeure cependant insuffisante en matière de formation des managers à la prise en compte de l'écosystème des personnes qui composent leurs équipes : seules 23% des entreprises répondantes, soit à peine un quart d'entre elles, affirment avoir agi en la matière.

De même, au titre des nuances à apporter à ce constat positif, et en rappel au point précédent, la plus mauvaise perception de l'implication managériale est à noter du côté des entreprises de 1000 salariés, dont 41% des répondants déclarent que les managers de leurs entreprises ne font pas grand-chose pour aider leurs salariés.

Or, comme y insiste Jérôme Ballarin, le Président de l'OPE, dans son ouvrage ***Travailler mieux pour vivre plus*** (Nouveaux Débats Publics, septembre 2010), « si les responsables d'équipe ne mettent pas en œuvre au quotidien, avec leurs collaborateurs, les belles décisions prises par les dirigeants et les DRH, ces décisions ne seront jamais traduites dans les faits et resteront lettre morte. Cette catégorie d'actions recèle des leviers clés pour faire changer les mentalités : c'est en sensibilisant les directeurs des ressources humaines et l'ensemble des managers de proximité sur l'importance des enjeux de conciliation que l'on verra les représentations culturelles évoluer réellement. »

Pour mobiliser les employeurs sur cette question cruciale, l'OPE publiera en novembre 2010 un **Guide du manager de proximité**. Les entreprises pourront le télécharger gratuitement sur le site de l'OPE et le distribuer à leurs managers comme support de formation ou d'auto-formation. Ce Guide a été élaboré avec une quinzaine de grandes entreprises et validé auprès des partenaires sociaux. Il est construit à partir de situations réelles auxquelles les managers sont régulièrement confrontés : une coéquipière qui annonce sa grossesse, un collaborateur qui souhaite prendre son congé paternité, une salariée qui envisage de demander un quatre cinquièmes, une personne qui voudrait essayer le télétravail...

Sur chacune de ces situations, ce Guide permettra de réfléchir sur les comportements à adopter ou à éviter. Il rappellera également certaines règles de droit à respecter.

3. Une forte créativité des entreprises en termes d'invention de solutions nouvelles pour aider les salariés à articuler leurs vies professionnelle et personnelle

Lorsque l'on interroge les entreprises, certes signataires de la Charte de la Parentalité, sur les actions qu'elles mettent en œuvre et qui n'apparaîtraient pas parmi celles – pourtant déjà nombreuses – proposées à l'analyse dans le questionnaire du Baromètre, les entreprises répondantes démontrent une réelle créativité.

Exemples d'actions nouvelles de soutien financier :

- « Participation au frais de rupture de contrat de l'assistant(e) maternel(le) en cas de changement d'horaires de travail à l'initiative de l'employeur »
- « Prise en compte de frais de garde en cas de formation en dehors des horaires de travail »
- « Semaine de reprise de congé maternité travaillée à mi-temps payée temps plein »
- « Congés sans solde accordés pour la réalisation de projets personnels (voyages, engagement associatif...) »

Exemples d'actions nouvelles en matière d'organisation du travail :

- « Temps partiel annualisé vacances scolaires »
- « Aménagements des horaires dus au transport »
- « Organiser le travail en binôme pour faciliter la flexibilité »
- « Horaires de travail réduits à l'occasion de la rentrée scolaire »
- « Présence ponctuelle des enfants sur le lieu de travail »

Exemples d'actions nouvelles de sensibilisation des DRH, des managers et des collaborateurs :

- « Questionnaire d'opinion des salariés sur les progrès effectués dans ce registre et mise en œuvre d'une évaluation des managers sur le stress »
- « Qualité de la réintégration à l'issue d'une période de congé de maternité ou parental »
- « Formation pour aider les salariés à mieux équilibrer vie professionnelle et vie familiale »

4. Deux grands enjeux invoqués par les entreprises pour expliquer leur implication sur ces sujets : renforcer l'engagement des collaborateurs et promouvoir l'égalité professionnelle entre hommes et femmes

L'enjeu de l'engagement des collaborateurs

Un grand nombre de répondants voient dans le bien-être de leurs salariés un levier de performance pour leur entreprise, à l'image de ce répondant : « Le personnel doit se savoir écouté afin d'être motivé par son travail tout en sachant que ses contraintes familiales peuvent trouver une solution ou un écho dans l'entreprise ».

Un autre nous dit que sa société « s'est rendue compte que l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale est très important pour le salarié et de ce fait a une répercussion positive pour la société », faisant écho à cet autre répondant : « l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle permet à des collaborateurs de s'épanouir et d'être plus performants dans leur activité professionnelle ».

Enfin, l'un des répondants établit un lien direct entre l'aide à la conciliation et la prévention du stress au travail : « Cela fait partie de notre vision RSE de concilier vie professionnelle et vie familiale : la parentalité épanouie est facteur d'équilibre des salariés et limite le stress. Des salariés "relax" sont plus efficaces »

L'enjeu de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes

Quand on leur demande pourquoi ils ont signé la Charte de la Parentalité, une majorité d'entre eux évoque la question de l'égalité hommes femmes. « Parce que nous portons un projet Diversité Hommes / Femmes qui comporte un volet Parentalité important et que ce sujet devient majeur pour l'entreprise », nous affirme l'un d'eux. C'est, aux yeux d'un autre, pour « diminuer les disparités existantes entre les hommes et les femmes ».

Une personne manifeste même une forme de militantisme sur le sujet, avec une prise de position sur l'implication souhaitable des hommes qui fait écho aux idées que défend également l'OPE : « Je me bats pour imposer aux hommes des congés paternité car c'est le seul moyen concret pour lutter contre la discrimination homme/femme à l'embauche. Si ces premiers ont les mêmes droits que les femmes, nous ne serons plus évincés de postes par peur d'une future grossesse. »

En conclusion, l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise (OPE) tient à remercier les entreprises signataires de la Charte de la Parentalité qui ont pris le temps de compléter le questionnaire de ce Baromètre.

Les résultats du volet « Entreprises » du Baromètre 2010 de la Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale mettent en lumière l'implication des PME sur ces sujets : l'OPE œuvrera dans les mois qui viennent à mobiliser sans cesse davantage les 2 millions de PME françaises, en particulier à travers le Tour de France de la Conciliation lancé à Lyon le 29 juin 2010 par son président Jérôme Ballarin.

Par ailleurs, si les entreprises signataires de la Charte de la Parentalité s'avèrent avant-gardistes sur bien des sujets liés à l'articulation des temps de vie, la plupart d'entre elles doivent initier un véritable *big bang* socioculturel et managérial. Aussi les actions de sensibilisation et de formation des managers de proximité doivent-elles se développer d'une façon plus résolue.

Grâce à leur engagement en faveur d'un mieux vivre dans et hors de l'entreprise, les employeurs contribuent à réinventer le contrat social qui les lie à leurs collaborateurs : un contrat gagnant-gagnant où l'épanouissement pluriel des individus va de pair avec la performance économique.

Contacts :

Presse : Valérie Pérès – 06 11 73 71 86 - valerie.peres@vpconseil.com

Observatoire de la parentalité en entreprise – contact@observatoire-parentalite.com

www.observatoire-parentalite.com