

Baromètre 2012 de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

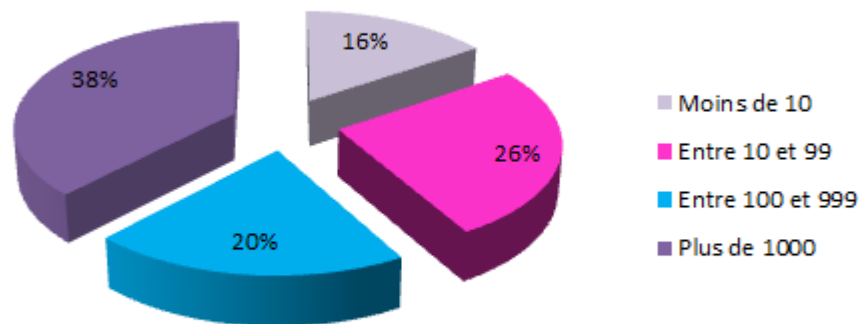
- Volet Entreprises -

Mars 2012

Note technique

Enquête effectuée en ligne par l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise du 7 novembre 2011 au 5 janvier 2012, auprès des 329 entreprises signataires de la Charte de la Parentalité en Entreprise au 30 juin 2011 : 103 entreprises et institutions ont répondu au questionnaire.

Profil des répondants

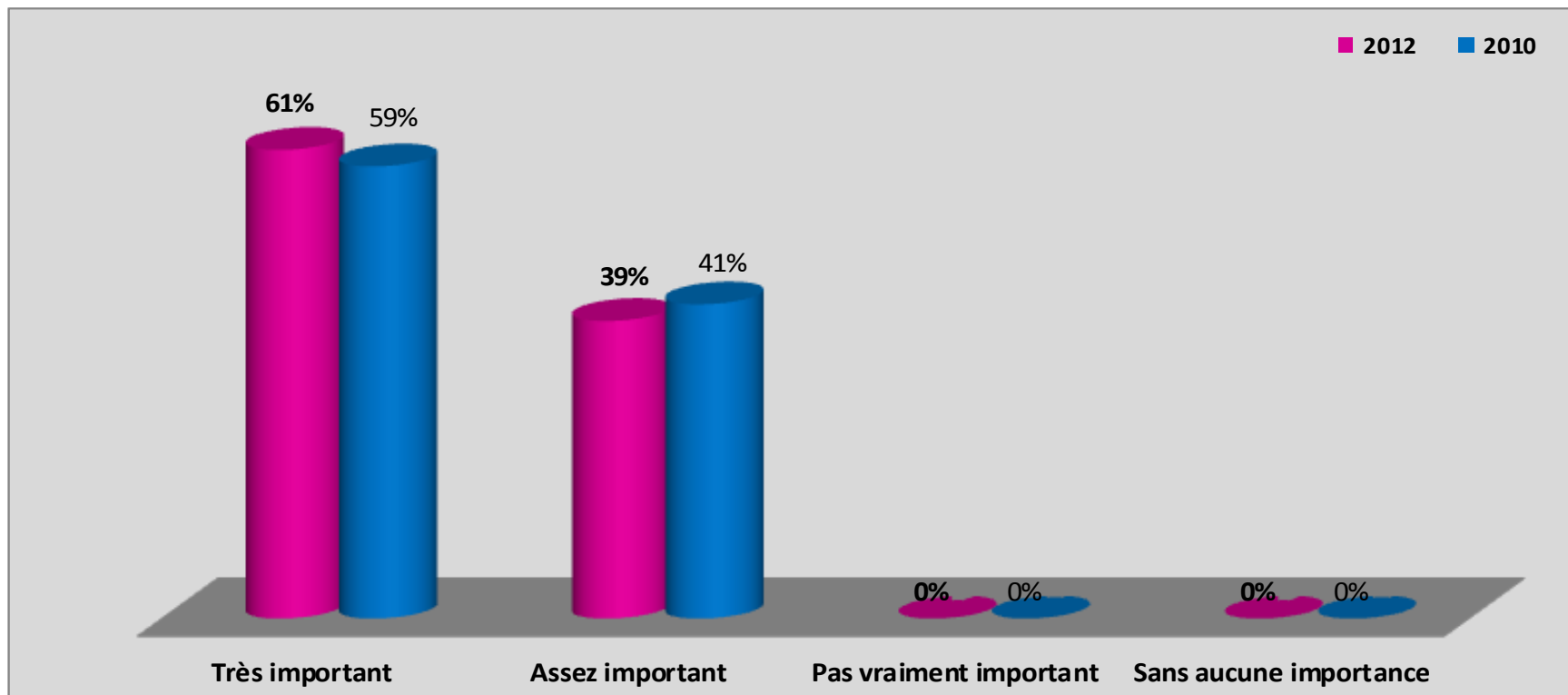


Synthèse des enseignements

- **2/3 des entreprises** n'ont rien mis en place de spécifique pour **aider les hommes à concilier** leur vie professionnelle et leur vie familiale
- Parmi les actions de plus en plus mises en œuvre par les entreprises, on note :
 - **les mutuelles avantageuses pour les familles**. 71% des entreprises contre 67% en 2010 (cette mesure correspond à une attente forte des salariés qui la plébiscite en 2^{ème} position parmi 20 actions proposées cf. Baromètre 2011)
 - **le télétravail** continue sa progression, 47% cette année contre 40% en 2010
 - **l'aménagement ponctuel des horaires** en cas de problèmes familiaux (94% vs 89%.)
- **En revanche**, une déception quant à **la formation des managers**. Celle-ci stagne voire régresse 22% vs 23% : il y a encore des efforts à faire pour que les entreprises investissent dans ce domaine. Or, c'est là que se **joue la nouvelle frontière de la Parentalité** puisqu'elle représente un **levier fondamental** pour faire bouger les mentalités.
- **+ 13 points sur un item intéressant** : 70% des entreprises pensent que leur action sur la conciliation **renforce la motivation** des salariés (vs 57% en 2010)
- **Pour les PME et TPE**, on reste sur un fort dynamisme – parfois supérieur à celui des grandes entreprises – concernant **le dialogue manager-collaborateur** et les sujets d'organisation du travail.

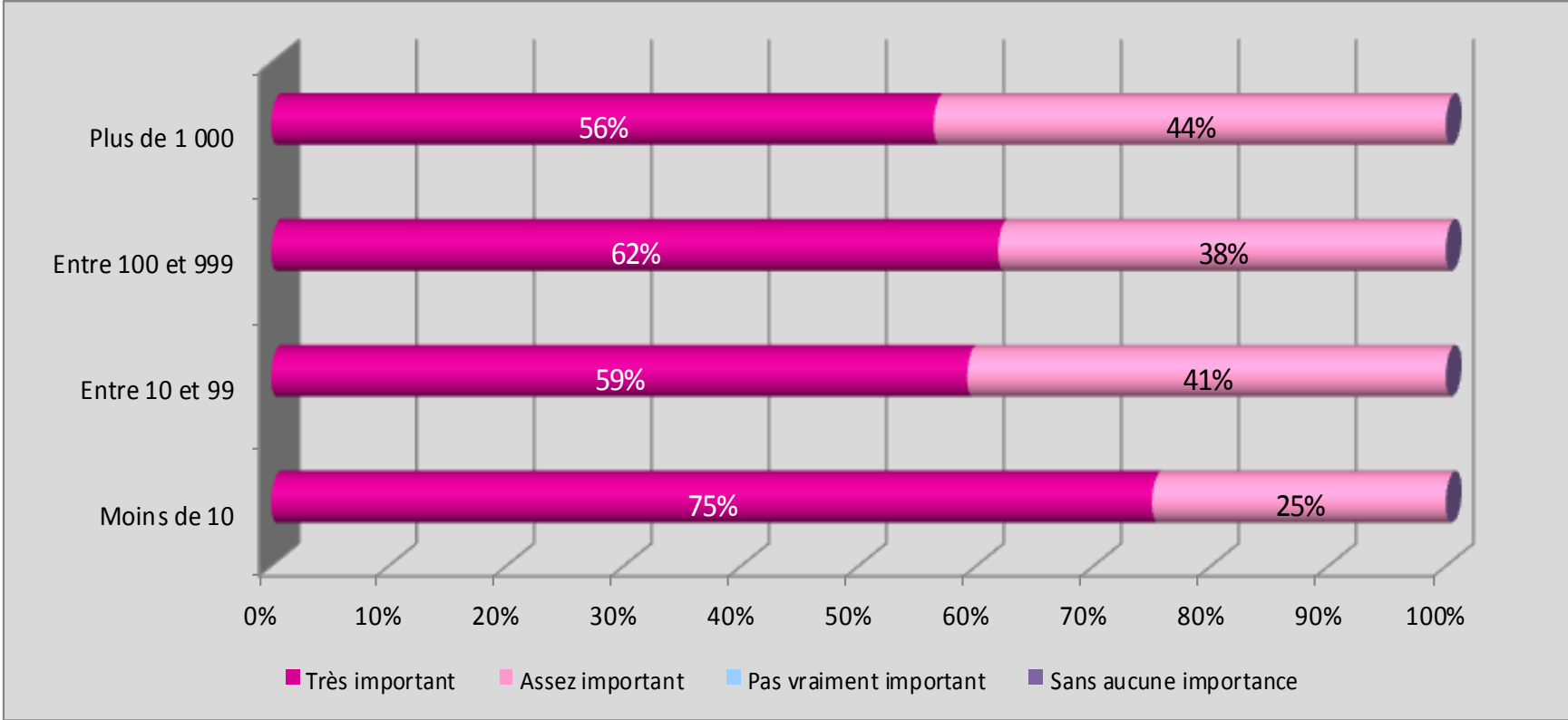
Importance accordée à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale

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...



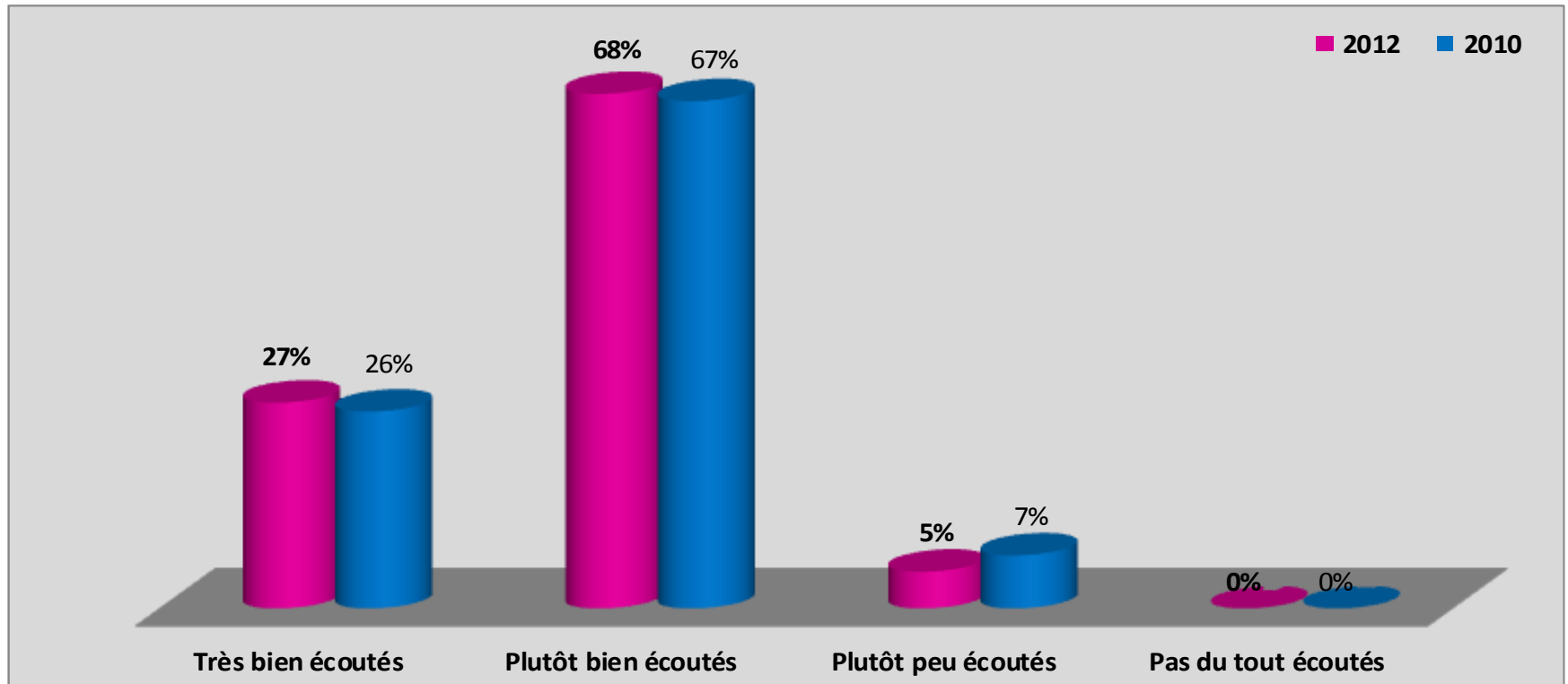
Importance accordée à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale

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...



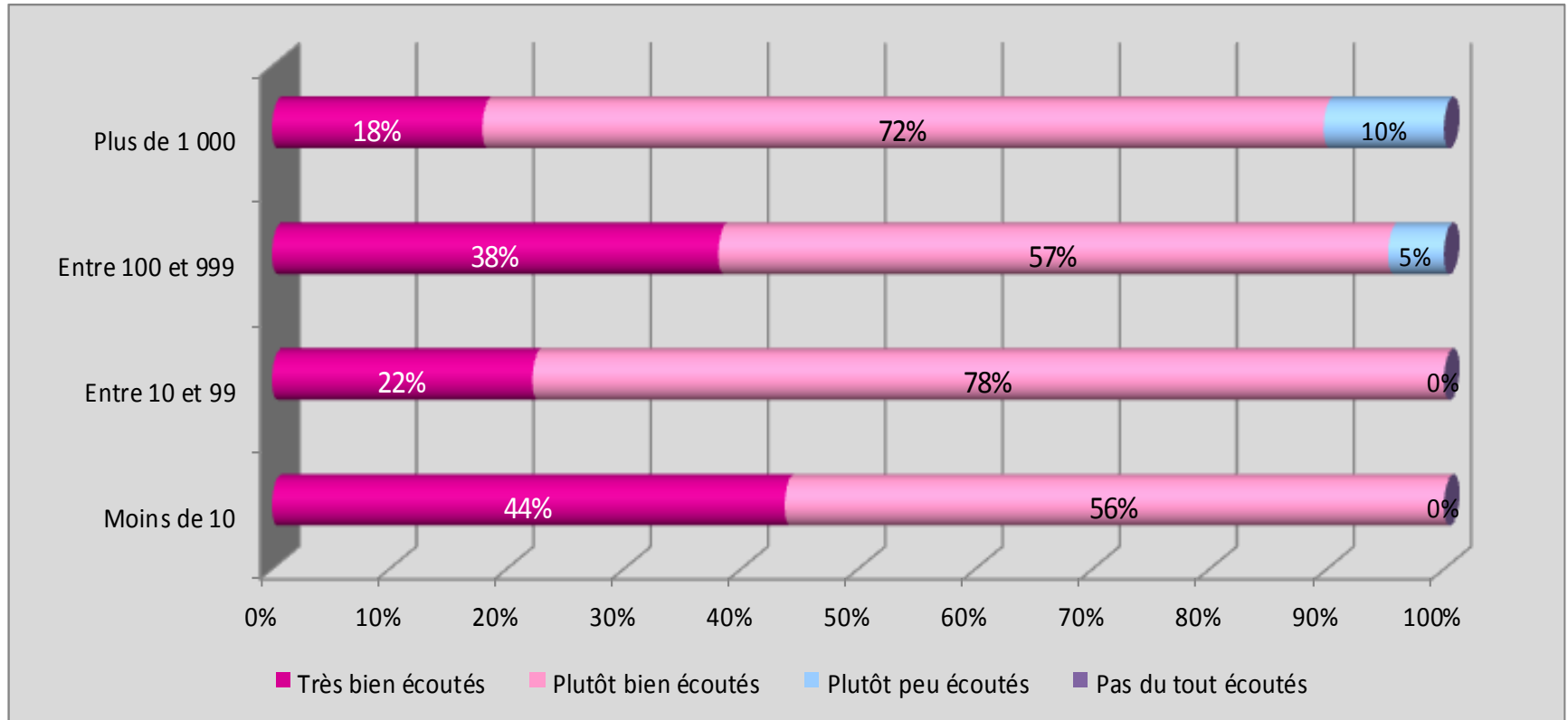
L'écoute des salariés

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 » ?



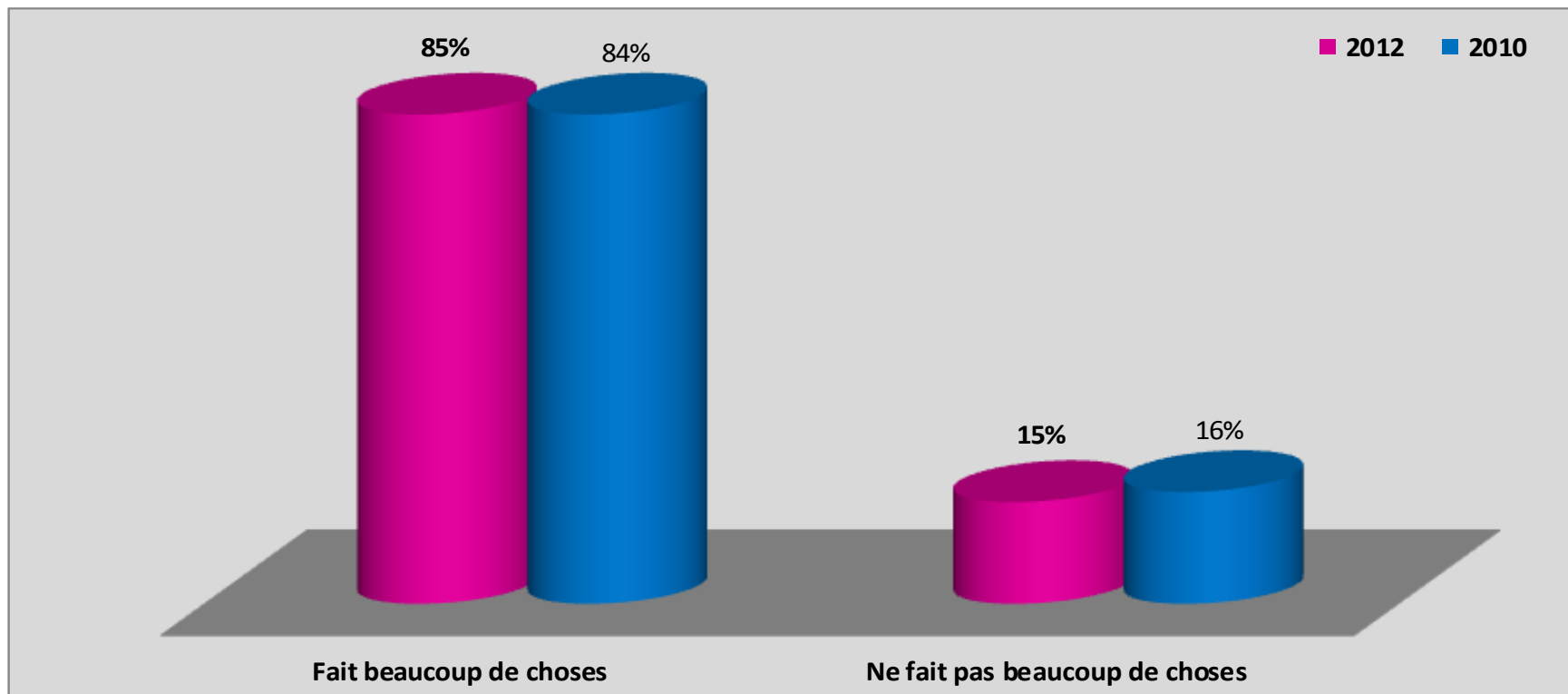
L'écoute des salariés

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 » ?



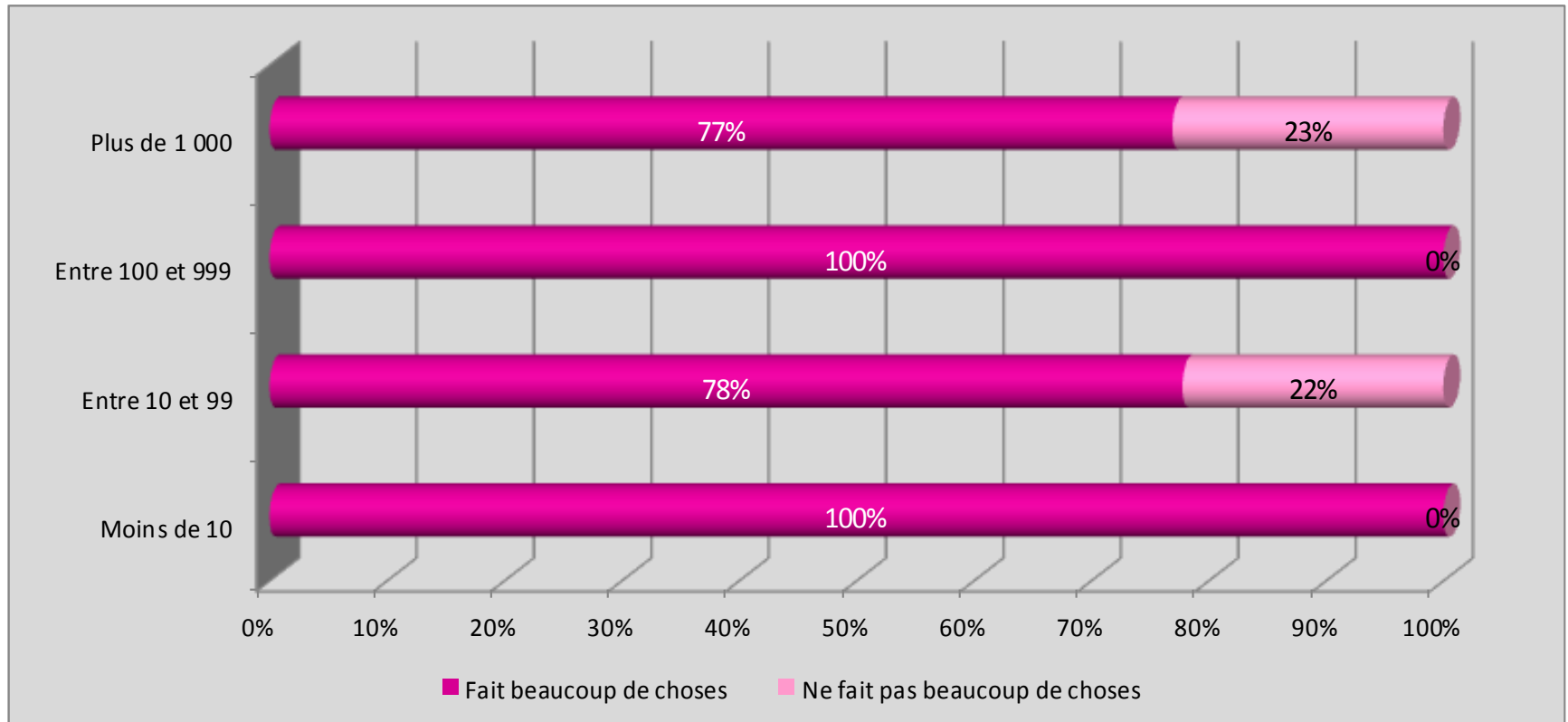
Implication de l'entreprise ou de l'organisme employeur

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



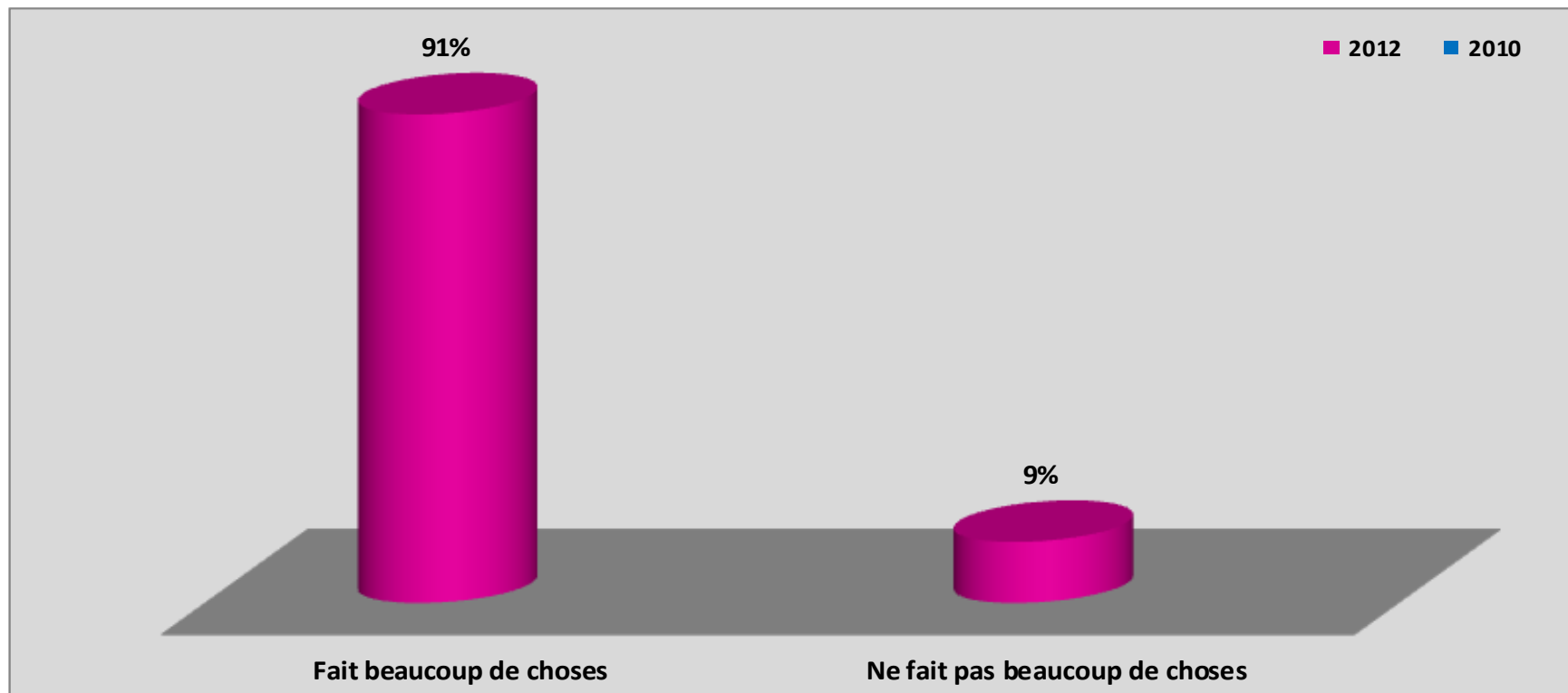
Implication de l'entreprise ou de l'organisme employeur

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



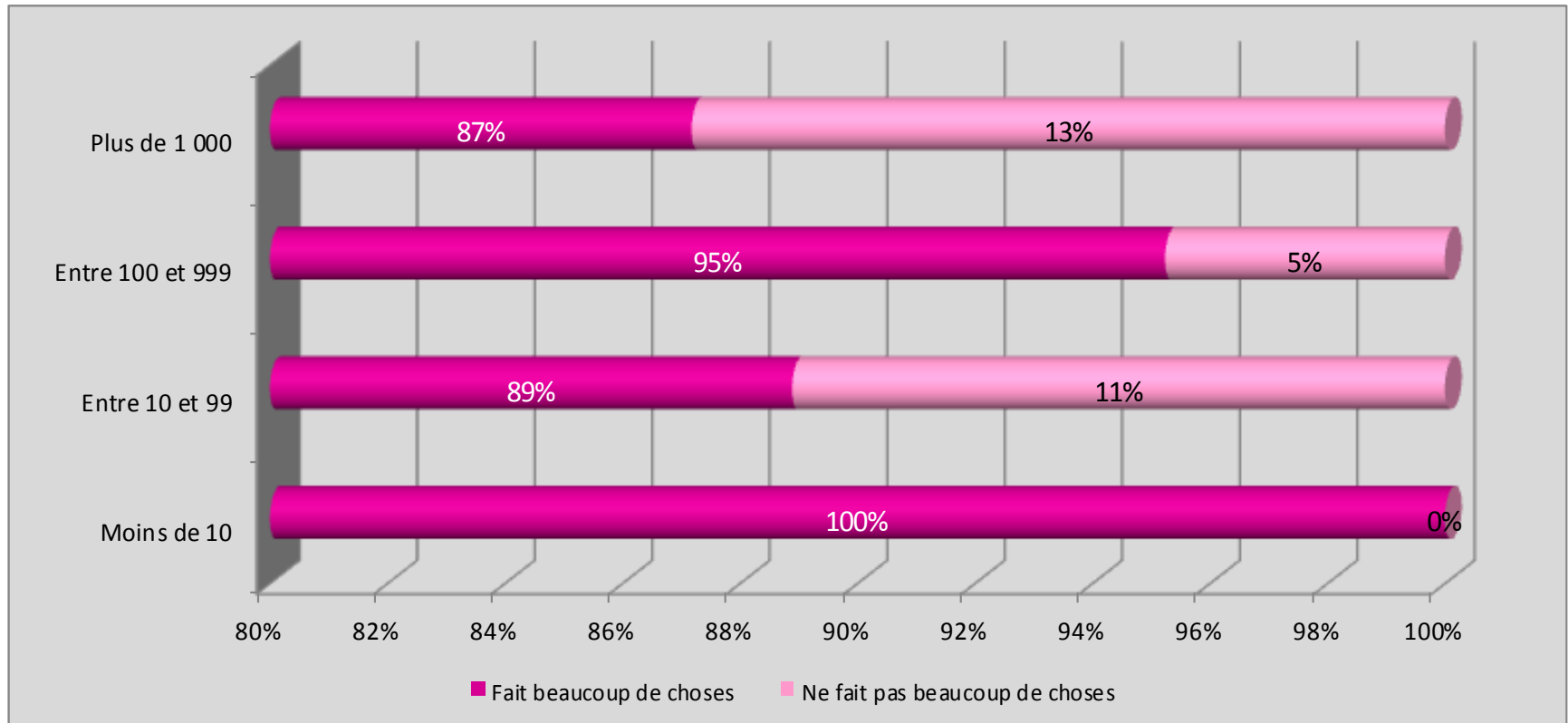
Implication de l'entreprise ou de l'organisme employeur

Q3B - Diriez-vous que pour aider les femmes, votre entreprise...



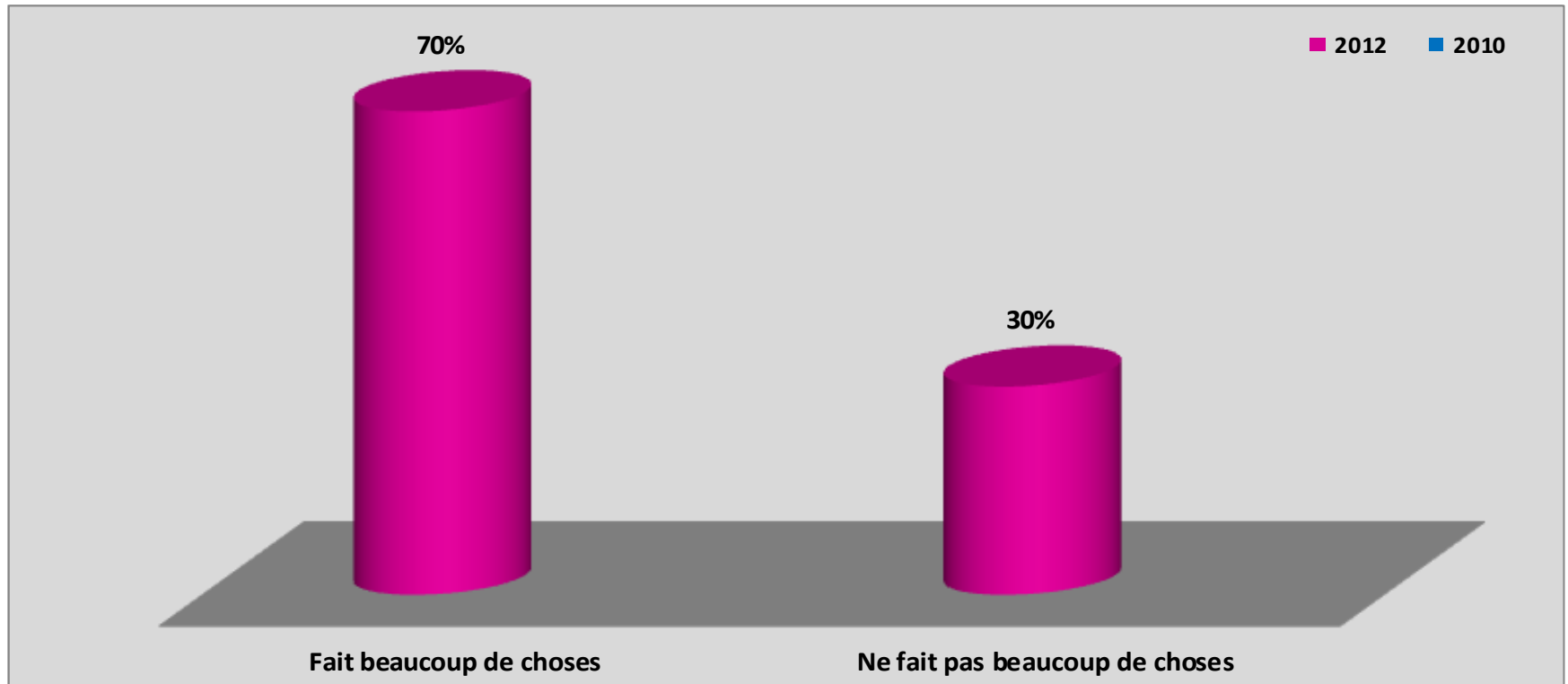
Implication de l'entreprise ou de l'organisme employeur

Q3B - Diriez-vous que pour aider les femmes, votre entreprise...



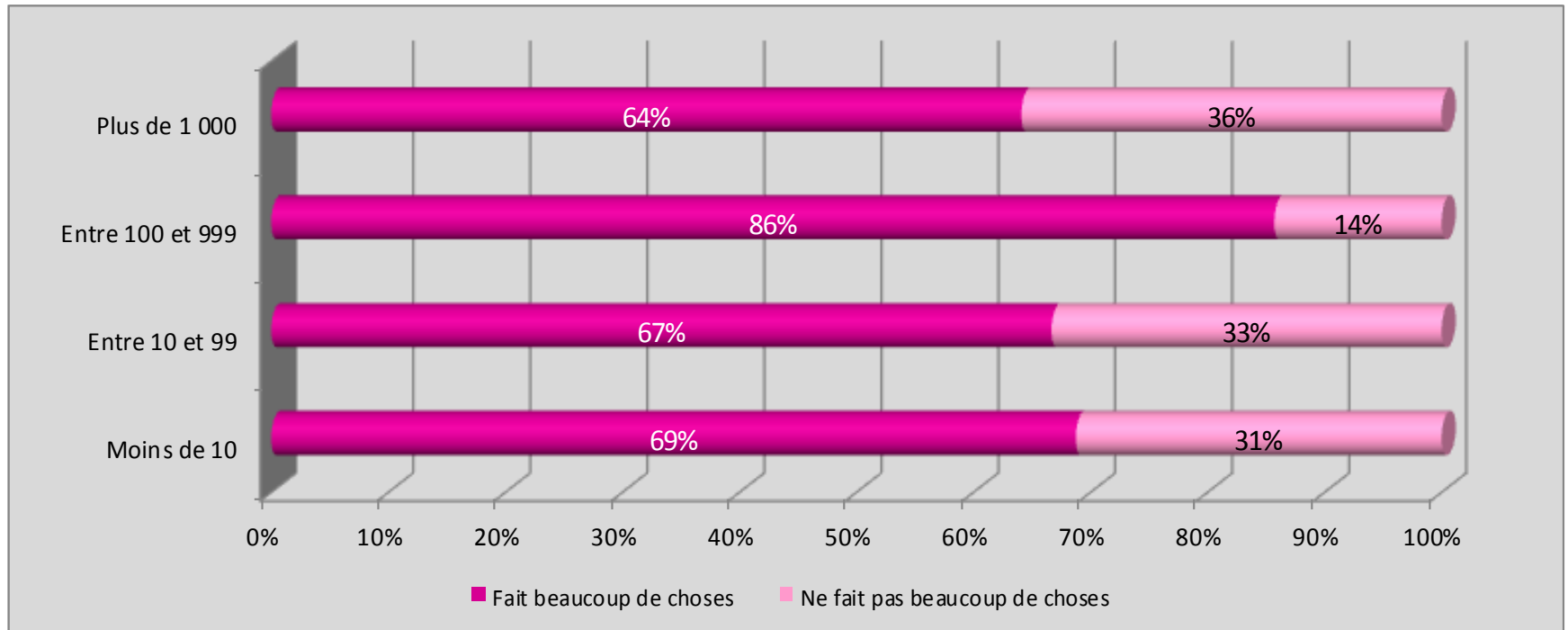
Implication de l'entreprise ou de l'organisme employeur

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



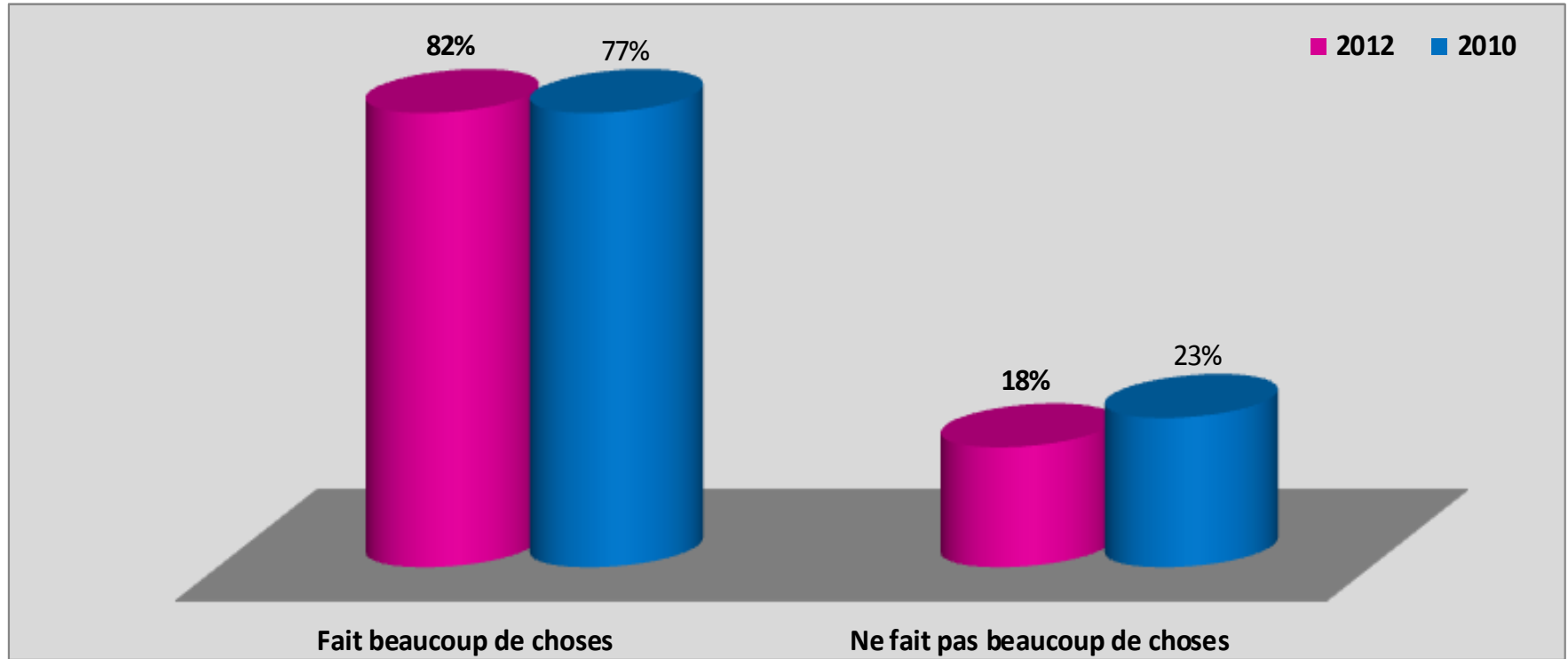
Implication de l'entreprise ou de l'organisme employeur

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



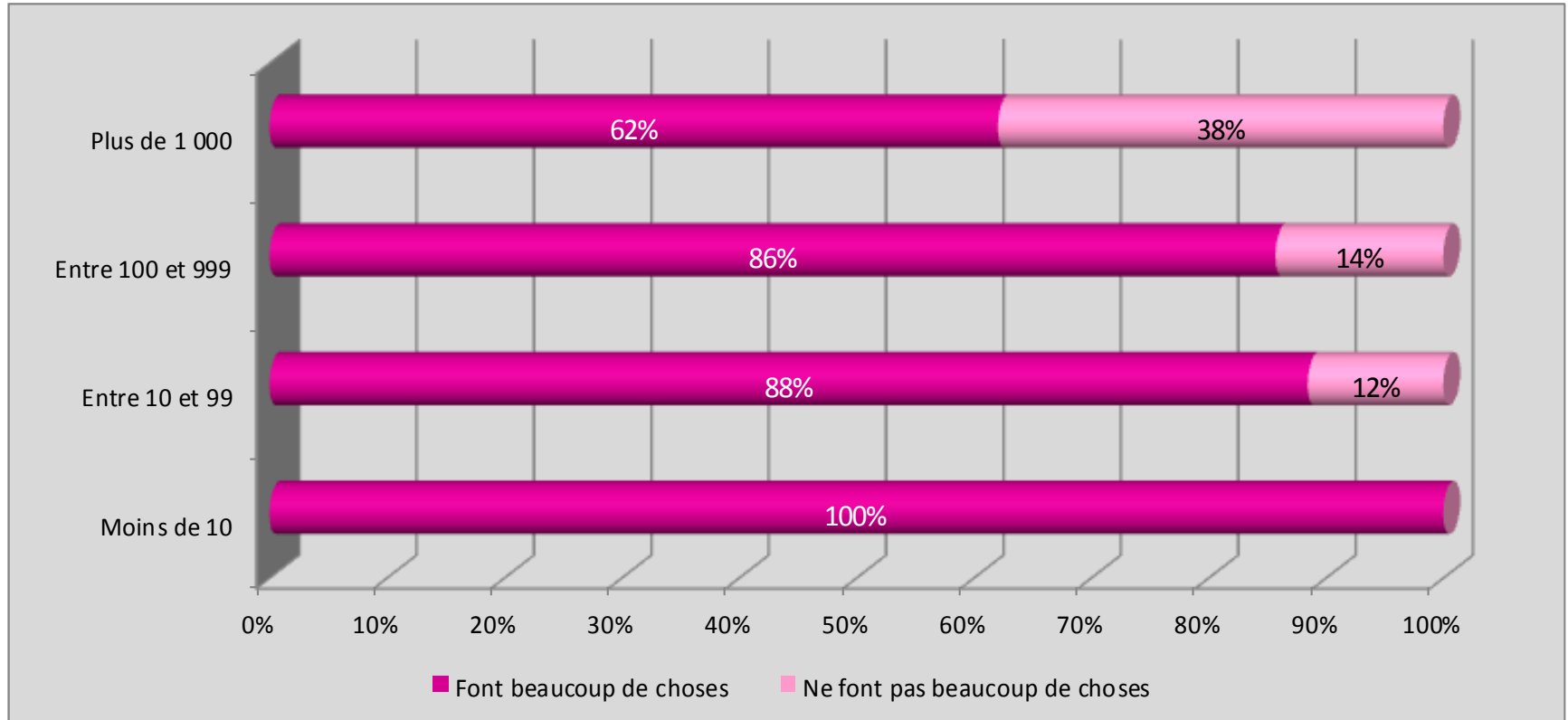
Implication du supérieur hiérarchique direct

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



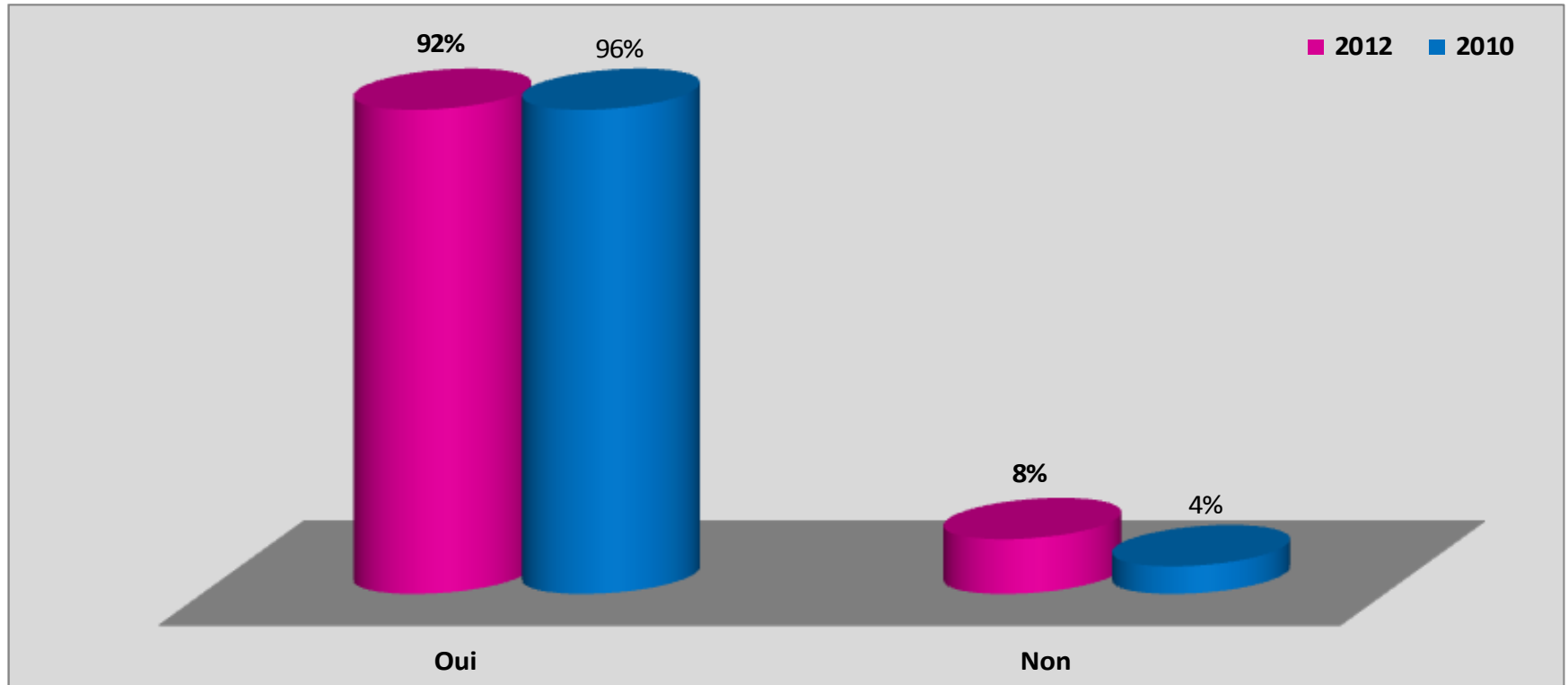
Implication du supérieur hiérarchique direct

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



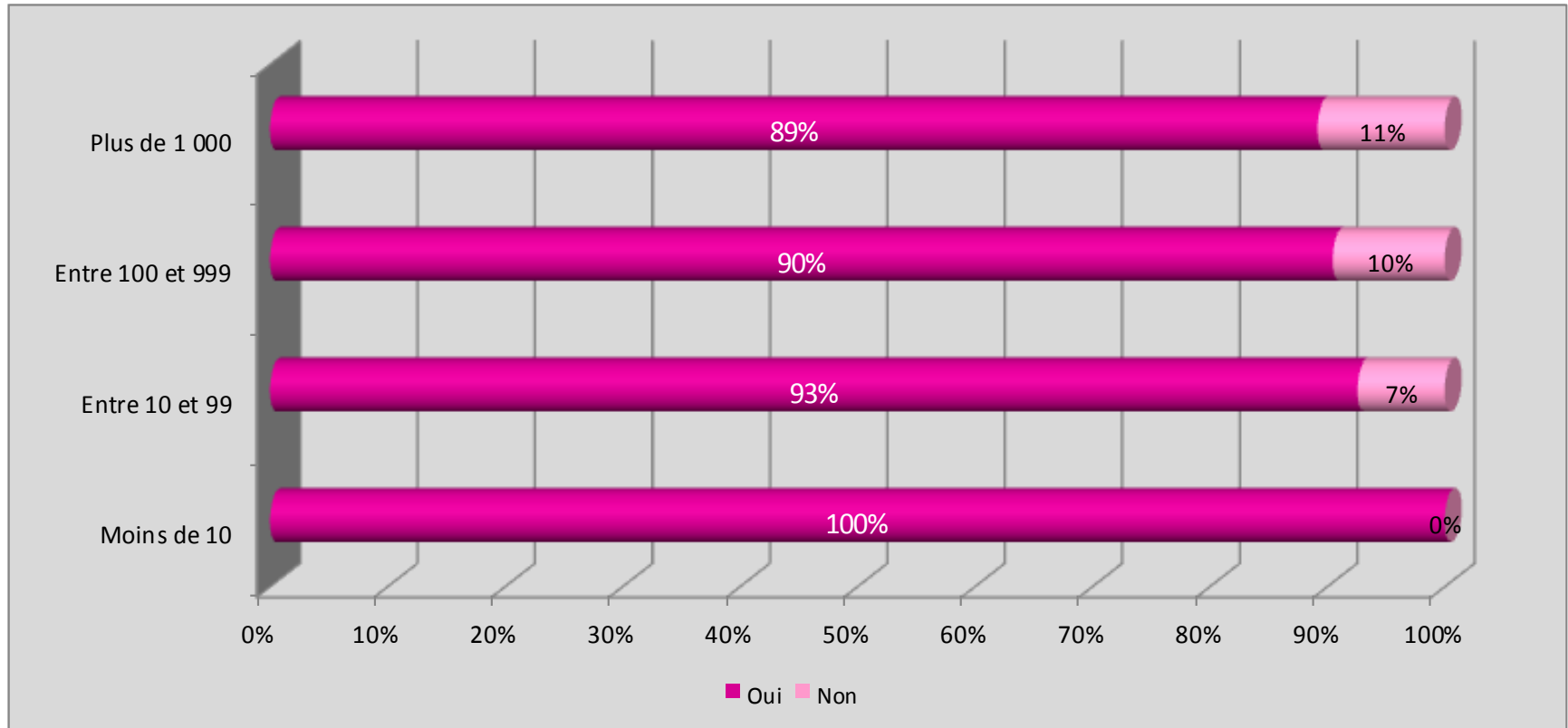
Implication du supérieur hiérarchique direct

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 raisons familiales ?



Mesures mises en œuvre. 1 : Services facilitant le quotidien

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

		Est déjà mise en œuvre	N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	N'est pas mise en œuvre	Total
Solutions permanentes de garde des enfants (crèches d'entreprise)	2012	34%	12% 	54% 	100%
	2010	34%	15%	51%	100%
Solutions ponctuelles de garde des enfants (système d'urgence en cas de problème, réseau de babysitting, centres aérés, colonies de vacances, etc.)	2012	32% 	9%	59% 	100%
	2010	36%	9%	54%	100%
Accès à des spécialistes de l'éducation et de la famille (permanences d'un pédiatre ou d'un conseiller d'orientation, annuaire professionnel accessible via un intranet, etc.)	2012	9%	5% 	86% 	100%
	2010	8%	10%	82%	100%
Services facilitant la vie quotidienne de la famille (travaux à domicile, pressing, etc.)	2012	38% 	8% 	54% 	100%
	2010	32%	18%	51%	100%

 augmentation de plus de 3 points

 diminution de plus de 3 points

Mesures mises en œuvre. 1 : Services facilitant le quotidien













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

Q6_1. Solutions permanentes de garde des enfants (crèches d'entreprise)	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000	Total
Est déjà mise en œuvre	0,0%	22,2%	38,1%	53,8%	34,0%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	6,3%	11,1%	4,8%	17,9%	11,7%
N'est pas mise en œuvre	93,8%	66,7%	57,1%	28,2%	54,4%
Q6_2. Solutions ponctuelles de garde des enfants	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000	Total
Est déjà mise en œuvre	25,0%	22,2%	28,6%	43,6%	32,0%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	6,3%	11,1%	9,5%	7,7%	8,7%
N'est pas mise en œuvre	68,8%	66,7%	61,9%	48,7%	59,2%
Q6_3. 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	Total
Est déjà mise en œuvre	6,7%	7,4%	9,5%	10,8%	9,0%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	0,0%	3,7%	4,8%	8,1%	5,0%
N'est pas mise en œuvre	93,3%	88,9%	85,7%	81,1%	86,0%
Q6_4. Services facilitant la vie quotidienne de la famille	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000	Total
Est déjà mise en œuvre	25,0%	14,8%	33,3%	61,5%	37,9%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	6,3%	7,4%	14,3%	5,1%	7,8%
N'est pas mise en œuvre	68,8%	77,8%	52,4%	33,3%	54,4%

A retenir : les crèches d'entreprises restent une solution prisée par les entreprises de taille importante tandis que les TPE s'orientent plus sur des solutions de garde ponctuelles. Les services aux salariés sont aussi prisés que les crèches mais concernent plus facilement les petites entreprises. L'accès à des spécialistes reste encore rare dans les entreprises en général.

Mesures mises en œuvre. 2 : Soutien financier

Q7 - Est-ce que chacune des mesures suivantes, dans votre entreprise...

		Est déjà mise en œuvre	N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	N'est pas mise en œuvre	Total
Prime à la naissance d'un enfant ou pour d'autres événements familiaux (déménagement)	2012	48% 	3% 	49%	100%
	2010	42%	7%	51%	100%
Participation aux frais de garde ponctuelle ou permanente (Chèques Emploi Service Universel pour du babysitting, crèches ou centres aérés à tarif préférentiel, etc.)	2012	41% 	8% 	51% 	100%
	2010	38%	14%	48%	100%
Aide au financement de la scolarité et des études (Chèques Emploi Service Universel pour du soutien scolaire, participation aux frais d'inscription à des établissements d'enseignement supérieur, etc.) ainsi qu'aux activités culturelles ou sportives des enfants	2012	23% 	4% 	73% 	100%
	2010	27%	9%	64%	100%
Mutuelles avantageuses pour les familles	2012	71% 	4% 	25%	100%
	2010	67%	8%	25%	100%
En cas de congés maternité et paternité, maintien du salaire pour les parents dont le salaire dépasse le plafond de la sécurité sociale	2012	62%	7% 	31% 	100%
	2010	62%	10%	28%	100%

 augmentation de plus de 3 points

 diminution de plus de 3 points

Mesures mises en œuvre. 2 : Soutien financier

Q7 - Est-ce que chacune des mesures suivantes, dans votre entreprise...

Q7_1. Prime à la naissance d'un enfant ou pour d'autres événements familiaux (déménagement)	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000	Total
Est déjà mise en œuvre	18,8%	40,7%	47,6%	65,8%	48,0%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	6,3%	3,7%	0,0%	2,6%	2,9%
N'est pas mise en œuvre	75,0%	55,6%	52,4%	31,6%	49,0%

Q7_2. Participation aux frais de garde ponctuelle ou permanente	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000	Total
Est déjà mise en œuvre	18,8%	22,2%	50,0%	59,0%	41,2%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	6,3%	14,8%	15,0%	0,0%	7,8%
N'est pas mise en œuvre	75,0%	63,0%	35,0%	41,0%	51,0%

Q7_3. Aide au financement de la scolarité et des études ainsi qu'aux activités culturelles ou sportives des enfants	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000	Total
Est déjà mise en œuvre	0,0%	0,0%	30,0%	44,7%	22,8%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	0,0%	7,4%	10,0%	0,0%	4,0%
N'est pas mise en œuvre	100,0%	92,6%	60,0%	55,3%	73,3%

Mesures mises en œuvre. 2 : Soutien financier

Q7 - Est-ce que chacune des mesures suivantes, dans votre entreprise...

Q7_4. Mutuelles avantageuses pour les familles	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000	Total
Est déjà mise en œuvre	18,8%	63,0%	80,0%	92,3%	70,6%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	6,3%	7,4%	0,0%	2,6%	3,9%
N'est pas mise en œuvre	75,0%	29,6%	20,0%	5,1%	25,5%

Q7_5. 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	Total
Est déjà mise en œuvre	20,0%	60,0%	57,1%	82,1%	62,0%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	6,7%	8,0%	14,3%	2,6%	7,0%
N'est pas mise en œuvre	73,3%	32,0%	28,6%	15,4%	31,0%

A retenir : les mutuelles sont majoritairement déjà mises en place au sein des entreprises de plus de 10 salariés. C'est presque un acquis dans les plus grandes d'entre elles.

Le maintien de salaire en cas de congés maternité et paternité est également mis en place dans 2/3 des entreprises à ce jour. Si les grands groupes restent surreprésentés, les entreprises de plus de 10 salariés tendent à rattraper l'écart en inscrivant cette mesure dans leurs projets. Pour les TPE, cette mesure est la 1^{ère} à être mise en place parmi les 5 proposées.

De manière générale, les primes ou participation aux frais de garde viennent ensuite. Les TPE considèrent de manière égalitaire les primes, la participation aux frais de garde et les mutuelles. Les aides au financement de la scolarité ou des activités des enfants ne concernent pas encore les entreprises de plus petite taille.

Mesures mises en œuvre. 3 : Organisation du travail

Q8 - Est-ce que chacune des mesures suivantes, dans votre entreprise...

		Est déjà mise en œuvre	N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	N'est pas mise en œuvre	Total
Travail à temps partiel facilité sans impact négatif sur l'évolution professionnelle	2012	85%	5%	10%	100%
	2010	81%	6%	13%	100%
Aménagement des congés parentaux et de paternité, sans impact négatif sur l'évolution professionnelle	2012	78%	7%	15%	100%
	2010	83%	5%	12%	100%
Travail à domicile et télétravail	2012	47%	20%	33%	100%
	2010	40%	23%	37%	100%
Règles simples de vie quotidienne, du type « éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir »	2012	82%	13%	6%	100%
	2010	77%	17%	6%	100%
Congés familiaux rémunérés (pour enfants ou ascendants, malades, handicapés ou dépendants)	2012	46%	9%	45%	100%
	2010	41%	11%	48%	100%
Aménagement ponctuel des horaires en cas de problèmes familiaux	2012	94%	2%	4%	100%
	2010	89%	6%	5%	100%

augmentation de plus de 3 points

diminution de plus de 3 points

Mesures mises en œuvre. 3 : Organisation du travail

Q8 - Est-ce que chacune des mesures suivantes, dans votre entreprise...

Q8_1. 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	Total
Est déjà mise en œuvre	68,8%	92,6%	90,5%	82,9%	84,8%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	6,3%	0,0%	9,5%	5,7%	5,1%
N'est pas mise en œuvre	25,0%	7,4%	0,0%	11,4%	10,1%

Q8_2. 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	Total
Est déjà mise en œuvre	62,5%	80,8%	90,5%	74,3%	77,6%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	6,3%	7,7%	0,0%	11,4%	7,1%
N'est pas mise en œuvre	31,3%	11,5%	9,5%	14,3%	15,3%

Q8_3. Travail à domicile et télétravail	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000	Total
Est déjà mise en œuvre	75,0%	40,7%	40,0%	43,6%	47,1%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	6,3%	3,7%	20,0%	35,9%	19,6%
N'est pas mise en œuvre	18,8%	55,6%	40,0%	20,5%	33,3%

Q8_4. 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	Total
Est déjà mise en œuvre	100,0%	96,3%	85,7%	61,5%	81,6%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	0,0%	3,7%	4,8%	28,2%	12,6%
N'est pas mise en œuvre	0,0%	0,0%	9,5%	10,3%	5,8%

Mesures mises en œuvre. 3 : Organisation du travail

Q8 - Est-ce que chacune des mesures suivantes, dans votre entreprise...










Q8_5. Congés familiaux rémunérés	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000	Total
Est déjà mise en œuvre	6,7%	38,5%	55,6%	62,2%	45,8%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	0,0%	7,7%	22,2%	8,1%	9,4%
N'est pas mise en œuvre	93,3%	53,8%	22,2%	29,7%	44,8%

Q8_6. Aménagement ponctuel des horaires en cas de problèmes familiaux	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000	Total
Est déjà mise en œuvre	93,8%	96,3%	100,0%	89,7%	94,2%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	0,0%	3,7%	0,0%	2,6%	1,9%
N'est pas mise en œuvre	6,3%	0,0%	0,0%	7,7%	3,9%

A retenir : les mesures en matière d'organisation du travail concernent tous types d'entreprises. Les TPE et PME sont très bien représentées dans cette catégorie, souvent au même niveau que les grands groupes. Sur des mesures comme le travail à domicile et le télétravail et la mise en place de règles simples de vie quotidienne (éviter les réunions tôt le matin et tard le soir) les TPE sont même en avance. Par contre, elles sont moins portées sur la mise en place de congés familiaux rémunérés, ce qui est cohérent pour cette typologie d'entreprise.

Mesures mises en œuvre 4. : Accompagnement « Ressources humaines » et managérial

Q9 - Est-ce que chacune des mesures suivantes, dans votre entreprise...

		Est déjà mise en œuvre	N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	N'est pas mise en œuvre	Total
Gestion des ressources humaines (recrutement, gestion de carrière, rémunération, etc.) moins discriminante pour les salariés parents	2012	79% 	4% 	17% 	100%
	2010	83%	7%	11%	100%
Formation spécifique des responsables hiérarchiques à la prise en compte de la situation familiale de leurs collaborateurs	2012	22%	16% 	62% 	100%
	2010	23%	33%	45%	100%
Intégration dans l'entretien annuel avec le responsable hiérarchique, d'un temps d'échange sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale	2012	46% 	16% 	38% 	100%
	2010	41%	32%	27%	100%
Entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'événement familial majeur (naissance, décès, maladie grave d'un proche, etc.)	2012	61%	8%	31% 	100%
	2010	63%	10%	27%	100%

 augmentation de plus de 3 points

 diminution de plus de 3 points

Mesures mises en œuvre 4. : Accompagnement « Ressources humaines » et managérial

Q9 - Est-ce que chacune des mesures suivantes, dans votre entreprise...

Q9_1. Gestion des ressources humaines moins discriminante pour les salariés parents	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000	Total
Est déjà mise en œuvre	71,4%	84,0%	89,5%	73,7%	79,2%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	7,1%	0,0%	0,0%	7,9%	4,2%
N'est pas mise en œuvre	21,4%	16,0%	10,5%	18,4%	16,7%
Q9_2. Formation spécifique des responsables hiérarchiques	Moins de 10	Entre 10 et 99	Entre 100 et 999	Plus de 1000	Total
Est déjà mise en œuvre	25,0%	23,1%	28,6%	15,8%	21,8%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	6,3%	11,5%	9,5%	26,3%	15,8%
N'est pas mise en œuvre	68,8%	65,4%	61,9%	57,9%	62,4%
Q9_3. 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	Total
Est déjà mise en œuvre	56,3%	50,0%	55,0%	34,2%	45,9%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	12,5%	12,5%	20,0%	18,4%	16,3%
N'est pas mise en œuvre	31,3%	37,5%	25,0%	47,4%	37,8%
Q9_4. 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	Total
Est déjà mise en œuvre	68,8%	61,5%	61,9%	56,8%	61,0%
N'est pas encore mise en œuvre, mais est en projet	0,0%	7,7%	9,5%	10,8%	8,0%
N'est pas mise en œuvre	31,3%	30,8%	28,6%	32,4%	31,0%

A retenir : les TPE sont également exemplaires dans cette catégorie d'action. Elles devancent bien souvent les grands groupes dans les mesures déjà mises en œuvre comme l'intégration dans l'entretien annuel d'un temps sur la conciliation des temps de vie ou la mise en place d'un entretien spécifique en cas d'évènement familial majeur. Les formations spécifiques des managers sont encore peu développées. Les grands groupes entendent rattraper leur retard sur le sujet. La grande majorité des entreprises signataires, toutes tailles confondues, ont mis en place une gestion RH moins discriminante pour les salariés parents.

Mesure la plus plébiscitée par les salariés parents [1/2]

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

QUESTION OUVERTE, RÉPONSES SPONTANÉES.

Services : la garde d'enfants plébiscitée

Crèches d'entreprises, aide à la garde ponctuelle d'enfants

Réunion d'information sur les modes de garde

Club enfants mercredi et vacances scolaires, centres de loisirs, colonie

Conciergerie d'entreprise

Organisation du travail : souplesse et flexibilité positive à l'ordre du jour

Télétravail, horaires flexibles, prise en compte des « contraintes » familiales dans l'élaboration des plannings

Possibilité de temps partiel choisi ou de congé sabbatique

Semaine de reprise du congé maternité à mi-temps (payée à 100%), ½ journée par semaine de congés rémunérée pour les femmes enceintes à compter du 5ème mois de grossesse, congé maternité et parental prolongé

Octroi de jours de congés enfant malade, disposition en cas d'enfant porteur de handicap : congé de présence parental, plusieurs semaine de « temps choisi » à prendre sur l'année

Management et formation : écoute et dialogue salués

Prise en compte par le management de la situation de salariés-parents : congés maternité/paternité et parentaux organisés et promus, souplesse en cas d'impératifs familiaux, recherche de solutions gagnant-gagnant face à une difficulté, aménagement du poste de travail, non discrimination en termes d'évolution salariale

Family day

Guide parentalité, Intranet dédié

Soutien financier : une valeur sûre en temps de crise

Mutuelle

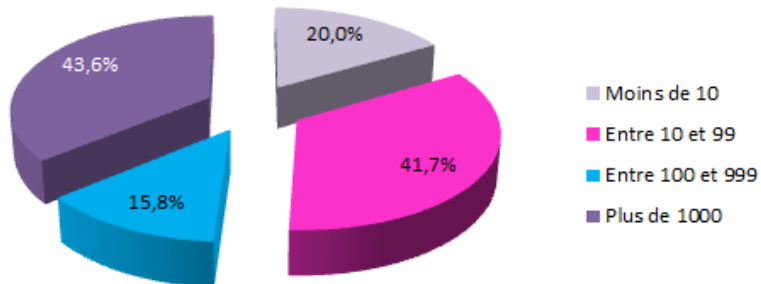
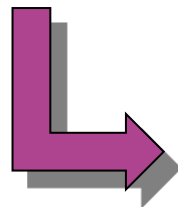
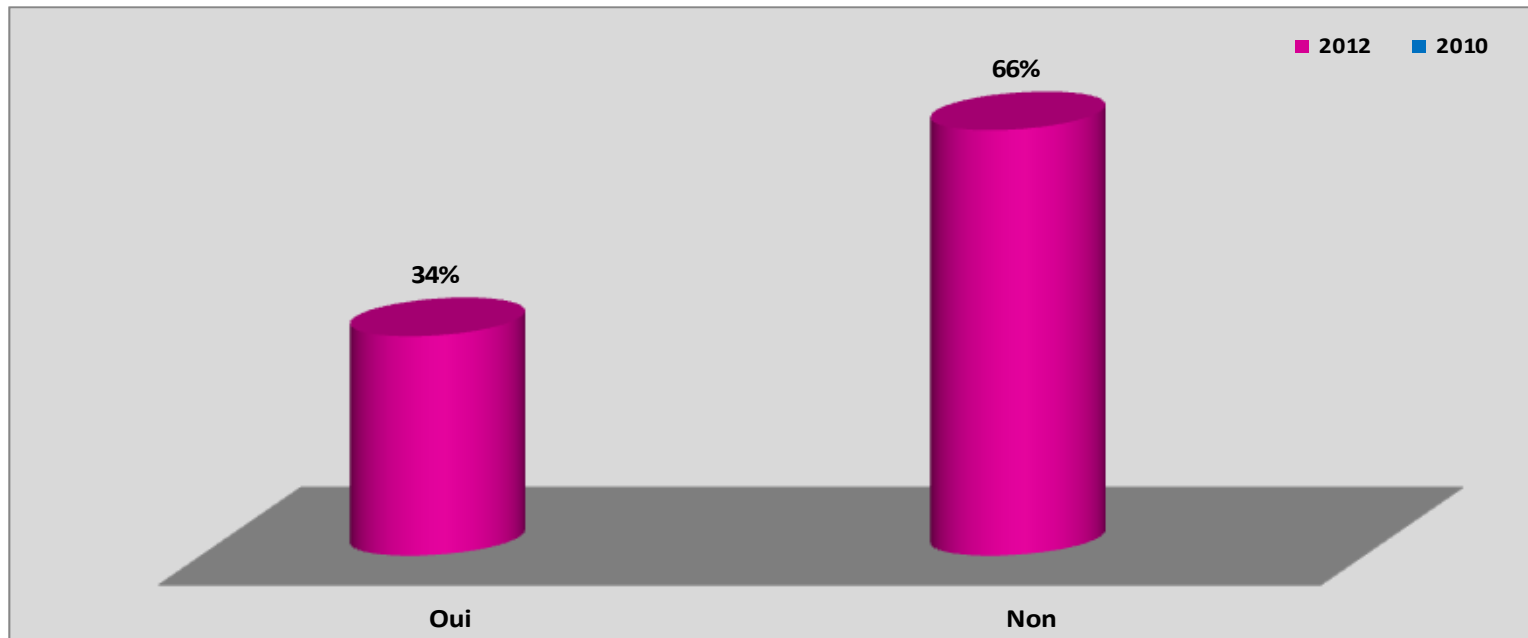
Prime de naissance, financement du congé maternité et paternité à 100%, possibilité de générer des points de retraite en congé parental

CESU

Participation financière de l'entreprise pour le co-voiturage

Implication des hommes

Q10B – Votre entreprise a-t-elle mis en œuvre des actions pour aider spécifiquement les hommes à concilier vie professionnelle et vie familiale ?



Implication des hommes

Q10C – Si oui, lesquelles ?

Des mesures qui, la plupart du temps, **concernent les femmes et les hommes.**

QUESTION OUVERTE, RÉPONSES SPONTANÉES.

Services :

Places de parking attribuées pour optimiser le temps entre l'heure de départ de la maison (exemple : conduire les enfants à l'école) et l'heure de début de l'activité professionnelle
Entretien avec médecin-pédiatre ,expert en parentalité, pour aider à l'équilibre vie privée à vie professionnelle
Places de crèche pour les salariés-parents, hommes et femmes
Conciergerie d'entreprise

Organisation du travail :

Suppression des astreintes pour les futurs et jeunes pères (0 à compter du 8ème mois de grossesse jusqu'aux 6 mois du bébé, réduction des déplacements à 1h maximum par aller-retour....)
Mesures réservés aux femmes dans le cadre d'une convention d'entreprise (congé paternité subrogé, congés enfant malade, rentrée scolaire) et accordés aux hommes
Horaires flexibles pour raisons familiales, aménagement du temps de travail ouvert aux hommes comme aux femmes
Télétravail
Dispositif de temps partiel « Mercredi père et mère de famille »
Guide de bonnes pratiques sur les horaires de réunion
Jours enfants malades

Management et formation :

Mise en place d'un plan de communication sur la parentalité des pères (congés parentaux, temps partiel, congé paternité, etc.)
Même formation possible pour hommes et femmes sur Vie professionnelle – Vie personnelle
Implication de l'entreprise dans les activités sportives (sponsoring de club)

Soutien financier :

Financement congé paternité à 100%
Aide aux frais de garde pour les pères et les mères

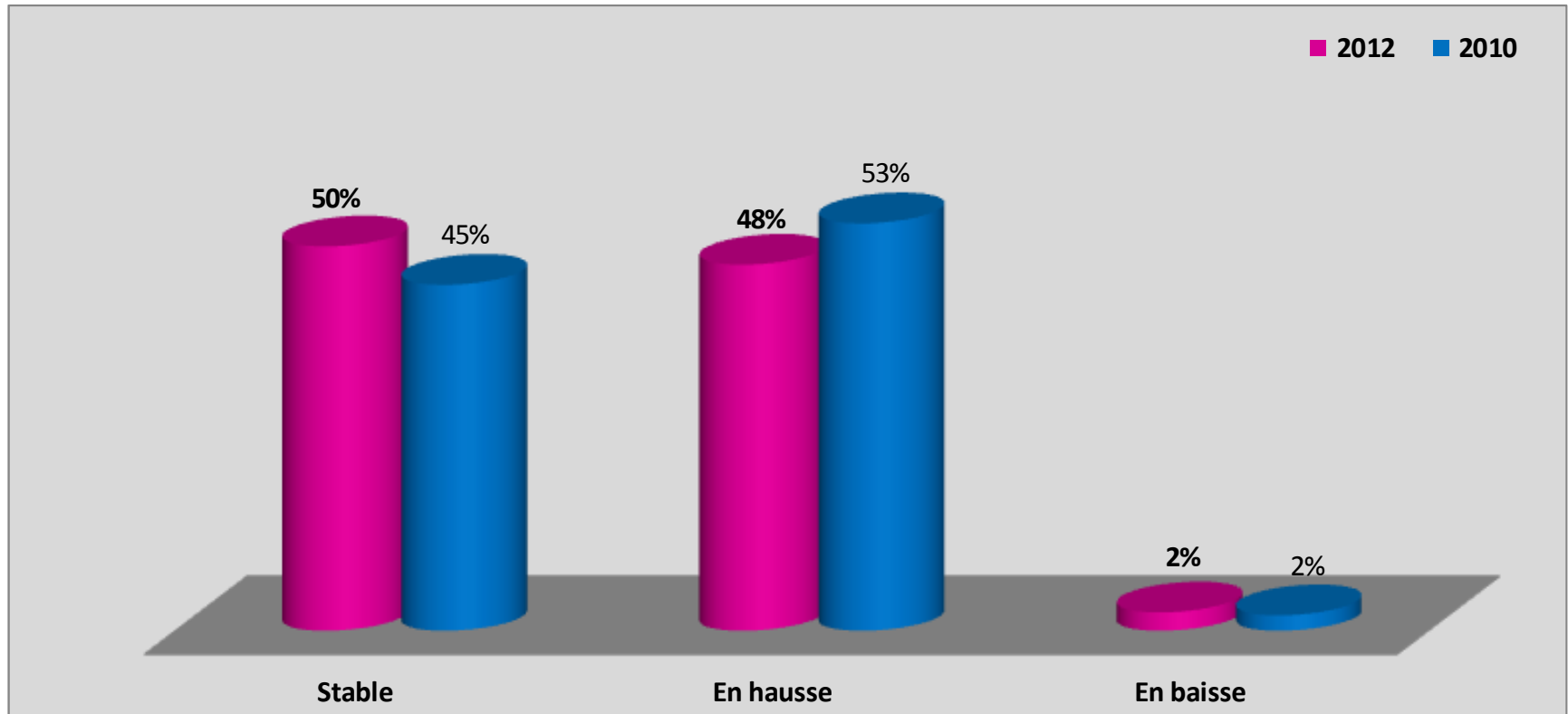
Le budget consacré à l'aide aux salariés parents

Q15 - A quel montant estimez-vous en 2011 le coût de la politique Parentalité pour l'entreprise?

La quasi-totalité des répondants n'ont pas évalué le surcoût précis de la politique Parentalité.

Le budget consacré à l'aide aux salariés parents

Q16 - En 2011, ce budget est-il...



La signature de la Charte : motivations spontanées [2/2]

Q11 - Votre entreprise est signataire de la Charte de la Parentalité en Entreprise.
Quelles sont les raisons pour lesquelles vous avez signé cette Charte ?

QUESTION OUVERTE, RÉPONSES SPONTANÉES.

Incarner les valeurs et la politique RSE de l'entreprise, défendre une conviction profonde

- Montrer l'engagement de l'entreprise à porter les principes de la Charte de la Parentalité
- S'engager sur un sujet qui rayonne au-delà de son seul périmètre :
 - Au sein de l'entreprise : Parentalité => Egalité professionnelle => Conciliation vie professionnelle et vie personnelle => Qualité de vie au travail
 - Au-delà de l'entreprise, un enjeu de développement durable : le lien avec l'éducation des enfants et le suivi de la scolarité par exemple
- Rester en phase avec la société en étant alertés sur ses évolutions
- Pour certains, être cohérent car ce sujet est en lien direct avec leur cœur de métier (entreprises et associations)

Créer une dynamique autour de ces sujets, en interne comme à l'extérieur, dans une logique gagnant-gagnant

- Formaliser des engagements sur lesquels l'entreprise peut s'appuyer pour agir, initier le mouvement
- Donner de la visibilité, du sens, de la cohérence aux actions existantes, les valoriser
- Communiquer et sensibiliser autour de cet outil pour faire évoluer les mentalités, fédérer, être exemplaires
- Faire vivre la dynamique grâce à l'échange de bonnes pratiques entre signataires
- Attirer et fidéliser les talents, anticiper turn-over et absentéisme, améliorer la performance

Construire une relation durable avec les salariés-parents

- Faire du soutien à la parentalité un levier de reconnaissance
- Permettre d'échanger et d'avoir des idées sur ce qu'il faut mettre en place
- Apporter accompagnement et soutien
- Pour certains, répondre à un enjeu en termes de ressources humaines : personnel très féminisé, nombre important de salariés-parents, etc.

La signature de la Charte : motivations assistées

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

		Oui, fortement	Oui, plutôt	Sous-total " Oui "	Non, pas vraiment	Non, pas du tout	Sous-total " Non "	Total
Créer de la valeur	2012	41%	54%	95%	5%		5%	100%
Motiver davantage les salariés	2012	70% ↗	30% ↘	100%			0%	100%
	2010	57%	41%	98%	2%		2%	100%
Accroître l'attractivité de l'entreprise pour des candidats potentiels	2012	56% ↗	39% ↘	95% ↘	5% ↗		5% ↗	100%
	2010	51%	48%	99%	1%		1%	100%
Réduire le nombre de démissions	2012	23% ↘	54% ↗	76%	20%	4%	24%	100%
	2010	30%	45%	76%	22%	2%	24%	100%
Réduire l'absentéisme	2012	32% ↘	57% ↗	89% ↗	11% ↘		11% ↘	100%
	2010	38%	45%	83%	15%	1%	17%	100%
Permettre aux femmes d'accéder plus facilement à des fonctions dirigeantes	2012	39% ↘	48% ↗	86%	12%	2%	14%	100%
	2010	44%	43%	87%	13%		13%	100%
Respecter des engagements pris avec des partenaires sociaux	2012	33% ↗	48% ↘	81%	12%	6%	19%	100%
	2010	30%	53%	83%	13%	4%	17%	100%
Améliorer les performances de l'entreprise	2012	36% ↗	59% ↘	95%	5%		5%	100%
	2010	30%	63%	93%	7%		7%	100%

↗ augmentation de plus de 3 points

↘ diminution de plus de 3 points

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 ?

QUESTION OUVERTE, RÉPONSES SPONTANÉES.

- « Allongement du congé maternité par un congé conventionnel rémunéré »
- « Autorisations d'absence en pleine journée en cas de rendez-vous avec le pédiatre »
- « Situation des hommes divorcés qui ont des obligations différentes des autres salariés en particulier pour les vacances »
- « Flexibilité des horaires le jour de la rentrée scolaire pour les collaborateurs parents afin d'accompagner leurs enfants à l'école et les récupérer plus tôt. »
- « Journée continue le vendredi permettant de partir à 15h00 dans certaines filiales »
- « L'adaptation des horaires de travail des salariés-parents aux horaires d'ouverture de la crèche »
- « Mise en place de modalités particulières pour les cadres à temps partiel , obtention du label égalité, réalisation d'un baromètre social, sensibilisation via les formations »
- « Evaluation du travail sur la base des résultats et non pas sur le temps passé ou la présence à telle ou telle réunion. »
- « Possibilité de poursuite de l'allaitement à la reprise du travail formations/échanges sur VP/VP »
- « Une journée d'accompagnement proposé aux femmes de retour de congé de maternité ou d'adoption suite à l'arrivée d'un premier enfant (avec un cabinet extérieur) »
- « Une semaine de sensibilisation à l'équilibre vie pro / vie perso »
- « Règles d'utilisation du tel portable et des mails en soirée et le WE »
- « Travail une heure de moins par jour avec maintien de la rémunération dès le début du 6ème mois de grossesse. Absence rémunérée du parent si l'enfant est hospitalisé. Suppression de presque tous les horaires décalés ou postés. Départ à 11h45 pour éviter les embouteillages. Nombreux mercredis après-midi accordés (temps partiel) après les naissances ou les congés parentaux. Pas d'horaires mobiles mais de très nombreux horaires spécifiques accordés pour raisons familiales. »
- « Réduire les secteurs de prospection commerciale afin de permettre aux commerciales maman de ne pas avoir de déplacements trop nombreux. »
- « Accompagnement à la mobilité géographique en cas de promotion »
- « Préconisation donnée pour que les formations de développement professionnel fassent l'objet d'un accompagnement adapté pour les parents d'enfants jusqu'à l'entrée au collège »
- « Portail internet Vie pro / Vie perso et Guide futur et jeune parent »
- « Family day »
- « Conciergerie »

Mesures nécessaires et mesures peu adaptées

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 ?

QUESTION OUVERTE, RÉPONSES SPONTANÉES.

Télétravail
Temps partiel, temps partiel annualisé
Conciergerie
Ce qui concerne les parents âgés
Family Day
Participation aux frais de garde collective, réservation de berceaux en crèches pour de l'accueil d'urgence
N° vert parentalité
Réseau social de parents au sein de l'entreprise
Maintenir les cotisations de retraite complémentaires obligatoires pour les temps partiels pris dans le cadre de la famille
Développer une culture d'entreprise *Equilibre de vie et Performance*
Actions vers les clients pour leur partager cet engagement

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

QUESTION OUVERTE, RÉPONSES SPONTANÉES.

Très peu d'entreprises ont identifié des mesures dans cette catégorie. Voici celles mentionnées :

- Interrogation sur le télétravail et un éventuel impact négatif sur la carrière des femmes (moins visibles, moins promus ?) malgré des expérimentations sur le sujet
- Sous-utilisation de certains services de conciergerie