

« Famille et Entreprise » 2015 Étude annuelle pour La Maison Bleue et *Le Figaro*

Étude Viavoice auprès des dirigeants d'entreprise et des DRH

Septembre 2015



Viavoice Paris. Études & conseil 9 rue Huysmans, 75 006 Paris. + 33 (0)1 40 54 13 90 www.institut-viavoice.com Vincent Jullien, François Miquet Marty









Synthèse des enseignements	P.04
Conciliation famille-travail en entreprise	P.07
Attentes des salariés vis-à-vis de l'articulation famille-travail	P.08
Responsabilité de l'entreprise dans l'articulation famille-travail	P.09
Importance de la conciliation famille-travail	P.10
Raisons de l'importance de l'enjeu	P.11
Genre concerné par l'articulation famille-travail	P.12
Perception de la prise en compte de la conciliation famille-travail en entreprise	P.13
Disposition de moyens pour agir en faveur de l'articulation famille-travail	P.14
Besoins pour agir en faveur de la conciliation famille-travail	P.15
Prise en compte du parcours personnel du salarié	P.16
Nécessité de la prise en compte du parcours personnel du salarié	P.17
Registres de prise en compte du parcours personnel du salarié	P.18
Actions mises en place et aménagements prioritaires	P.19
Focus sur les crèches d'entreprise	P.20
Problèmes de garde d'enfants et impact professionnel	P.21
Bénéfices liés à la mise en place d'une crèche d'entreprise	P.22
Freins liés à la mise en place d'une crèche d'entreprise	P 23









Modalités de réalisation

Note technique

Sondage Viavoice réalisé pour La Maison Bleue.

Interviews réalisées par téléphone du 10 au 31 août 2015.

Échantillon de 303 décisionnaires en matière de ressources humaines (dirigeants d'entreprise, directeurs des ressources humaines), représentatif des entreprises de 50 salariés et plus, établies en France métropolitaine.

Représentativité assurée par la méthode des quotas appliquée aux critères suivants : secteur d'activité de l'entreprise, taille de l'entreprise, région.

Note de méthode : de 2014 à 2015

Lors des deux éditions précédentes, en 2013 et 2014, l'échantillon interrogé portait sur les entreprises de 5 salariés et plus (et non de « 50 » salariés et plus).

Pour cette raison, les rappels des dernières années ne figurent pas dans ce rapport. Toutefois, très rarement sur des données phares, figurent pour mémoire les pourcentages obtenus en 2014, accompagnés des libellés posés à l'époque si ceux-ci ont évolué.









Synthèse des enseignements

Articulation famille-travail:

Au-delà des intérêts convergents entre salariés et entreprise, la reconnaissance très majoritaire du « rôle » de l'entreprise

À l'heure de la recherche de la relance économique en France, l'humain au sein des entreprises serait-il en voie de relégation au profit d'une primauté accordée aux logiques financières et à la rationalisation du travail ?

Pour la troisième année consécutive, Viavoice a réalisé, pour La Maison Bleue et en partenariat avec *Le Figaro*, la nouvelle livraison de l'observatoire désormais établi « Famille et Entreprise », au cœur de l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle. Avec cette année une modification d'ampleur : l'échantillon de dirigeants interrogé ne concerne pas l'ensemble des entreprises françaises, mais celles comptant au moins 50 salariés, afin de serrer au plus près de la réalité des entreprises susceptibles d'installer des dispositifs spécifiques en leur sein.

Les enseignements majeurs en sont d'autant plus éloquents : non seulement l'articulation famille-travail est perçue comme une nécessité au bénéfice de tous (salariés et entreprise), mais, plus loin encore, la plupart des dirigeants interrogés estiment que c'est le rôle de l'entreprise d'agir sur ce registre.

L'articulation famille-travail : une convergence perçue d'intérêts entre salariés et entreprises

Les données sont massives : 81 % des décisionnaires RH au sein des entreprises de 50 salariés et plus constatent que l'articulation Famille-Travail est une attente croissante des salariés, et 83 % considèrent que la conciliation Famille-Travail devrait représenter un enjeu central à l'avenir.

Et, de manière fondamentale dans le contexte actuel, cet enjeu revêt à leurs yeux non seulement une dimension humaine mais également une dimension économique, puisqu'il est animé par la volonté d'améliorer le bien-être des salariés (44%) et leur motivation au travail (36%), mais également d'améliorer la performance globale de l'entreprise (36%) et de réduire les absences et les retards au travail (29%). Et concrètement, 79 % des entreprises interrogées envisagent la prise en compte de la conciliation famille-travail comme un levier de durabilité et de performance plutôt qu'une charge financière.

L'articulation famille-travail constitue donc un challenge « gagnant-gagnant » entre employeurs et salariés, qui concerne aussi bien les femmes que les hommes aux yeux d'une large majorité des responsables RH interrogés (77 %).









Synthèse des enseignements

Au-delà de la convergence des intérêts, la reconnaissance du « rôle » de l'entreprise

Sur cette base, ce qui est frappant est la reconnaissance massive du « rôle » des entreprises sur ce registre : les deux tiers (67 %) des responsables RH estiment que c'est « le rôle de l'entreprise d'agir en faveur de l'articulation famille-travail ».

Ce score est remarquable parce qu'il rompt avec l'idée répandue – voire avec l'image des entreprises – selon laquelle le « rôle » de l'entreprise est soit la production des biens ou services à laquelle elle est dévolue, soit la réalisation de bénéfices.

Au contraire ces résultats accréditent l'idée d'entreprises ayant également un « rôle » à la charnière du sociétal et de l'économique, et contribuant au mieux être de tous.

Au-delà du « vouloir », 30% des entreprises indiquent ne pas « pouvoir » agir autant qu'elles le souhaiteraient en matière de conciliation famille-travail, faute de moyens suffisants.

Principalement en cause, un manque de moyens financiers pour réaliser des investissements (61%), ainsi qu'un manque de soutien de la part des collaborateurs ou de la hiérarchie (38%).

Pour une vision « biographique » du salarié

Ces conceptions sont sous-tendues par une vision nouvelle du salariat, aux antipodes de celles qui ont nourri la formation de l'Etat-providence : loin de considérer uniquement le salarié à travers sont statut, c'est son parcours, son récit de vie professionnel et professionnel qui appelle à être pris en compte.

Globalement, 58 % des décisionnaires RH interrogés estiment que le parcours personnel du salarié devrait être davantage pris en compte dans l'entreprise (mariage, naissance, décès d'un proche ...).

Et concrètement, plusieurs registres sont identifiés comme devant être davantage pris en compte dans les entreprises, tels que les jours de rentrées ou de sorties scolaires (76%), les réunions de parents d'élèves (67%), ou encore la garde d'enfants en dehors de l'école (62%).

Cette vision « biographique » du salariat fait écho aux thèses développées il y a vingt ans déjà par Pierre Rosanvallon (*La nouvelle question sociale*, Seuil, 1995) proposant notamment de promouvoir la prise en compte des parcours individuels au cœur de l'Etat-providence.

Et ici, un point d'éclairage avec les données obtenues l'année dernière est intéressant : parmi les entreprises de 5 salariés et plus (et non 50 et plus), seuls 38 % des responsables RH interrogés estimaient que « le parcours du salarié (mariage, naissance, décès d'un proche...) devrait être davantage pris en compte par l'entreprise en général » : la vision biographique du salarié prévaut surtout au sein des entreprises ayant des capacités plus importantes d'aménagement des équipes de travail.









Synthèse des enseignements

Concrètement, pour agir en faveur de la conciliation famille-travail, certaines mesures sont déjà mises en place par une majorité d'entreprises de 50 salariés et plus, telles que l'aménagement des horaires (59 %) ou le maintien du salaire lors de congés maternité ou paternité (60 %).

Gardes d'enfants et crèches d'entreprise :

Concernant l'enjeu majeur des enfants des enfants en bas âge et de leur garde, 39 % des entreprises estiment que ces questions exercent une incidence sur la performance de l'entreprise, notamment en termes d'absences des salariés (72 %) et de retards (24 %), ainsi que de perturbation de l'organisation interne (35 %).

En termes de solutions, un service de places en crèches constitue avant tout, aux yeux des responsables RH interrogés, un bon moyen de développer le bien-être de leurs salariés au travail (44 %), mais également de les fidéliser (41 %) et d'accroitre la performance économique de l'entreprise (29 %).

À cette perspective de performance correspond également un certain nombre de freins, parmi lesquels l'impact budgétaire perçu pour l'entreprise (44 %) et la complexité perçue de sa mise en place (23 %). Des réserves légitimes et compréhensibles mais qui traduisent également, pour une part des répondants, un manque de temps consacré à cette question ou une insuffisance d'informations.

Rôle des entreprises en matière d'articulation famille-travail, vision biographique du salarié : les traits saillants que dégage cette nouvelle livraison de l'étude annuelle « Famille et Entreprise » autorisent une mutation profonde des perceptions et des attitudes en la matière. Autrement dit, les nouveaux dispositifs qui pourront être mis en place au cours des années qui viennent ne répondront pas uniquement à des besoins fonctionnels des uns et des autres. Plus largement, ils illustreront l'avènement progressif d'une nouvelle vision du travail, de l'entreprise et du salariat.

François Miquet-Marty et Vincent Jullien, Viavoice





Conciliation famille-travail en entreprise







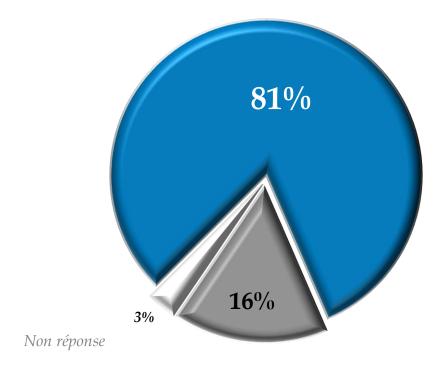


Attentes des salariés vis-à-vis de l'articulation famille-travail

Diriez-vous que l'articulation famille-travail est une attente croissante des salariés ?

Base : ensemble de l'échantillon (303 personnes)

OUIL'articulation famille-travail est une attente croissante des salariés



NON

L'articulation famille-travail n'est pas une attente croissante des salariés







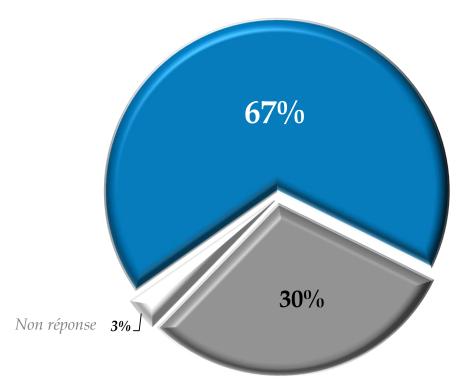


Responsabilité de l'entreprise dans l'articulation famille-travail

Diriez-vous que c'est le rôle de l'entreprise d'agir en faveur de l'articulation famille-travail ?

Base : ensemble de l'échantillon (303 personnes)

OUIC'est le rôle de l'entreprise d'agir en faveur de l'articulation famille-travail



NON

Ce n'est pas le rôle de l'entreprise d'agir en faveur de l'articulation famille-travail

Rappel: en 2014, 61 % des responsables RH interrogés au sein d'entreprises de 5 salariés et plus (base différente) estimaient que « l'articulation famille-travail devait être l'affaire (terme différent) des entreprises » et 39 % « l'affaire des politiques publiques ».





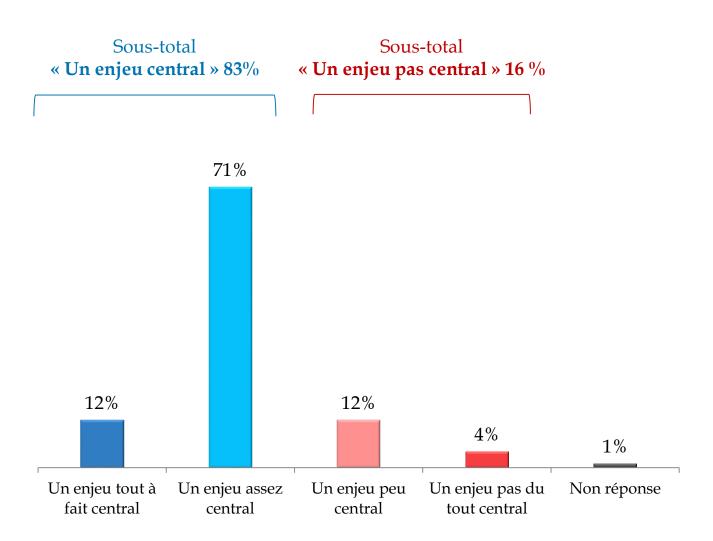




Importance de la conciliation famille-travail

Selon vous, dans les années à venir, la conciliation famille-travail devrait représenter...

Base : ensemble de l'échantillon (303 personnes)



Rappel : en 2014, 66 % des responsables RH interrogés au sein d'entreprises de 5 salariés et plus (base différente) estimaient que « l'articulation famille-travail devrait représenter pour les entreprises (terme différent) un enjeu central ».



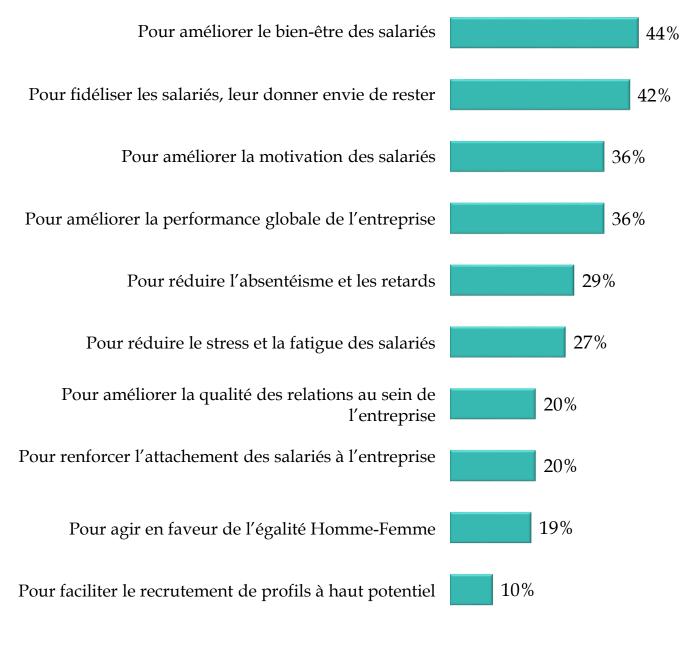




Raisons de l'importance de l'enjeu

Aux dirigeants qui pensent que la conciliation famille-travail devrait représenter un enjeu central pour les entreprises (252 personnes):

Pourquoi la conciliation famille-travail devrait-elle représenter un enjeu central ? *



^{*} Trois réponses possibles, total supérieur à 100 %









Genre concerné par l'articulation famille-travail

Diriez-vous que la conciliation famille-travail en entreprise concerne prioritairement...

Base : ensemble de l'échantillon (303 personnes)













Perception de la prise en compte de la conciliation famille-travail en entreprise

Parmi ces deux affirmations, quelle est celle qui vous semble la plus juste ? : « La prise en compte de la conciliation famille-travail en entreprise représente avant tout... »

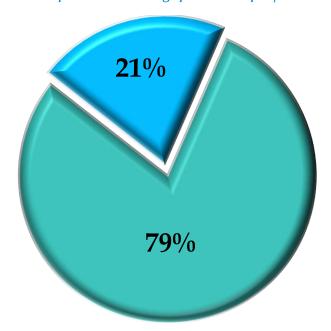
Base : ensemble de l'échantillon (303 personnes)

Un coût, une charge financière nouvelle pour les entreprises

Un score plus élevé auprès des décideurs RH qui considèrent par ailleurs que ...

... la conciliation famille-travail ne devrait pas représenter un « enjeu central » dans les années à venir : 51 %

... le parcours du salarié ne devrait pas être davantage pris en compte par l'entreprise : 27 %



Un levier de durabilité et de performance pour les entreprises

Un score plus élevé auprès des décideurs RH qui considèrent par ailleurs que ...

... la conciliation famille-travail devrait représenter un « enjeu central » dans les années à venir : 85 %

... le parcours du salarié devrait être davantage pris en compte par l'entreprise : 85 %





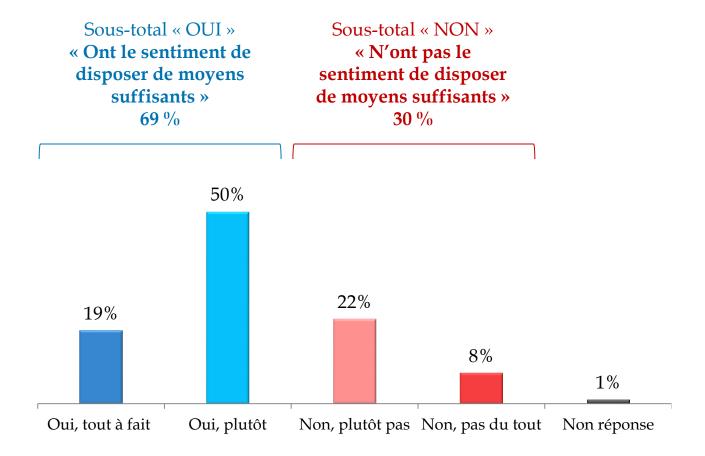




Disposition de moyens pour agir en faveur de l'articulation famille-travail

Vous personnellement, avez-vous le sentiment de disposer de moyens suffisants pour agir en faveur de la conciliation famille-travail pour les salariés de votre entreprise ?

Base : ensemble de l'échantillon (303 personnes)





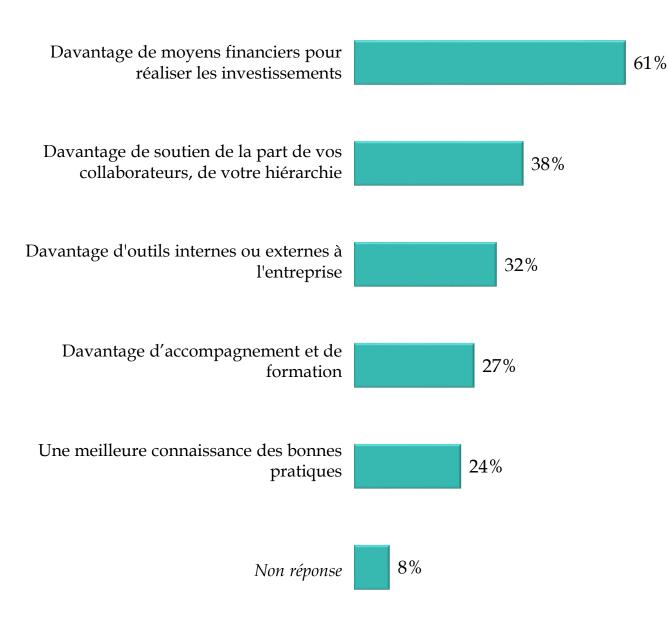




Besoins pour agir en faveur de la conciliation famille-travail

Aux dirigeants qui n'ont pas le sentiment de disposer de moyens suffisants pour agir en faveur de la conciliation famille-travail (89 personnes) :

Que vous manque t-il pour agir davantage en faveur de la conciliation famille-travail ?







Prise en compte du parcours personnel du salarié





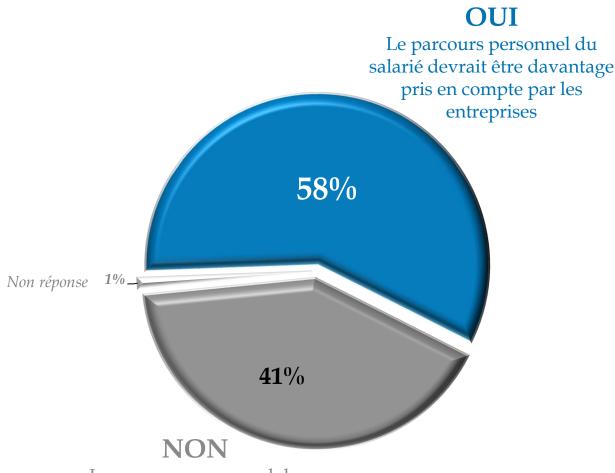




Nécessité de la prise en compte du parcours personnel du salarié

Selon vous, le parcours personnel du salarié (mariage, naissance, décès d'un proche...) devrait-il être davantage pris en compte par les entreprises en général ?

Base : ensemble de l'échantillon (303 personnes)



Le parcours personnel du salarié ne devrait pas être davantage pris en compte par les entreprises

Rappel : en 2014, 38 % des responsables RH interrogés au sein d'entreprises de 5 salariés et plus (base différente) estimaient que « le parcours du salarié (mariage, naissance, décès d'un proche...) devrait être davantage pris en compte par l'entreprise en général » ; 60 % donnaient une réponse négative.

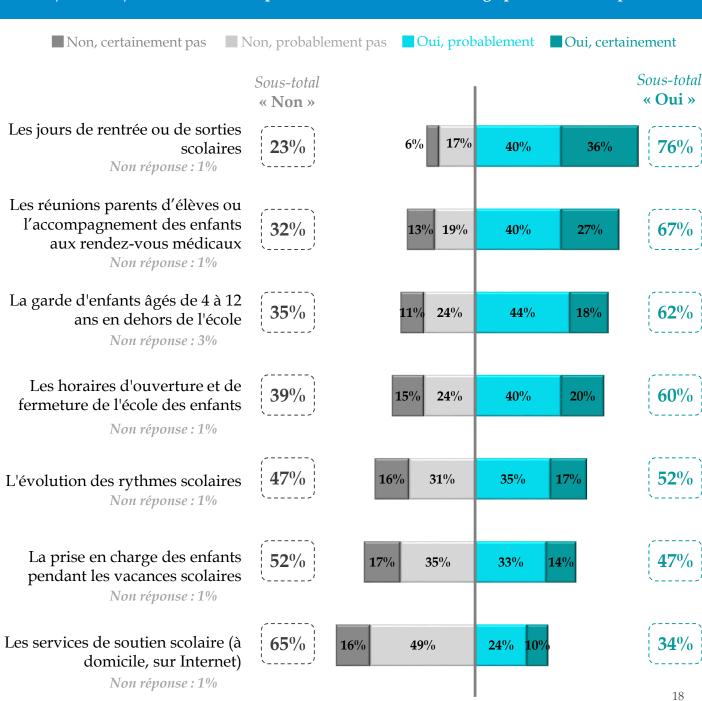






Registres de prise en compte du parcours personnel du salarié

Aux dirigeants qui estiment que le parcours personnel du salarié devrait être davantage pris en compte par les entreprises (175 personnes) : Les entreprises devraient-elles davantage prendre en compte...?





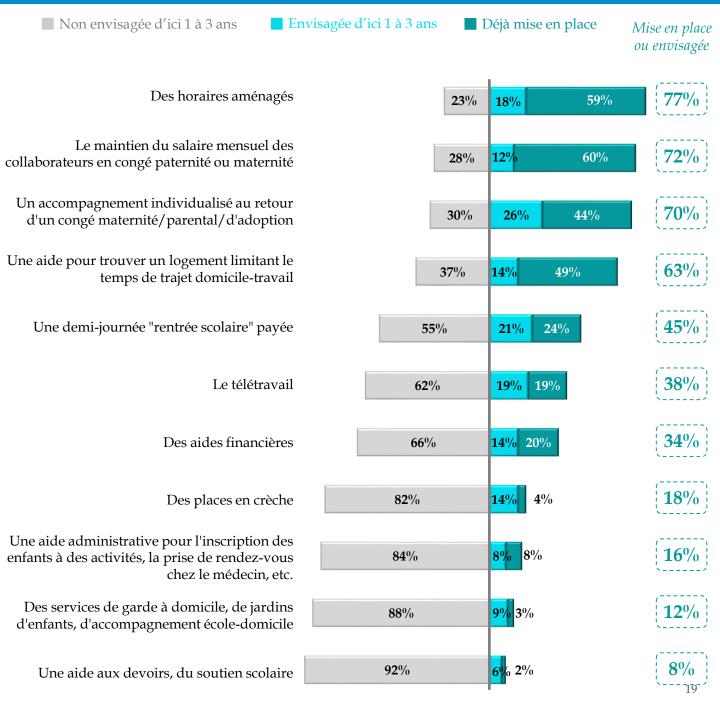




Actions mises en place et aménagements prioritaires

Base : ensemble de l'échantillon (303 personnes)

Je vais vous citer différentes solutions en faveur de la conciliation famille travail. Pour chacune, vous me diriez si elles sont celles déjà mises en place dans votre entreprise ou si vous pourriez envisager de les mettre en place d'ici 1 à 3 ans.







Focus sur les crèches d'entreprise







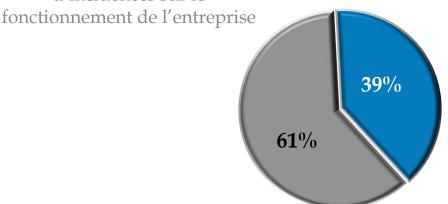
Problèmes de garde d'enfants et impact professionnel

Les problèmes de garde d'enfants ont-ils des incidences sur le fonctionnement de votre entreprise ?

Base : ensemble de l'échantillon (303 personnes)

NON

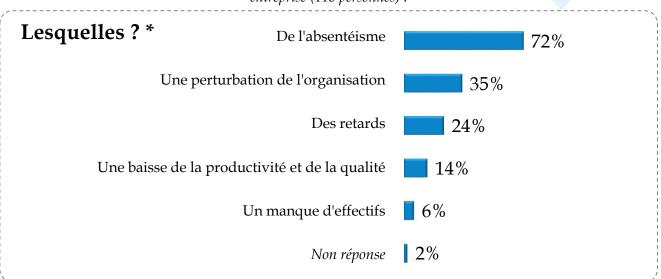
Les problèmes de garde d'enfants n'ont pas d'incidences sur le



OUI

Les problèmes de garde d'enfants ont des incidences sur le fonctionnement de l'entreprise

Aux dirigeants qui pensent que les problèmes de garde d'enfant ont des incidences sur le fonctionnement de leur entreprise (118 personnes) :



^{*} Question ouverte, réponses multiples, total supérieur à 100 %



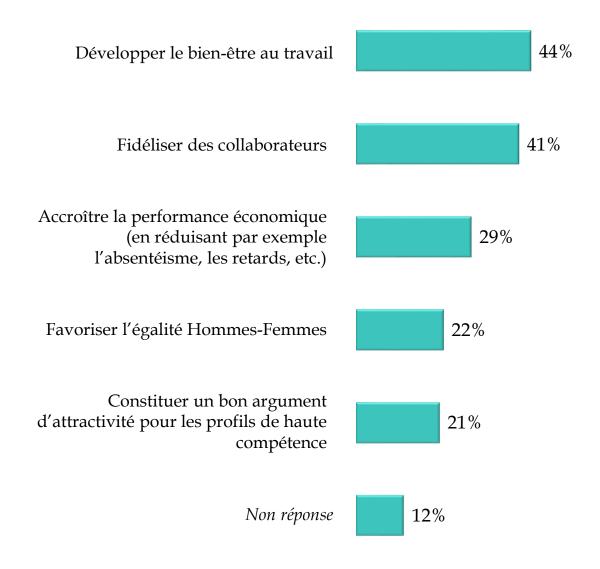




Bénéfices liés à la mise en place d'une crèche d'entreprise

Selon vous, proposer des places en crèche à vos salariés, c'est prioritairement un bon moyen de...?*

Base : ensemble de l'échantillon (303 personnes)



^{*} Deux réponses possibles, total supérieur à 100 %





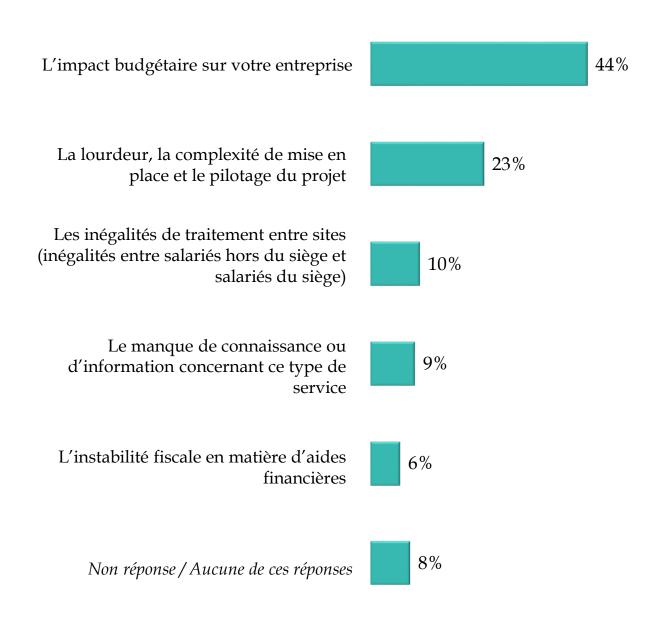




Freins liés à la mise en place d'une crèche d'entreprise

Selon vous, quel serait le frein majeur qui empêcherait votre entreprise de proposer aux salariés des places en crèche?

Base : ensemble de l'échantillon (303 personnes)



« La réalité ne pardonne pas qu'on la méprise. » Joris-Karl Huysmans

Études et conseil pour la stratégie, la communication, le marketing et les relations humaines. Viavoice est présent à Paris, Londres et Casablanca.