

Recherches et prévisions n°92

Conciliation vie professionnelle et vie familiale : le rôle des entreprises

Le rôle des entreprises dans la conciliation entre travail et famille est encouragé par l'Etat. Ce numéro de *Recherches et Prévisions* inventorie les pratiques des entreprises en la matière et s'interroge sur l'intérêt qu'elles ont à investir dans ce champ. S'agit-il d'avantages offerts aux salariés ? S'inscrit-on dans une logique de compensation de la charge de travail ? La majorité des articles sont issus d'une exploitation de l'enquête familles et employeurs¹, menée par l'INED en collaboration avec l'INSEE.

Recherches et Prévisions est la première revue à publier les analyses relatives à cette enquête.

Une grande diversité des pratiques des entreprises en matière de mesures de conciliation pour leurs salariés

78% des employeurs pensent devoir aider les salariés à coordonner leur travail avec leur vie familiale : 14% des employeurs déclarent devoir le faire absolument et 62% limitent leur aide à certains cas. Les employeurs du secteur privé à but non lucratif et de la fonction publique territoriale sont relativement les plus nombreux à estimer qu'ils ont un rôle à jouer, comparés à ceux du secteur privé à but lucratif et des fonctions publiques d'Etat et hospitalière.

Les prestations les plus répandues sont les primes liées aux événements familiaux versées aux salariés à l'occasion d'une naissance ou d'un mariage. Des prestations monétaires ou en nature sont aussi souvent proposées pour financer des événements à caractère festif ou des loisirs (spectacle de Noël, chèques vacances, etc.) 26% des établissements de 20 salariés et plus versent une contribution aux frais de garde.

En revanche, les prestations en nature et services destinés à faciliter la conciliation ont un caractère plus marginal : seulement 7% des salariés d'établissements de 20 salariés et plus ont un employeur qui déclare disposer d'une crèche d'entreprise ou de places réservées dans une autre crèche. Plus de 90% ont un employeur qui n'envisage pas d'en créer une dans les années qui viennent. Seulement 5% des employeurs disposent d'une garderie ou d'un centre aéré relié à l'établissement.

Les aménagements d'horaires et les arrangements temporels sont également répandus mais concernent rarement l'ensemble du personnel de l'établissement : ils restent tributaires des contraintes de production ou de service ainsi que de la disposition de l'employeur ou de l'état des relations sociales dans l'entreprise.

Au bout du compte, un salarié sur deux considère que son établissement peut faire davantage et que « *des mesures pourraient l'aider à mieux concilier* » son emploi et sa vie familiale.



Contact presse
Guillaume Peyroles

Tél. : 01 45 65 54 05
Fax : 01 45 65 53 65
guillaume.peyroles
@cnaf.fr

¹ Elle comprend d'une part un volet « familles », enquête en face à face sur un échantillon d'environ 9500 ménages, et d'autre part, un volet « employeurs », enquête postale auprès des établissements dans lesquels travaillent les personnes rencontrées dans le volet familles (environ 3 800 établissements de 20 salariés et plus enquêtés).

De fortes inégalités entre salariés

Le secteur d'activité et la taille de l'établissement sont déterminants quant aux possibilités offertes aux salariés. Les employés les mieux lotis sont ceux travaillant dans le secteur public ou dans une grande entreprise ou encore dans une entreprise où le comité d'entreprise est bien doté.

On constate également des inégalités entre hommes et femmes. Les entreprises, d'après les déclarations des employés, tolèrent mieux les absences des mères que celles des pères dans le cadre d'imprévus liés aux enfants. Toutefois, les femmes cadres perçoivent davantage de contraintes, et une moindre tolérance des entreprises du fait des contraintes familiales, que leurs homologues masculins.

Des mesures qui s'inscrivent dans une logique gestionnaire visant à davantage de flexibilité

Les justifications des employeurs mêlent des préoccupations économiques et sociales : en premier lieu la réduction de l'absentéisme est citée par l'employeur de deux tiers des salariés ; Le bien-être des salariés, l'effet positif sur la productivité et la performance ou la fidélisation des salariés sont également évoqués par l'employeur de plus d'un salarié sur deux ; L'amélioration de l'image de l'entreprise est en revanche une raison moins souvent citée.

RECHERCHES ET PREVISIONS

Numéro 92 - Sommaire

Première partie : articles scientifiques

Anne Eydoux, Bernard Gomel et Marie-Thérèse Letablier

Activités sociales et aménagements temporels. L'action des entreprises dans la conciliation travail et famille de leurs salariés.

Cécile Lefèvre, Ariane Pailhé et Anne Solaz

Les employeurs, un autre acteur de la politique familiale ? Un état des lieux de leur participation dans la conciliation vie professionnelle-vie familiale.

Danielle Boyer et Muriel Nicolas

La conciliation dans les entreprises : une mise en œuvre sexuée ?

Ariane Ollier-Malaterre

Comment les employeurs appréhendent-ils la vie hors travail de leurs salariés ? Une comparaison entre le modèle français et le modèle anglo-américain

Anne-Marie Daune- Richard, Sophie Odena et Francesca Petrella

L'engagement des entreprises dans l'accueil des jeunes enfants. De nombreux enjeux et des partenariats public-privé complexes

Marie-Thérèse Letablier et Ute Klammer

L'implication des entreprises et des partenaires sociaux dans l'aide aux familles pour concilier travail et vie familiale en Allemagne et en France.

Deuxième partie : notes de synthèse et comptes rendus de colloques

Marie-Thérèse Letablier, Corinne Perraudin, Dominique Anxo, Colette Fagan et Mark Smith *La prise en compte de la vie familiale des salariés par les entreprises. Une comparaison européenne*

Marie-Thérèse Lanquetin et Marie-Thérèse Letablier

Entreprises et parentalité : de la protection de la maternité à la promotion de l'égalité

Daniëlle Boyer et Muriel Nicolas
Les horaires à la carte : un outil de conciliation ?

Comptes rendus de colloques

Delphine Chauffaut et Daniëlle Boyer
Entreprises et conciliation : de nouveaux modes de gouvernance ?
Journée de réflexion de l'Observatoire national de la petite enfance

Sandrine Dauphin et Céline Marc
Conciliation vie professionnelle-vie familiale. De la nécessité de renouveler les questionnements de recherche.

Retrouver les articles de ce numéro en ligne :
www.caf.fr - rubrique « Qui sommes-nous ? » / « Publications »