



Baromètre OPE de la conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale

- Résultats 2015 du volet « salariés » -

2 juin 2015

Volet « salariés » réalisé en partenariat avec



Sommaire

Note technique	3
À retenir	4
Synthèse des enseignements	5
Tableau de bord	13
L'équilibre des temps de vie	14
Importance de l'enjeu	15
Satisfaction et insatisfaction dans l'équilibre des temps de vie	16
Le « manque de temps »	19
L'utilisation du temps libre	20
La place de la vie professionnelle dans l'équilibre des temps de vie	22
Vie professionnelle et équilibre personnel	23
Présentéisme et efficacité dans l'entreprise	24
Le rôle de l'employeur dans l'équilibre des temps de vie	25
L'impact d'un meilleur équilibre des temps de vie pour l'entreprise	26
Les mesures prioritaires	27
Les mesures déjà mises en place dans les entreprises	33
Cartographie des mesures	37

Note technique

Sondage Viavoice réalisé pour **l'Observatoire de l'Équilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise.**

Sondage effectué en ligne du 20 mars au 3 avril 2015, auprès d'un échantillon de **1003 salariés représentatif des salariés** résidant en France métropolitaine.

La représentativité a été assurée par la méthode des quotas appliquée aux critères suivants : sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, région de résidence et taille d'agglomération.

Les "salariés-parents" identifiés au sein de l'échantillon correspondent aux salariés qui ont au moins un enfant de moins de 25 ans vivant dans le foyer.

À retenir

Pour l'édition 2015, le volet « salariés » du Baromètre OPE de la Conciliation entre vie professionnelle, vie familiale et vie personnelle (volet réalisé en partenariat avec l'UNAF) explore les attentes des salariés en termes d'équilibre des temps de vie et apporte des éclairages sur le sentiment de manque de temps, l'utilisation du temps libre, l'implication des employeurs ou encore le présentisme.

Sur le plan national, le Volet Salariés du Baromètre 2015 met en lumière 5 enseignements clés :

93 % des salariés considèrent que l'équilibre des temps de vie est un sujet de préoccupation « important » voire « très important » (+ 4 points par rapport à 2014)

89 % des salariés estiment que les aider à mieux équilibrer leur temps de vie pourrait avoir un impact important sur la performance économique de l'entreprise et pour le climat social (95 %).

71 %, des salariés disent « manquer de temps » au quotidien

61 % des salariés considèrent que leur employeur « ne fait pas beaucoup de choses » pour les aider à équilibrer leurs temps de vie même si **la situation semble s'améliorer** (- 8 points par rapport à 2014)

Près d'un quart des salariés indique que leur entreprise valorise le temps de présence au détriment de l'efficacité dans la réalisation du travail

Les mesures les plus demandées tournent majoritairement autour de l'organisation du travail :

Souplesse des modalités et des horaires de travail (46 % en 2015 contre 38 % en 2014)

Possibilité d'aménager les horaires de travail en fonction des contraintes parentales (41 % en 2015 contre 36 % en 2014)

Horaires et charge de travail raisonnables pour les collaborateurs (36 % en 2015 contre 33 % en 2014)

Mise en place du télétravail ou de solutions de travail à distance (25 % en 2015 contre 22 % en 2014)

Des besoins de parents salariés qui évoluent avec l'âge de l'enfant

La moitié des parents d'enfants de moins de 11 ans souhaiteraient pouvoir aménager leurs horaires de travail en fonction de leurs contraintes parentales, des solutions d'accueil pour les parents d'enfants de moins de 3 ans, et des mutuelles familiales avantageuses pour les parents d'adolescents et de jeunes adultes.

Synthèse des enseignements 1/8

L'équilibre des temps de vie reste un enjeu central, dans une société où l'hyper-connectivité et les nouvelles technologies réduisent de plus en plus la frontière entre temps de vie personnel et professionnel. Cette nouvelle vague du *Baromètre OPE de la Conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale*, dont le volet « salariés » est réalisé en partenariat avec l'UNAF, souligne l'intérêt croissant porté à cette problématique par les salariés français. Les actions concrètes déployées par les employeurs ces dernières années commencent à produire des effets positifs ; néanmoins le nombre de salariés insatisfaits reste encore majoritaire. Une incitation à poursuivre les efforts engagés par les employeurs, les salariés interrogés soulignant le rôle de l'équilibre des temps dans la performance économique et sociale des entreprises.

Plusieurs points essentiels sont mis en avant par cette étude :

Un rapport au temps qui constitue toujours un enjeu majeur pour les salariés

L'équilibre des temps de vie : un enjeu pour les salariés comme pour les entreprises

Des attentes toujours principalement tournées vers l'aménagement et l'organisation du temps de travail.

Synthèse des enseignements 2/8

Un rapport au temps qui constitue toujours un enjeu majeur pour les salariés

Le sentiment de manquer de temps reste prédominant pour 71 % des salariés interrogés. En effet, les responsabilités familiales, les tâches ménagères ou les temps de transports sont autant de facteurs qui contribuent à ce sentiment.

L'équilibre des temps de vie (professionnel, familial, associatif, etc.) constitue également un sujet de préoccupation « important » pour plus de 9 salariés sur 10 voire « très important » pour 54 % d'entre eux, soit une *évolution de 9 points* par rapport à l'an passé. Cette thématique semble encore plus importante pour les parents de jeunes enfants et pour les femmes avec au moins un enfant à charge*.

Pour autant, si la problématique reste au cœur des préoccupations des salariés, ceux-ci font état **d'une certaine satisfaction sur l'optimisation du temps qu'ils consacrent à leurs occupations ou obligations.** Ils sont ainsi 64 % à se déclarer satisfaits de la façon dont ils équilibrent leur temps de vie et plus de 7 salariés sur 10 estiment que le temps qu'ils consacrent à leur vie professionnelle est « correct » (*un taux de satisfaction en évolution de 6 points par rapport à 2014*).

* *Enfant à charge : enfant de moins de 25 ans*

Synthèse des enseignements 3/8

L'équilibre des temps de vie : un enjeu pour les salariés comme pour les entreprises

Si l'adéquation entre l'investissement professionnel et le temps consacré à la vie personnelle est important pour les salariés, ces derniers mettent en avant **l'impact positif de la prise en compte de ces nouveaux enjeux par les entreprises**. Les salariés estiment ainsi que **l'aide qui leur est apportée pour mieux équilibrer leurs temps de vie contribue incontestablement à améliorer le climat social dans l'entreprise (95 %), l'engagement des salariés (94 %), l'image de l'employeur ou encore les performances économiques de l'entreprise (89 % chacun)**.

Aujourd'hui pourtant, **près des deux tiers des salariés interrogés considèrent que leur employeur contribue peu à les aider à équilibrer leurs temps de vie (61 %) même si la situation semble s'améliorer** (moins 8 points par rapport à 2014).

Synthèse des enseignements 4/8

Des attentes toujours principalement tournées vers l'aménagement et l'organisation du temps de travail.

Les résultats de l'étude permettent d'observer un **recul des attentes en matière de mutuelles** avantageuses pour les familles, qui passent de la première à la troisième place des mesures attendues par les salariés. Une diminution qui peut notamment trouver une explication à travers l'instauration des couvertures collectives obligatoires au sein des entreprises. La moitié des salariés disent être couverts par une mutuelle avantageuse pour les familles (+ 3 points), avec une nuance entre les entreprises de moins de 50 salariés (37%) et celles de plus de 250 salariés (65%).

En revanche, **l'aménagement et la souplesse en matière d'horaires de travail restent des points sur lesquels les salariés ont toujours des attentes fortes :**

- ▶ **46 % d'entre eux souhaitent plus de souplesse** dans les modalités et horaires de travail (contre 38% en 2014, + 8 points) ;
- ▶ **41 % voudraient aménager davantage leurs horaires de travail** en fonction des contraintes parentales (contre 36% en 2014, + 5 points). Une attente d'autant plus forte auprès des salariés parents (45 %) ayant au moins un enfant de moins de 25 ans au sein de leur foyer, qui sont directement concernés par le sujet ;
- ▶ **36 % estiment que les horaires et la charge de travail devraient être plus raisonnables** (+ 3 points par rapport à l'an passé)
- ▶ **Enfin 25 % (+ 3 points) souhaiteraient la mise en place d'un système de télétravail** et de travail à distance.

Synthèse des enseignements 5/8

Focus « Famille »

- Plus encore que l'ensemble des salariés, les parents salariés manquent de temps, surtout quand ils ont de jeunes enfants (83% des parents de 3 à 5 ans). Les salariés aidants familiaux manquent encore plus cruellement de temps que les autres. De fait, ces publics sont ceux qui souffrent le plus du présentéisme exigé par leur entreprise.
- Cette course contre le temps se traduit par des besoins différents : les parents de jeunes enfants ou en primaire souhaiteraient consacrer plus de temps à leur famille (55%) ; un temps de répit leur serait nécessaire pour les aidants familiaux. Déjà très investies dans la sphère familiale, 4 femmes sur 10 souhaiteraient avoir plus de temps pour elles, leurs loisirs, leur bien-être.
- Pour les aider à concilier, **parents salariés et aidants familiaux** souhaitent que leurs employeurs leur permettent d'adapter leurs horaires de travail.
- Pour les **parents d'enfants de moins de 11 ans**, cette **mesure d'organisation du travail**, serait à compléter par la **mise en place de services** ; des solutions d'accueil des enfants, crèches pour les moins de 3 ans, centre de loisirs pour les maternelles et les primaires.
- Quel que soit l'âge de l'enfant, le troisième type de mesure d'aide souhaité est un **soutien financier** : maintien de salaire en cas de congé maternité ou paternité, aide au financement des modes de garde puis de la scolarité et des études et des mutuelles avantageuses pour les familles, surtout quand les enfants ont plus de 11 ans. Une aide financière d'autant plus cruciale pour les **familles monoparentales**.
- **A l'adolescence**, le rôle et le temps parental évoluent. Certains parents demandent à être disponibles dans cette période importante : ils souhaitent des horaires et une charge de travail raisonnables et que leurs responsables hiérarchiques soient formés aux questions de conciliation.
- Les **pères**, semblent moins subir les contraintes horaires, mais sont plus nombreux à dire que leur employeur ne fait pas beaucoup de chose pour eux (2/3 d'entre eux).
- Enfin pour les **aidants familiaux**, la mise à disposition d'experts et de services d'accompagnement par leur employeur les aiderait à avoir de la visibilité sur les droits, les aides et les ressources disponibles pour la personne qu'ils accompagnent.

Synthèse des enseignements 6/8

Focus « Autres publics »

La thématique de l'équilibre des temps est généralement considérée comme importante par les salariés, et particulièrement par les cadres, les professions intermédiaires, les salariés de grandes entreprises et les Franciliens.

Les cadres et professions intermédiaires sont particulièrement sensibilisés à la question, ce qui se ressent dans l'importance qu'ils accordent au sujet de l'équilibre des temps de vie. Ainsi, 96% d'entre eux considèrent qu'il s'agit d'un sujet important, et pour 59% d'entre eux, c'est même un sujet très important. C'est surtout le cas pour les professions intermédiaires : 97% « important », et 60% « très important ».

Les salariés d'entreprises de 250 salariés et plus sont également davantage touchés par la question que la population générale, puisqu'ils sont 96% (contre 92%) à trouver qu'il s'agit d'un sujet « important », et même « très important » pour 58% (contre 52%) d'entre eux. Parmi eux, les salariés des entreprises de 501 à 1000 salariés sont 99% à considérer ce sujet comme « important ».

Enfin, les Franciliens sont particulièrement sensibles à la question, puisque 58% d'entre eux trouvent qu'il s'agit d'un sujet « très important » (contre 54% en général).

Synthèse des enseignements 7/8

Focus « Autres publics »

Les professions intermédiaires, les Franciliens et les salariés avec un long temps de transport, particulièrement insatisfaits de leur équilibre des temps de vie

- Les CSP + sont plus insatisfaites (33%) que la moyenne (29%), notamment les salariés des professions intermédiaires, qui comptent 35% d'insatisfaits. Les salariés des CSP + bénéficient de davantage de souplesse de leur employeur: 19% vs 12%, mais souffrent de contraintes fortes dans le travail : 53% (contre 48% pour l'ensemble) et notamment chez les cadres dirigeants : 63%
- Les Franciliens sont également plus insatisfaits que la moyenne, avec 31% d'insatisfaits contre 29% en général, ce qui peut s'expliquer notamment par des temps de transports plus pesants que pour le reste de la population (16% considèrent qu'ils perdent trop de temps dans les transports, contre 8% pour l'ensemble des personnes interrogées) et malgré une souplesse plus grande des employeurs (16% d'entre eux considèrent que leur emploi/entreprise/supérieur hiérarchique sont compréhensifs et leur laissent une certaine souplesse, contre 12% en général)
- Enfin, les salariés des entreprises de moins de 20 salariés, de 50 à 249 et de plus de 1000 salariés sont particulièrement insatisfaits : 34%, 33% et 33% (contre 30% en général). Pour ces derniers, les contraintes liées au travail sont pesantes et 57% trouvent qu'ils ont trop de contraintes dans leur travail, contre 48% pour le reste des personnes interrogées. Les salariés des entreprises de 20 à 49 salariés forment quand à eux un îlot de salariés à la fois davantage satisfaits (71% contre 63%) et moins insatisfaits (19% contre 30%) que la moyenne.
- Enfin, les perceptions changent selon le secteur d'activité, et les contraintes de travail pèsent particulièrement sur les salariés du secteur commercial. 58% d'entre eux trouvent ainsi qu'ils ont trop de contraintes dans le travail, soit 10 points de plus que la moyenne.

Le manque de temps

- Les catégories les plus touchées sont les Franciliens, dont 29% déclarent manquer beaucoup de temps et les 25-49 ans, qui sont 74% à déclarer manquer de temps (3 points de plus que la moyenne), dont 26% disent manquer beaucoup de temps (2 points de plus que la moyenne) et
- Les cadres et professions intermédiaires manquent également de temps, à 75% (3 points de plus que la moyenne), et notamment les cadres dirigeants, dont 79% manquent de temps, et 31% manquent beaucoup de temps (7 points de plus que la moyenne).
- La taille de l'entreprise influe également sur le manque de temps, et les salariés des entreprises de moins de 250 salariés sont particulièrement touchés. 29% d'entre eux manquent ainsi beaucoup de temps (3 points de plus que la moyenne) et notamment les salariés d'entreprises de moins de 20 salariés et de 50 à 249 sal, dont respectivement 30% et 32% à manquer de temps.
- Le temps passé dans les transports peut enfin devenir un élément important, puisque les personnes passant beaucoup de temps dans les transports sont 90% à trouver qu'elles manquent de temps, soit 20 points de plus que la moyenne.

Synthèse des enseignements 8/8

Focus « Autres publics »

Le temps passé au travail, le présentisme et l'action de l'employeur

- Les salariés des professions intermédiaires semblent davantage soumis à une obligation de présence que les autres. Ils sont ainsi 36% à considérer qu'ils passent trop de temps au travail, soit 5 points de plus que la moyenne.
- Le secteur d'activité joue également, puisque les salariés de la construction et du BTP, ainsi que ceux du commerce trouvent qu'ils passent trop de temps au travail : respectivement 42% et 40%, soit 11 et 9 points de plus que la moyenne.
- En ce qui concerne la valorisation de la présence et non de l'efficacité dans le travail, 26% des 25-49 ans se plaignent de la culture du présentisme (contre 24% de l'ensemble des personnes interrogées).
- Les salariés du public ressentent également plus fortement le présentisme, puisqu'ils sont 28% à estimer que leur présence est valorisée davantage que leur efficacité.
- Enfin, 25% des hommes considèrent que le temps de présence est davantage valorisé que l'efficacité dans le travail et 64% d'entre eux estiment que leur employeur ne fait pas beaucoup de choses pour les aider à mieux équilibrer leurs temps de vie (soit 3 points de plus que la moyenne)

Les mesures attendues

- Télétravail et travail à distance, une mesure souhaitée par 35% des Franciliens, soit 10 points de plus que la moyenne
- Pour les cadres, les mesures les plus attendues : Règles simples de vie quotidienne (36%, soit 8 points de plus que la moyenne), télétravail et travail à distance (39%, soit 14 points de plus que la moyenne), organisation efficace des réunions (28%, soit 9 points de plus que la moyenne)
- Pour les ouvriers, les mesures les plus attendues: des mutuelles avantageuses pour les familles (51%, soit 14 points de plus que la moyenne), des congés familiaux rémunérés (24% contre 18% en moyenne), l'aménagement des congés parentaux sans impact sur l'évolution professionnelle (17% contre 13% en moyenne) et l'accompagnement personnalisé des départs et retours de congés familiaux (15%, contre 9% en moyenne).
- Pour les salariés d'entreprises de moins de 50 salariés: le télétravail et le travail à distance (26% contre 24% en moyenne), l'accompagnement personnalisé des départs et retour de congés familiaux (13% contre 9% en moyenne)
- Pour les personnes avec de longs temps de transport (entre 1h et 2h par jour): Le télétravail et le travail à distance (35% contre 25% en moyenne) et les règles simples de vie quotidienne (32% contre 28%)

Tableau de bord

Un équilibre des temps de vie toujours au cœur des préoccupations des salariés

93 % des salariés, en 2015, trouvent « important » l'équilibre des temps de vie (temps professionnel, familial, associatif, etc.), soit 4 points de plus qu'en 2014.

71 % des salariés disent **manquer de temps** (72 % en 2014)

Temps dont ils se serviraient pour :

- profiter de leurs proches et de leur famille (37%)
- avoir plus de loisirs ou pour eux-mêmes (35%)
- prendre le temps de faire les choses (13%)



... des attentes toujours fortes d'implication à l'égard des employeurs mais une situation qui semble s'améliorer



61 % des salariés

des salariés trouvent que leur employeur « **ne fait pas beaucoup de choses** » pour les aider à équilibrer leurs temps de vie.

Un chiffre toutefois en baisse par rapport à l'an passé (-8 points).

67 % des salariés

trouvent « correct » le temps qu'ils consacrent à leur vie professionnelle, en augmentation de 6 points.

Des mesures prioritaires sur l'aménagement du temps de travail, en partie mises en place, sur lesquelles les salariés ont encore des attentes fortes :



46 %

considèrent prioritaire d'avoir **une souplesse des modalités et des horaires de travail**, (+ 8 points par rapport à 2014), 42 % disent qu'elle est mise en place dans leur société (36% pour les moins de 250 salariés, 46% pour les plus de 250).



41 %

considèrent prioritaire d'avoir **la possibilité d'aménager les horaires de travail en fonction des contraintes parentales**, (+ 5 points par rapport à 2014), 33 % disent qu'elle est mise en place dans leur société.



36 %

considèrent prioritaire d'avoir des **horaires et charge de travail raisonnables pour les collaborateurs**, (en hausse de 3 points par rapport à 2014), 26 % disent qu'elle est mise en place dans leur société.



L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

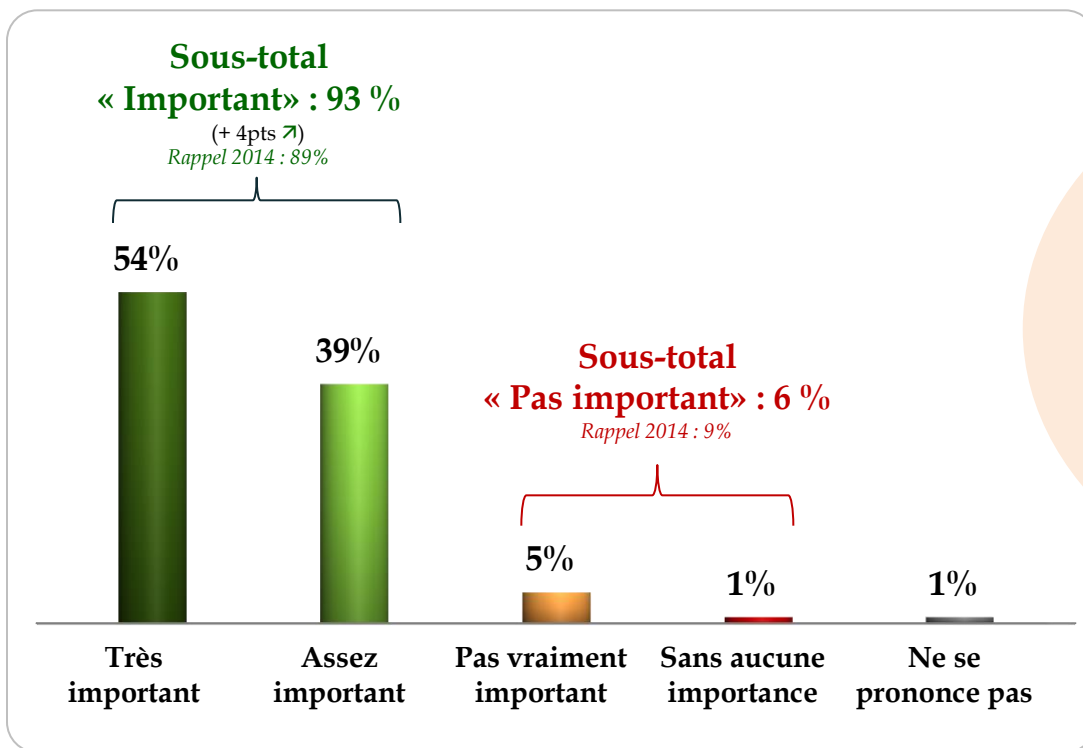
**Baromètre OPE 2015 de la Conciliation entre vie
professionnelle, vie personnelle et familiale**

Volet « salariés » réalisé en partenariat avec

Union nationale
des associations familiales

Importance de l'enjeu

Pour vous en tant que salarié, l'équilibre des temps de vie (temps professionnel, familial, associatif, etc.) constitue-t-il un sujet de préoccupation...



Base : ensemble de l'échantillon (1003 personnes)

Focus « Famille » :

Parents d'enfants de moins de 3 ans Sous-total « Important »	98 %
Parents d'enfants de 3 à 5 ans Sous-total « Important »	96 %
Mères Sous-total « Important »	96 %

Base : 661 personnes

Satisfaction et insatisfaction concernant l'équilibre des temps de vie

Etes-vous satisfait de la façon dont vous équilibrez vos temps de vie ? Pourquoi ? (*Question ouverte*)

Oui (64%) dont :

- 29 % Je m'adapte et réussis à tout concilier : temps de travail, temps personnel et familial
- 23 % J'ai un contrat ou un métier qui me permettent d'avoir du temps : temps partiel, congés supplémentaires, horaires fixes, adaptés, décalés, etc.
- 12 % Mon emploi / mon entreprise / mon supérieur hiérarchique me laisse(nt) une certaine souplesse dans mon organisation
- 3 % J'ai peu de contraintes : j'habite à côté de mon travail, je suis sans enfant, célibataire, etc.

Non (29 %) dont :

- 48 % J'ai trop de contraintes dans mon travail (charge de travail trop importante, travail de nuit, le soir, les week-ends, déplacements, ...)
- 31 % J'ai trop de contraintes en général : famille et enfants, tâches ménagères, etc.
- 8 % Je perds trop de temps dans les transports (trajet logement/travail)
- 6 % Mon travail m'amène beaucoup de stress ou de fatigue, cela pèse sur ma vie personnelle et je n'arrive pas à profiter de mon temps libre

Base : ensemble de l'échantillon (1003 personnes)

Causes de satisfaction – Sélection de verbatim

29 %

Je m'adapte et réussis à tout concilier : temps de travail, temps personnel et familial

« J'essaie de m'organiser en fonction de mon emploi du temps : assurer mon travail, ne pas délaisser ma famille tout en prenant soin de trouver des chronos pour faire du sport. » (Homme, 56 ans, 2 enfants à charge*), « J'arrive à profiter de mes enfants, de mes loisirs et à m'épanouir dans le boulot (même si les journées devraient faire 28 heures au lieu de 24 pour vraiment ne pas trop courir) » (Femme, 39 ans, 2 enfants à charge)

23 %

J'ai un contrat ou un métier qui me permettent d'avoir du temps libre : temps partiel, horaires décalés, etc.

- ▶ **Temps partiel :** « J'ai choisi de travailler à temps partiel pour être disponible pour mon fils » (Femme, 37 ans, 1 enfant à charge), « J'ai choisi de travailler à 80% pour m'occuper de mes enfants le mercredi » (Femme, 29 ans, 2 enfants à charge)
- ▶ **Horaires décalés / 3x8 / Horaires d'équipe :** « Travaillant de nuit je dispose de toutes mes journées pour mes temps libres, c'est parfait » (Homme, 48 ans, 2 enfants à charge), « Travaillant en horaires décalés, je parviens à équilibrer mon temps de travail et de loisirs » (Homme, 51 ans, 1 enfant à charge)
- ▶ **Horaires fixes, réguliers / 35h/semaine / 39h avec des RTT :** « J'ai des horaires réguliers qui n'empiètent pas trop sur mon temps libre » (Homme, 40 ans, pas d'enfant à charge), « Je suis satisfaite, je travaille 35 heures par semaine » (Femme, 42 ans, pas d'enfant à charge)
- ▶ **Horaires satisfaisants :** « Mes horaires me permettent de m'occuper de ma famille et de me laisser du temps pour moi » (Femme, 53 ans, 4 enfants à charge) « Mes horaires sont corrects et j'ai du temps libre » (Femme, 44 ans, pas d'enfant à charge)

12 %

Mon emploi / mon entreprise / mon supérieur hiérarchique sont compréhensif(s) et me laisse(nt) une certaine souplesse

« Mon employeur prend en compte mon avis personnel sur la gestion de mon planning » (Femme, 24 ans, 1 enfant à charge) « Très satisfait car je suis cadre au forfait et j'ai peu disposer de mon temps de travail comme je le veux. » (Homme, 39 ans, 1 enfant à charge)

3 %

J'ai peu de contraintes : j'habite à côté de mon travail, je suis sans enfant, célibataire, etc.

- ▶ **Peu de transport pour aller travailler / travail à domicile :** « J'ai la chance d'être à 10 mn en transport de mon lieu de travail » (Femme, 49 ans, 1 enfant à charge)
- ▶ **Sans enfants / célibataire :** « Je suis célibataire » (Homme, 39 ans, pas d'enfant à charge)

Base : personnes satisfaites de la façon dont elles équilibrent leur temps de vie (643 personnes)

* Enfant à charge: enfant de moins de 25 ans

Causes d'insatisfaction – Sélection de verbatim

48 %

J'ai trop de contraintes dans mon travail (travail de nuit, le soir, les week-ends)

- ▶ **Charge de travail trop importante / passe trop de temps au travail :** « Je travaille entre 50 et 55 heures par semaine » (Homme, 36 ans, 2 enfants à charge) « Je n'arrive pas à surmonter la charge de travail qui est de plus en plus importante. Il faut faire encore mieux avec moins de ressource. » (Homme, 40 ans, pas d'enfant à charge)
- ▶ **Horaires de travail (de nuit, le week-end...) :** « Les horaires décalés ne favorisent pas un bon équilibre de vie. » (Femme, 60 ans, pas d'enfant à charge) « J'ai un rythme de travail atypique, peu de week-end, et des horaires décalés. » (Homme, 42 ans, 1 enfant à charge), « Pas assez de temps car je travaille en 2/8 » (Femme, 50 ans, pas d'enfant à charge)
- ▶ **Autres :** « Je ne suis pas satisfait, j'effectue régulièrement des déplacements qui empiètent sur ma vie privée » (Homme, 38 ans, 2 enfants à charge), « Je ne peux pas avoir des horaires fixes dans mon métier » (Homme, 34 ans, 2 enfants à charge), « Depuis l'accès possible à la maison via un ordinateur portable et le téléphone portable, il y a beaucoup de débordements sur la vie privée » (Femme, 43 ans, 1 enfant à charge)

31 %

J'ai trop de contraintes en général :

- ▶ **Pas assez de temps pour ma famille et enfants :** « J'aimerais bien avoir plus de temps pour moi et ma famille » (Homme, 55 ans, pas d'enfant à charge), « Je travaille trop et n'ai pas assez de temps à consacrer à l'éducation de mes 2 enfants » (Femme, 37 ans, 2 enfants à charge)
- ▶ **Pas assez de temps pour moi, mes loisirs :** « Je n'ai jamais assez de temps pour les loisirs » (Homme, 44 ans, 1 enfant à charge), « On n'a jamais assez de temps pour soi, je dirais non » (Homme, 45 ans, 2 enfants à charge)
- ▶ **Je cours après le temps :** « Je n'ai jamais le temps de faire tout ce que je prévois dans la journée » (Femme, 27 ans, 2 enfants à charge), « Il me faudrait plus de temps libre mais les journées ne font que 24h » (Homme, 22 ans, pas d'enfant à charge)

8 %

Je perds trop de temps dans les transports (trajet logement / travail)

« Les trajets maison / travail prennent beaucoup de temps et d'énergie » (Femme, 28 ans, 1 enfant à charge), « En ce moment, j'ai 4h de transports par jours dans le meilleurs des cas pour me rendre au travail » (Femme, 45 ans, pas d'enfant à charge), « C'est difficile, à cause des trajets, des difficultés à faire garder les enfants à des tarifs accessibles » (Femme, 40 ans, 2 enfants à charge)

6 %

Mon travail m'amène beaucoup de stress ou de fatigue, cela pèse sur ma vie personnelle et je n'arrive pas à profiter de mon temps libre

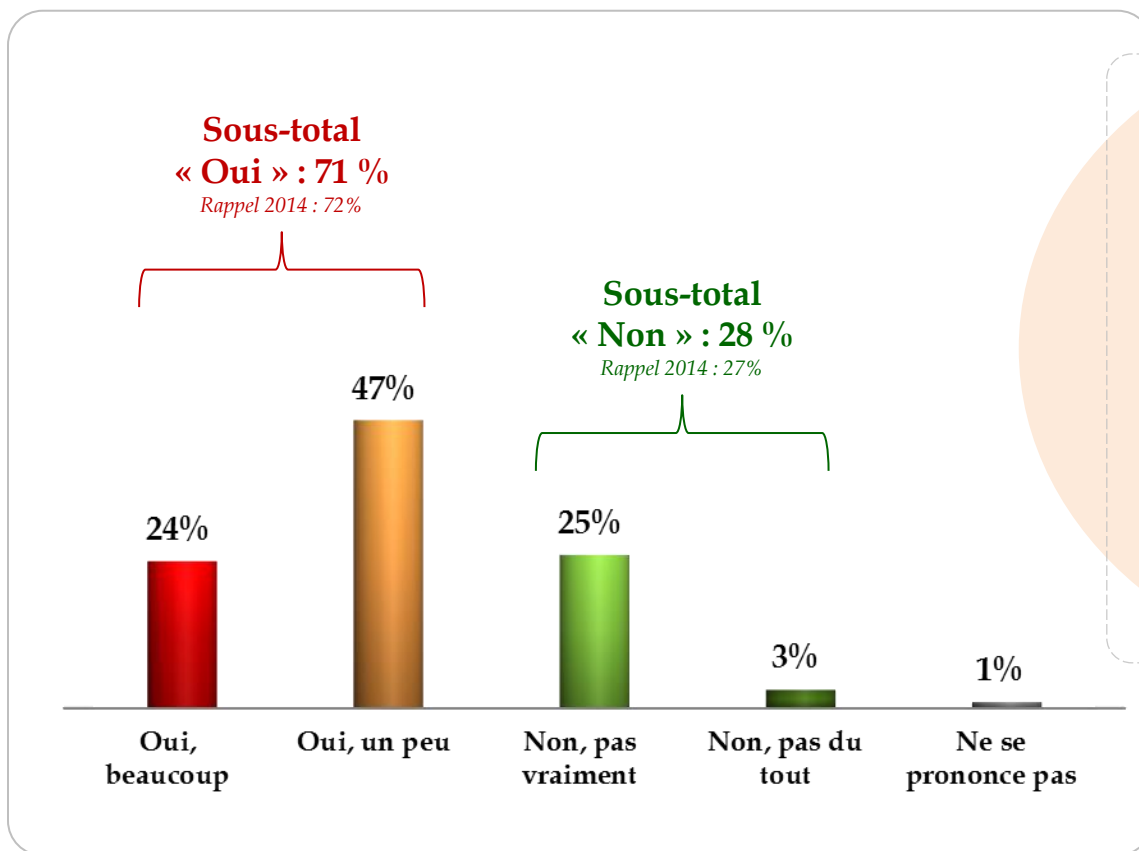
« J'arrive à équilibrer le temps passé mais les problèmes liés aux travail me hantent pendant mon temps privé » (Femme, 53 ans, 1 enfant à charge), « je passe trop de temps au travail (physiquement et mentalement) » (Femme, 44 ans, 2 enfants à charge)

Base : personnes insatisfaites de la façon dont elles équilibrent leur temps de vie (288 personnes)

Baromètre OPE de la Conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale
Volet « salariés » 2015 réalisé en partenariat avec

Le « manque de temps »

Au quotidien, diriez-vous que vous « manquez de temps » ?



Base : ensemble de l'échantillon (1003 personnes)

Focus « Famille » :

Parents d'enfants de moins de 3 ans Sous-total « Oui »	79 %
Parents d'enfants de 3 à 5 ans Sous-total « Oui »	83 %
Parents d'enfants de 6 à 10 ans Sous-total « Oui »	76%
Aidants familiaux Sous-total « Oui »	78%
Mères Sous-total « Oui »	82%

L'utilisation du temps libre 1/2

Et si vous aviez davantage de temps, vous l'utiliseriez en priorité pour... *(Question ouverte)*

37 %

Consacrer plus de temps à ma famille et à mes proches

- ▶ **Passer plus de temps en famille, avec mes enfants / petits-enfants / mes parents...** : « J'aimerais pouvoir disposer d'un temps partagé avec ma famille plus important », « avec les enfants s'en occuper un peu plus » (Homme, 51 ans, 1 enfant à charge), « Prendre du temps pour profiter de mon fils et de mon conjoint » (Femme, 27 ans, 1 enfant à charge)
- ▶ **Voir mes proches**: « Passer plus de temps avec mes amis » (Homme, 23 ans, pas d'enfant à charge), « Profiter des gens que j'aime » (Femme, 22 ans, pas d'enfant à charge)

35 %

Avoir plus de temps pour moi, mes loisirs, mon bien-être...

- ▶ **M'occuper de moi, prendre du temps pour moi, mon bien-être** : « Prendre du temps pour moi » (Femme, 39 ans, 1 enfant à charge), « M'occuper plus de moi et consacrer plus de temps à mes passions » (Femme, 41 ans, 2 enfants à charge)
- ▶ **Mes loisirs** : « Prendre du temps pour mes loisirs et centres d'intérêts » (Homme, 54 ans, 1 enfant à charge), « Des loisirs, lire des livres, faire de la pâtisserie, de la cuisine, prendre le temps de vivre tout simplement » (Femme, 44 ans, 2 enfants à charge)

13 %

Prendre plus mon temps au quotidien : faire les choses tranquillement, se reposer, ne rien faire...

- « me détendre ! me reposer ! faire tout ce que j'ai à faire de façon plus posée et moins pressée, ça améliorerait beaucoup ma santé et ma qualité de vie ! » (Femme, 29 ans, pas d'enfant à charge), « Se relaxer davantage, prendre le temps de faire les choses » (Femme, 27 ans, pas d'enfant à charge)

Base : ensemble de l'échantillon (1003 personnes)

Focus « Famille » :

Parents d'enfants de moins de 11 ans	55 %
--------------------------------------	------

Femmes	40 %
--------	------

Aidants familiaux	18%
-------------------	-----

L'utilisation du temps libre 2/2

Et si vous aviez davantage de temps, vous l'utiliseriez en priorité pour... *(Question ouverte)*

13 %

Faire du sport, une activité physique

« Faire du sport, sortir m'aérer » (Femme, 40 ans, 1 enfant à charge) « Penser un peu plus à moi en faisant plus d'activités sportives et voir mes amies également » (Femme, 49 ans, un enfant à charge)

12 %

Faire plus de sorties (culturelles, voyages), faire des rencontres, s'engager dans la vie associative

► **Sorties (culturelles, voyages), rencontres** : « Faire des sorties (cinéma, restaurant, visites de parcs animaliers...) » (Femme, 49 ans, pas d'enfant à charge), « Voyager ou visiter des lieux touristiques » (Homme, 36 ans, pas d'enfant à charge)

► **Vie associative, bénévolat** : « Faire partie d'associations, aider les personnes en difficulté et profiter davantage de ma famille » (Femme, 21 ans, 2 enfants à charge), « M'investir dans un projet associatif » (Femme, 49 ans, 2 enfants à charge)

11 %

Entretenir ma maison (travaux et bricolage, courses, jardinage)

« M'occuper de mon logement et de mon jardin » (Femme, 43 ans, 2 enfants à charge)
 « Faire des travaux, bricoler... » (Homme, 22 ans, pas d'enfants à charge)

Hommes

14%

Base : ensemble de l'échantillon (1003 personnes)



LA PLACE DE L'ÉQUILIBRE PROFESSIONNEL DANS L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

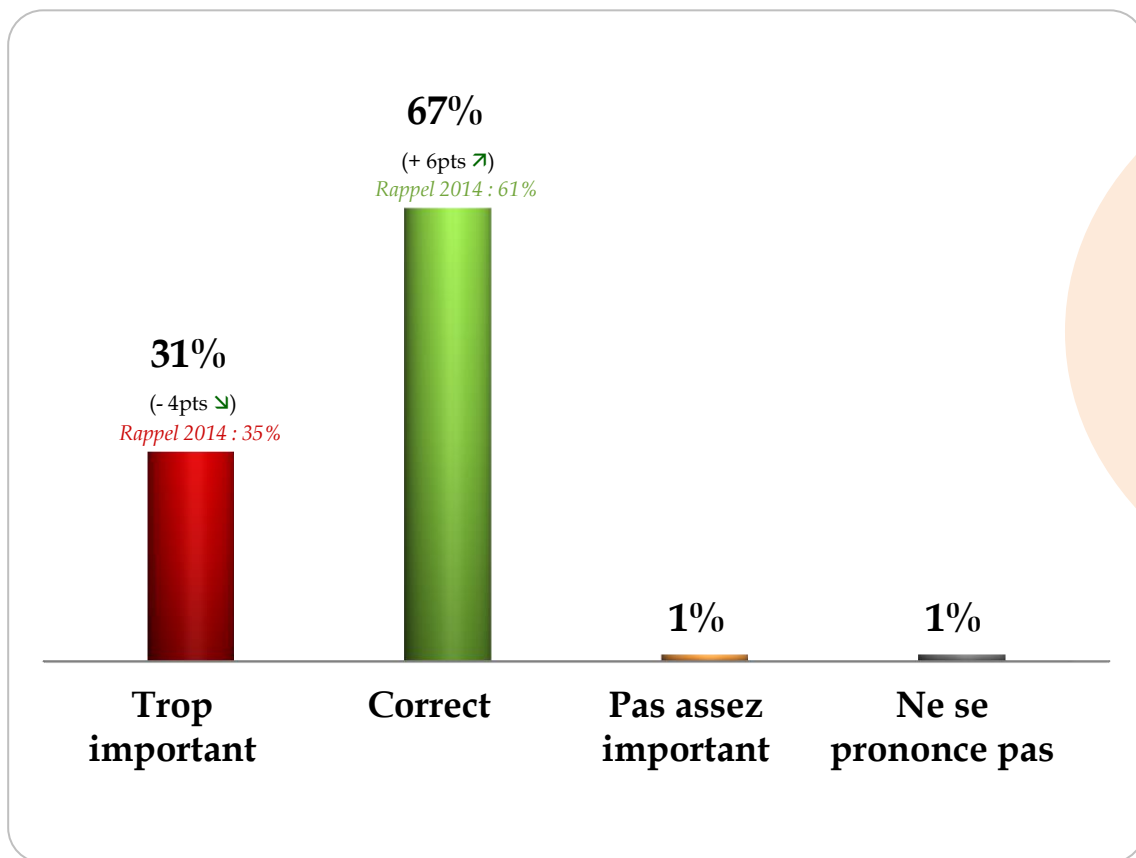
**Baromètre OPE 2015 de la Conciliation entre vie
professionnelle, vie personnelle et familiale**

Volet « salariés » réalisé en partenariat avec

Union nationale
des associations familiales

Vie professionnelle et équilibre personnel

Dans votre équilibre de vie, le temps que vous consacrez à votre vie professionnelle vous paraît-il :



Base : ensemble de l'échantillon (1003 personnes)

Focus « Famille » :

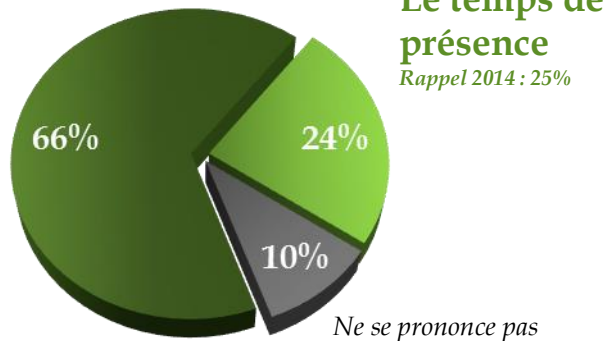
Parents d'enfants de moins de 3 ans Sous-total « Trop important »	33 %
Aidants familiaux Sous-total « Trop important »	39 %
Familles monoparentales Sous-total « Trop important »	33 %

Présentéisme et efficacité dans l'entreprise

Dans l'entreprise ou l'organisme où vous travaillez, qu'est-ce qui est valorisé en priorité ?

L'efficacité dans la réalisation de son travail

(+ 3pts ↗)
Rappel 2014 : 63%



Focus « Famille » :

Parents d'enfants de moins de 3 ans « Le temps de présence »	30 %
Parents d'enfants de 6 à 10 ans « Le temps de présence »	27%
Aidants familiaux « Le temps de présence »	27 %

Base : ensemble de l'échantillon (1003 personnes)

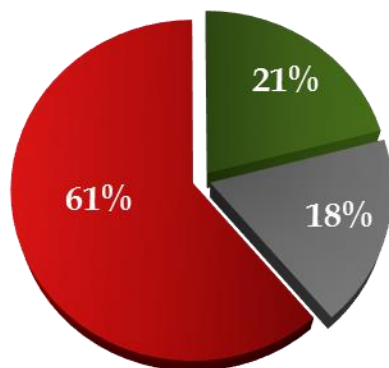
Le rôle de l'employeur dans l'équilibre des temps de vie

Diriez-vous que pour vous aider à équilibrer vos temps de vie, votre employeur....

**Ne fait pas
beaucoup de
choses**

(- 8pts ↘)

Rappel 2014 : 69%



**Fait beaucoup
de choses**

(+ 4pts ↗)

Rappel 2014 : 17%

Ne se prononce pas

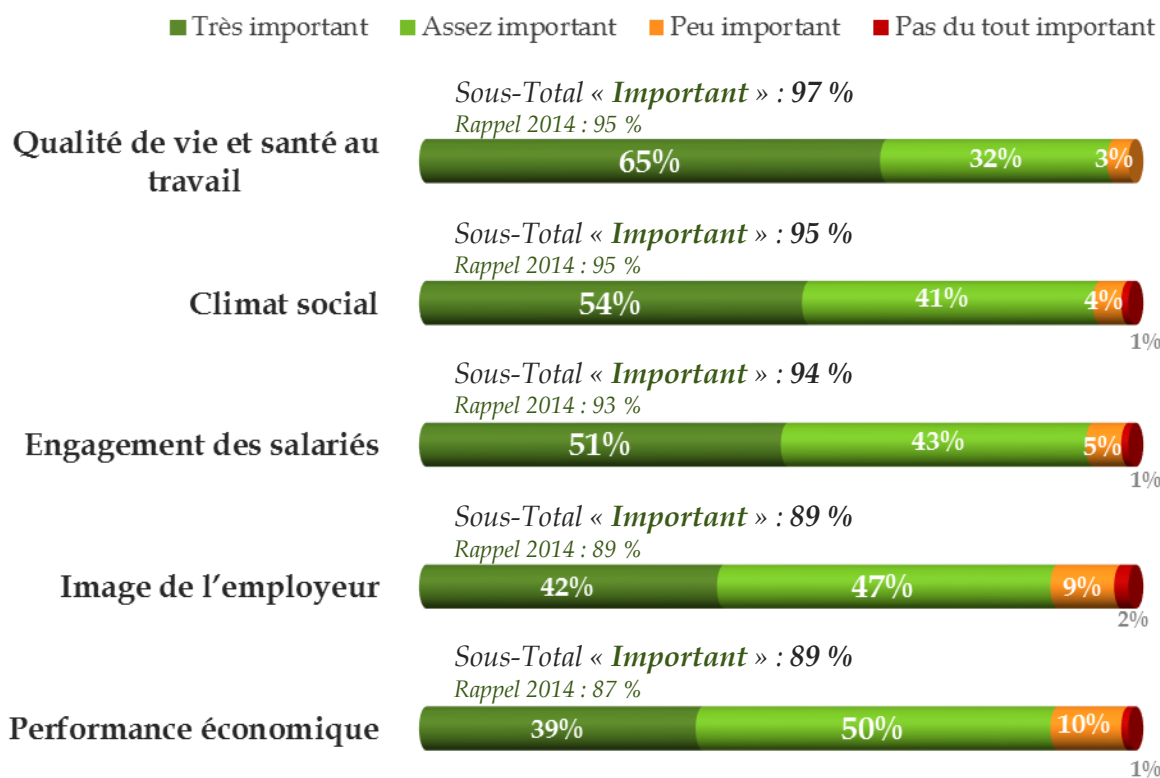
Focus « Famille » :

Parents d'enfants de moins de 3 ans «Ne fait pas beaucoup de choses »	65 %
Parents d'enfants de 11 à 18 ans «Ne fait pas beaucoup de choses »	63%
Pères «Ne fait pas beaucoup de choses»	66 %

Base : ensemble de l'échantillon (1003 personnes)

L'impact d'un meilleur équilibre des temps de vie pour l'entreprise

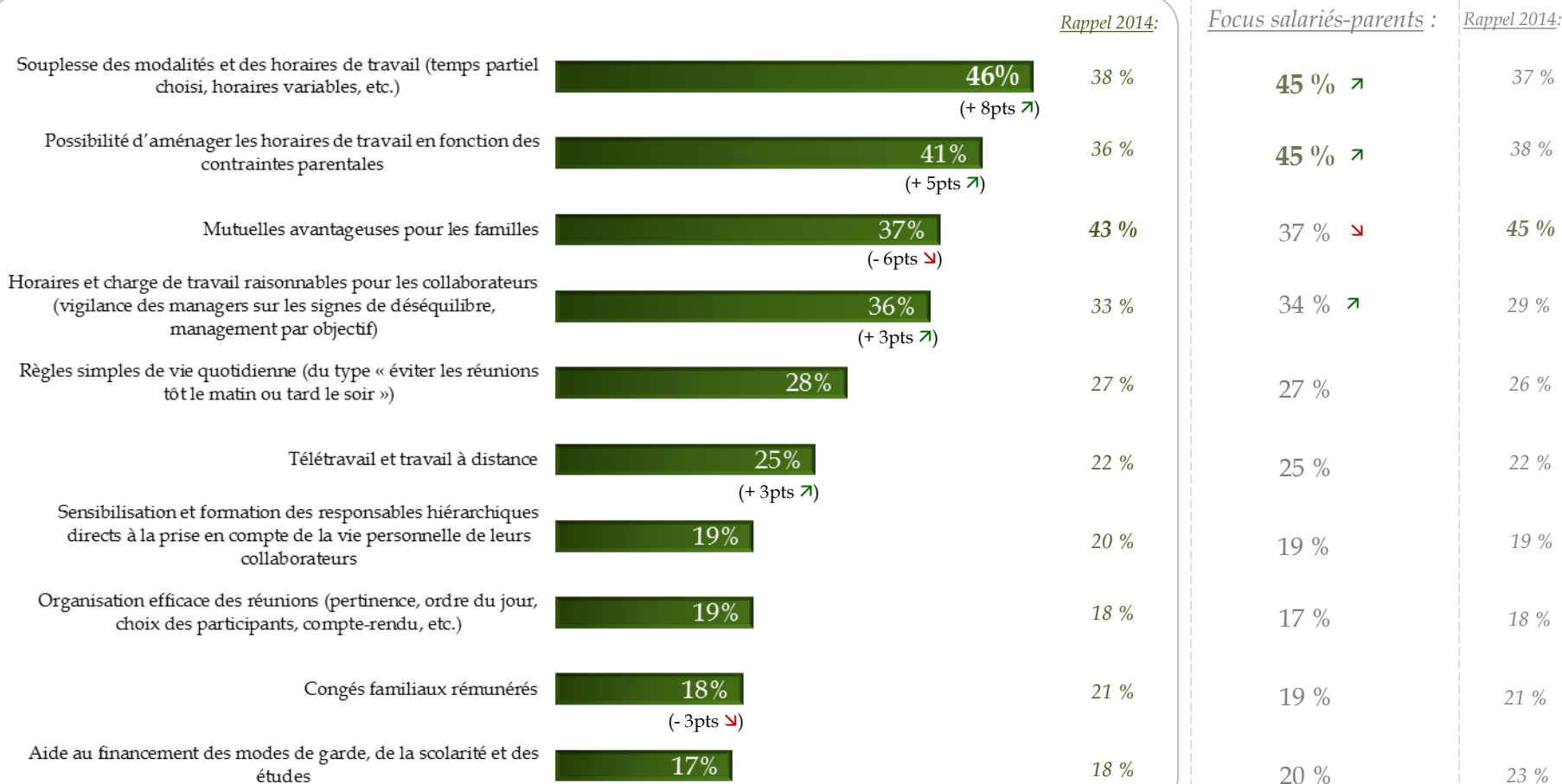
Diriez-vous qu'aider les salariés à mieux équilibrer leurs temps de vie peut avoir un impact très important, assez important, peu important ou pas du tout important en matière de :



Base : ensemble de l'échantillon (1003 personnes)

Les mesures prioritaires 1/2

Parmi les mesures suivantes, quelles sont d'après vous les quatre meilleures, en tant que salarié ?



Base : ensemble de l'échantillon (1003 personnes)

Baromètre OPE de la Conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale
Volet « salariés » 2015 réalisé en partenariat avec

Base : 661 personnes

Les mesures prioritaires 2/2

Parmi les mesures suivantes, quelles sont d'après vous les quatre meilleures, en tant que salarié ?

		Rappel 2014:
Chèque emploi service universel (CESU) pour financer des services à la personne	16%	17 %
Intégration dans l'entretien annuel, avec le responsable hiérarchique, d'un temps d'échange sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	16%	17 %
Solutions permanentes ou ponctuelles d'accueil des enfants (crèches, accueil d'urgence, centres de loisirs)	16%	16%
Aménagement des congés parentaux sans impact sur l'évolution professionnelle	13%	14 %
Entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'évènement personnel majeur (naissance, décès, maladie grave d'un proche...)	12% (- 5pts ↓)	17%
En cas de congé de maternité ou de congé de paternité, maintien de salaire pour les parents dont le salaire dépasse le plafond de la sécurité sociale	10%	11 %
Utilisation de la messagerie électronique respectueuse du temps personnel (limiter les envois de mail le week-end ou en soirée, etc.)	9%	9 %
Accompagnement personnalisé des départs et retours de congés familiaux (congé de maternité, congé de paternité, congé parental d'éducation...)	9%	8 %
Accès à une conciergerie d'entreprise (services facilitant la vie quotidienne de type pressing, travaux à domicile, etc.)	8%	8 %
Mise à disposition d'experts et de services d'accompagnement (conférences sur la conciliation vie professionnelle-vie personnelle, service social, médecin-pédiatre, SOS aidants familiaux...)	7%	8 %

Base : ensemble de l'échantillon (1003 personnes)

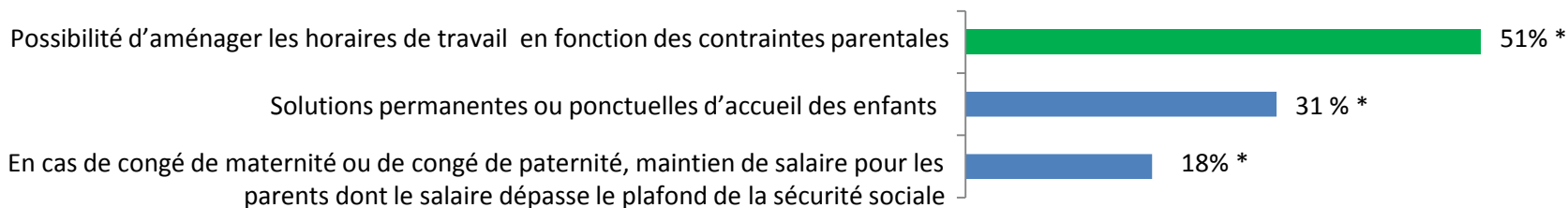
	Rappel 2014:
<u>Focus salariés-parents :</u>	
15 %	18 %
13 %	13 %
18%	19%
13 %	15 %
11%	13%
10 %	12 %
9 %	8 %
9 %	9 %
7 %	8 %
6 %	9 %

Base : 661 personnes

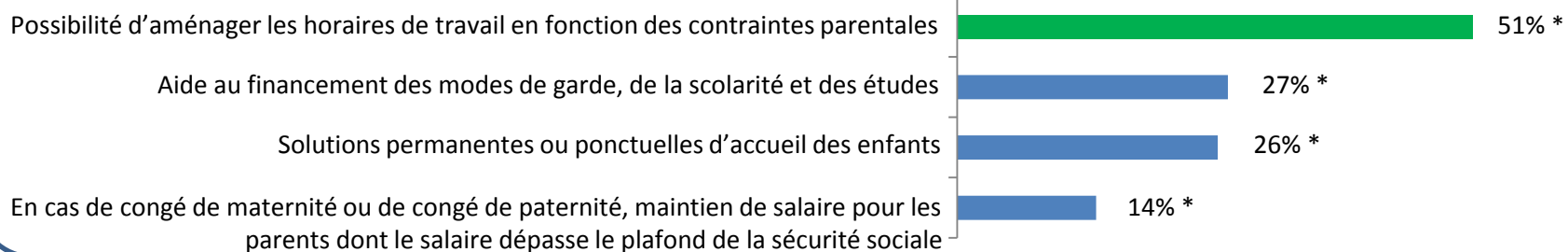
Les mesures prioritaires - par public « famille » 1/3

Parmi les mesures suivantes, quelles sont d'après vous les quatre meilleures, en tant que salarié ? Palmarès par public
En vert, la mesure la plus plébiscitée par les salariés. En bleu, les mesures spécifiques à ces publics.

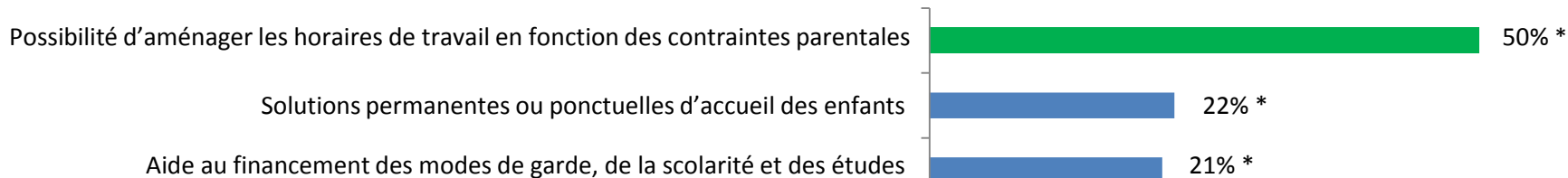
Salariés parents d'au moins un enfant de moins de trois ans



Salariés parents d'au moins un enfant en maternelle



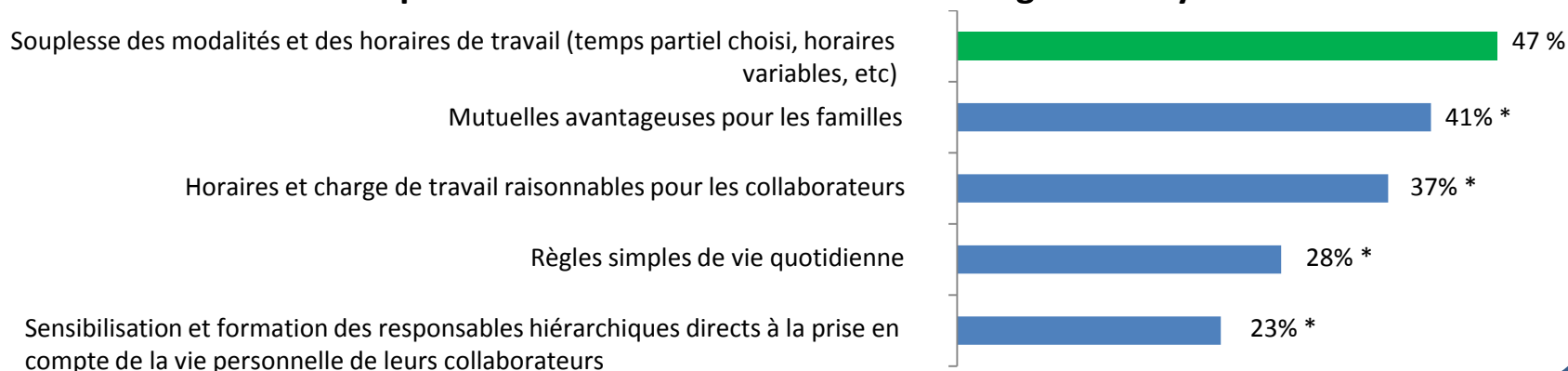
Salariés parents d'au moins un enfant en primaire



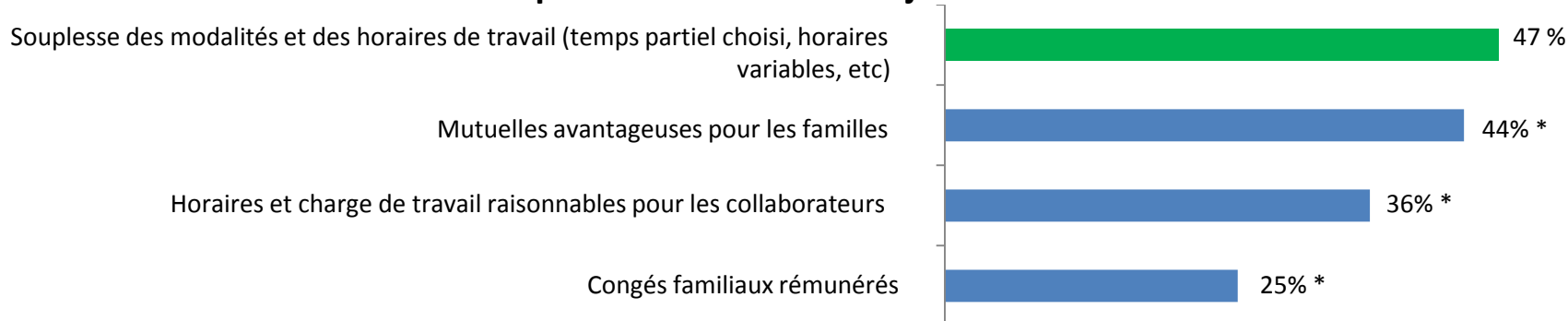
Les mesures prioritaires - par public « famille » 2/3

Parmi les mesures suivantes, quelles sont d'après vous les quatre meilleures, en tant que salarié ? Palmarès par public
 En vert, la mesure la plus plébiscitée par les salariés. En bleu, les mesures spécifiques à ces publics.

Salariés parents d'au moins un enfant au collège ou au lycée



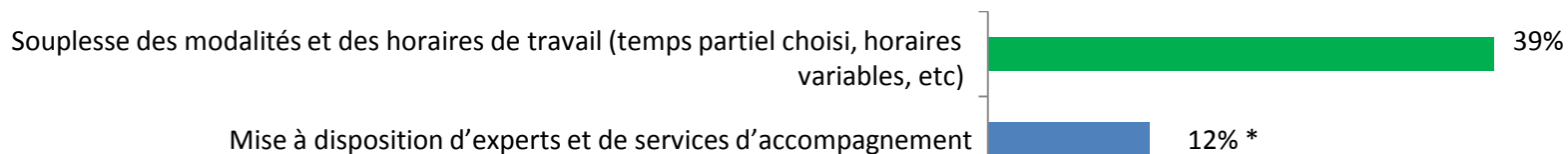
Salariés parents d'au moins un jeune adulte



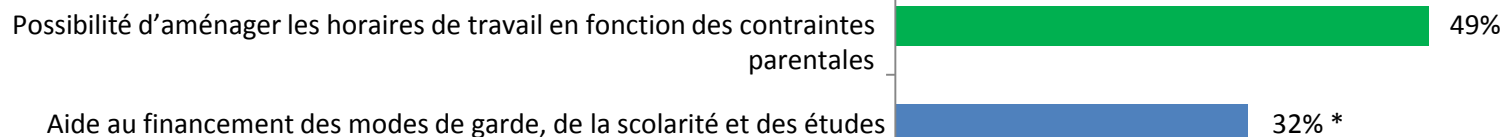
Les mesures prioritaires - par public « famille » 3/3

Parmi les mesures suivantes, quelles sont d'après vous les quatre meilleures, en tant que salarié ? Palmarès par public
 En **vert**, la mesure la plus plébiscitée par les salariés. En **bleu**, les mesures spécifiques à ces publics.

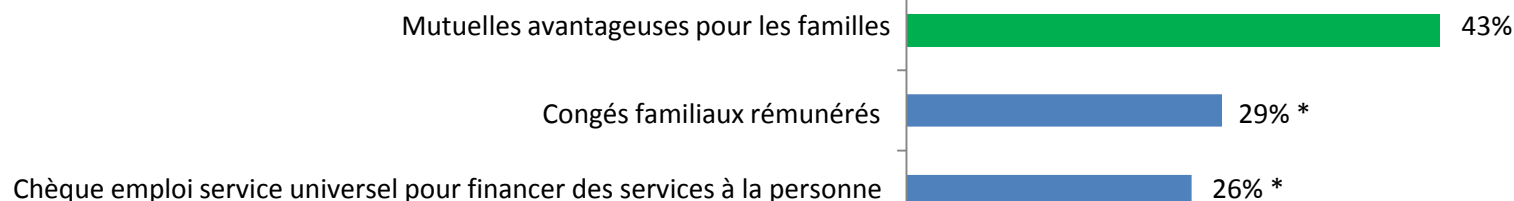
Salariés aidants familiaux



Salariés seuls avec au moins un enfant



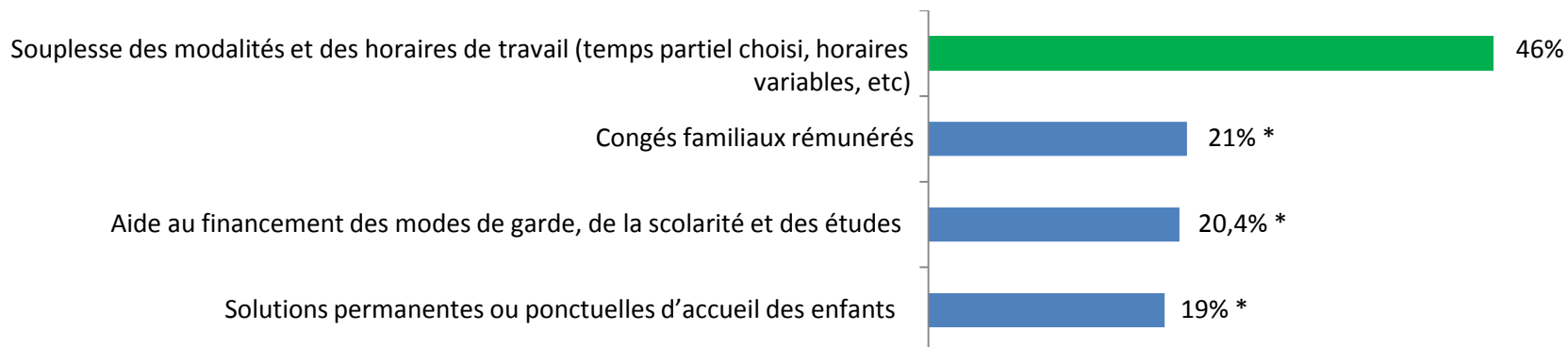
Grands-parents actifs



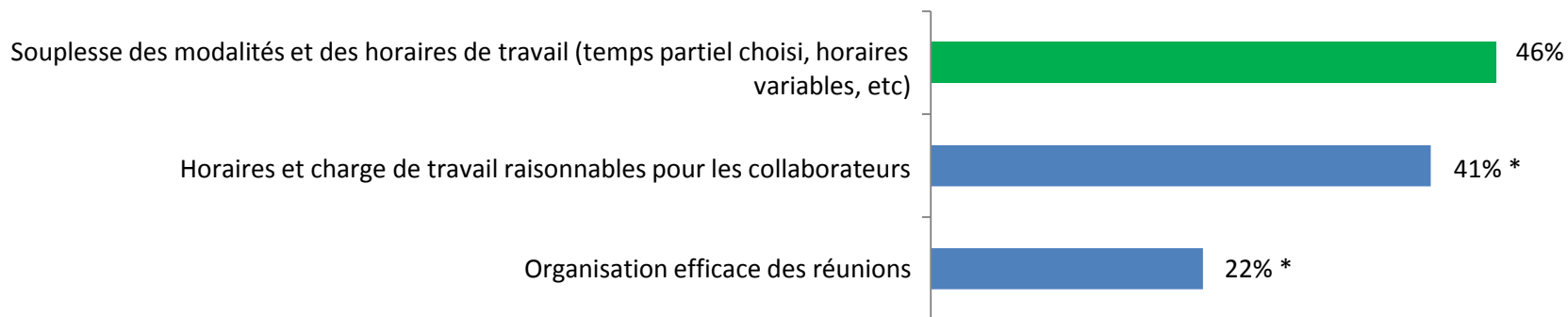
Les mesures prioritaires - par sexe

Parmi les mesures suivantes, quelles sont d'après vous les quatre meilleures, en tant que salarié ? Palmarès par public
En vert, la mesure la plus plébiscitée par les salariés. En bleu, les mesures spécifiques à ces publics.

Femmes



Hommes

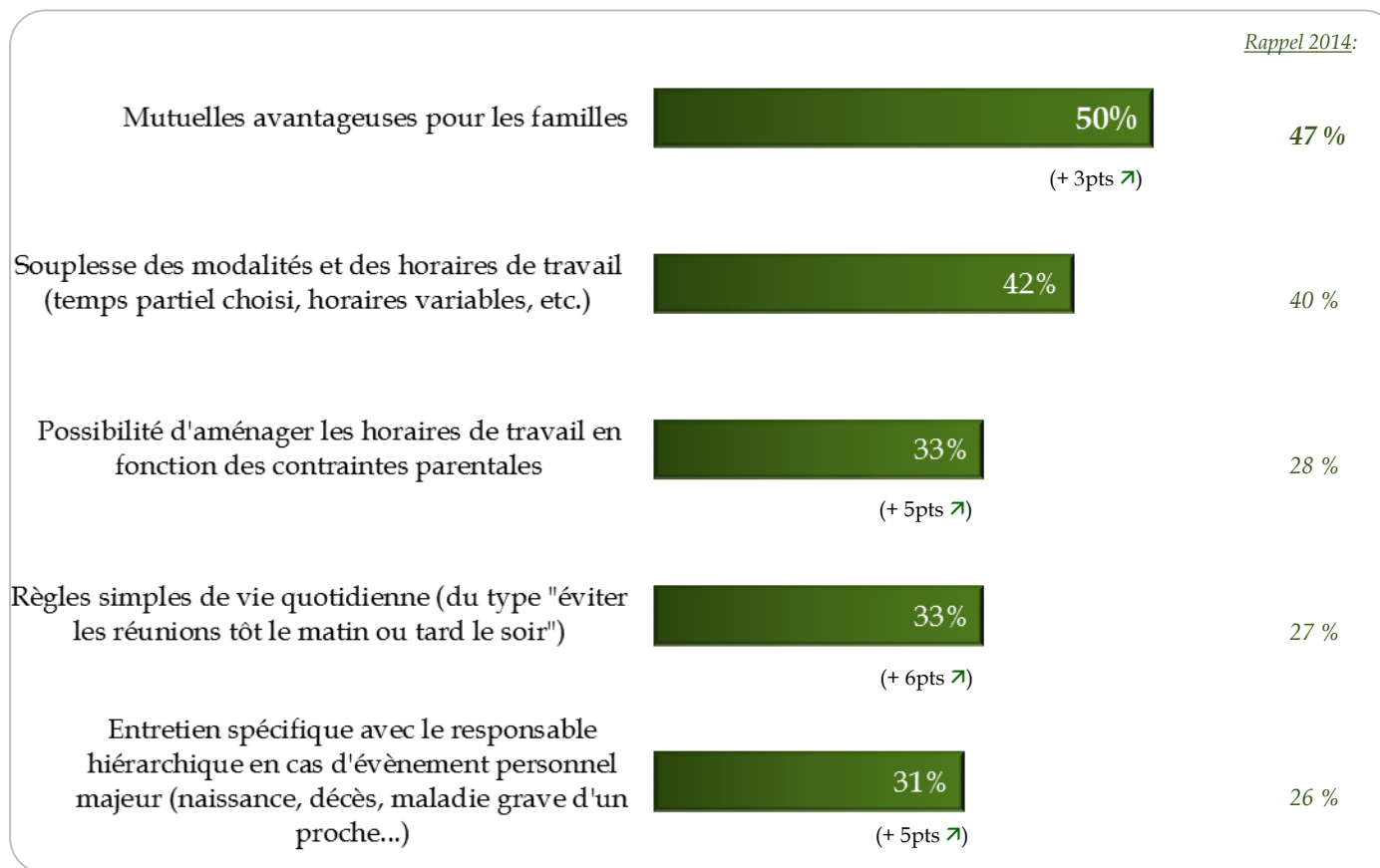


Les mesures déjà mises en place dans les entreprises 1/4

Pour chacune de ces mesures, est-ce que...

- Elle existe déjà dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez :

(plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100)



Salariés d'entreprises de moins de 50 salariés	37%
Salariés d'entreprises de plus de 250 salariés	65%

Base : ensemble de l'échantillon (1003 personnes)

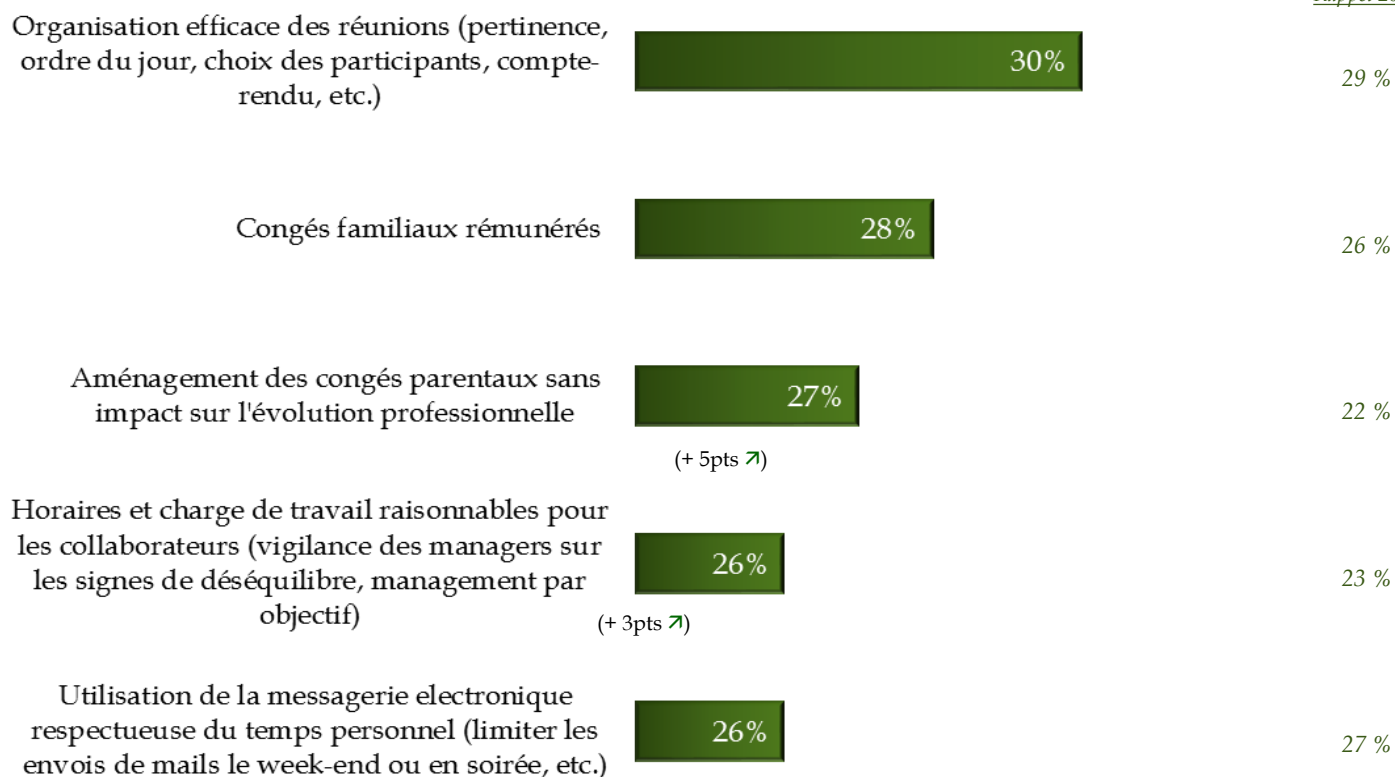
Les mesures déjà mises en place dans les entreprises 2/4

Pour chacune de ces mesures, est-ce que...

- Elle existe déjà dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez :

(plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100)

Rappel 2014:



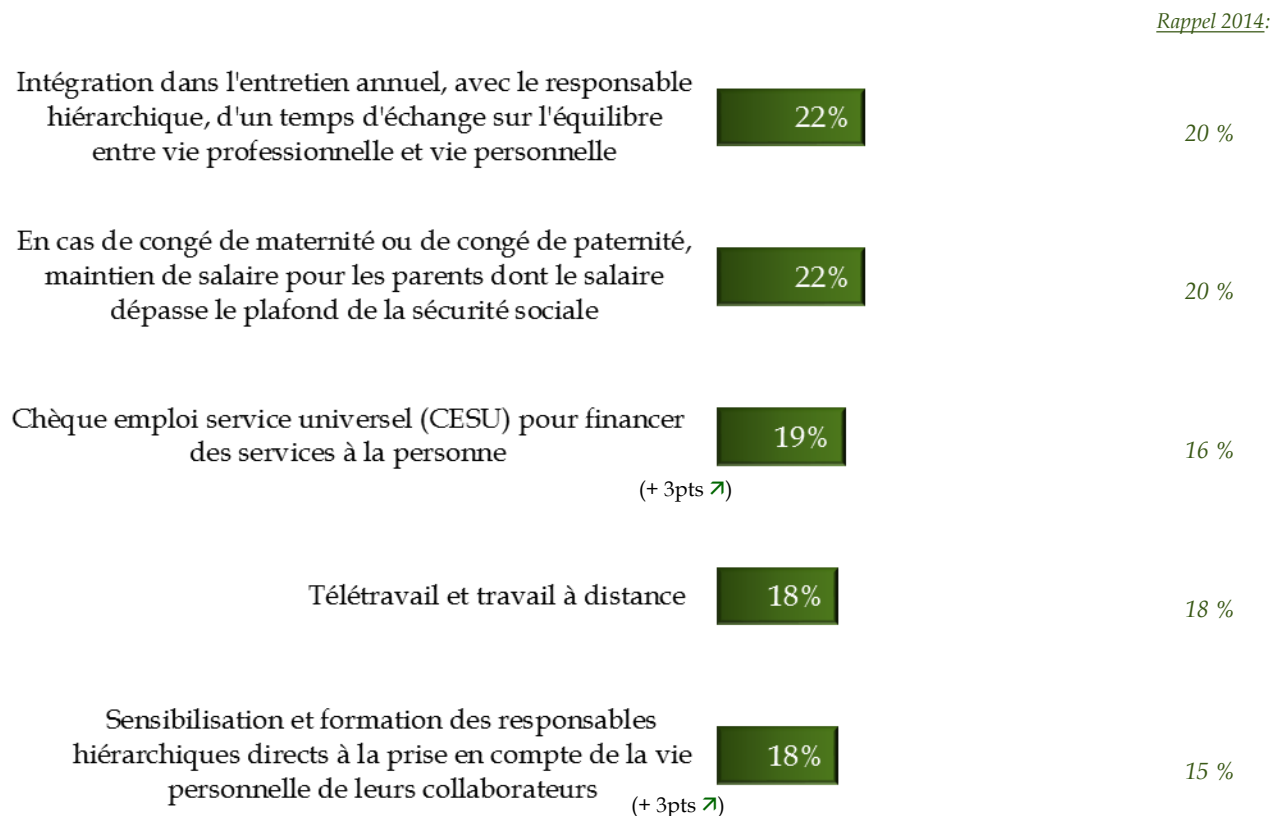
Base : ensemble de l'échantillon (1003 personnes)

Les mesures déjà mises en place dans les entreprises 3/4

Pour chacune de ces mesures, est-ce que...

- Elle existe déjà dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez :

(Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100)



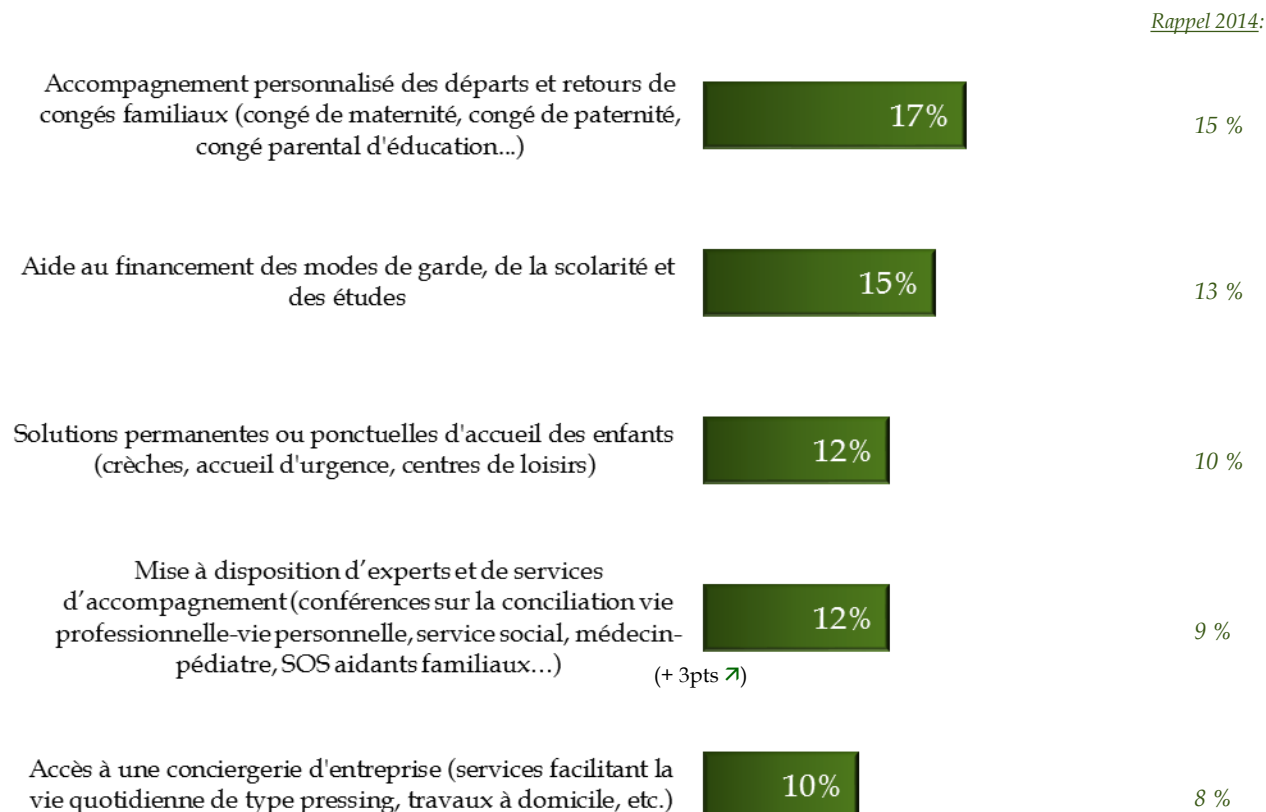
Base : ensemble de l'échantillon (1003 personnes)

Les mesures déjà mises en place dans les entreprises 4/4

Pour chacune de ces mesures, est-ce que...

- Elle existe déjà dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez :

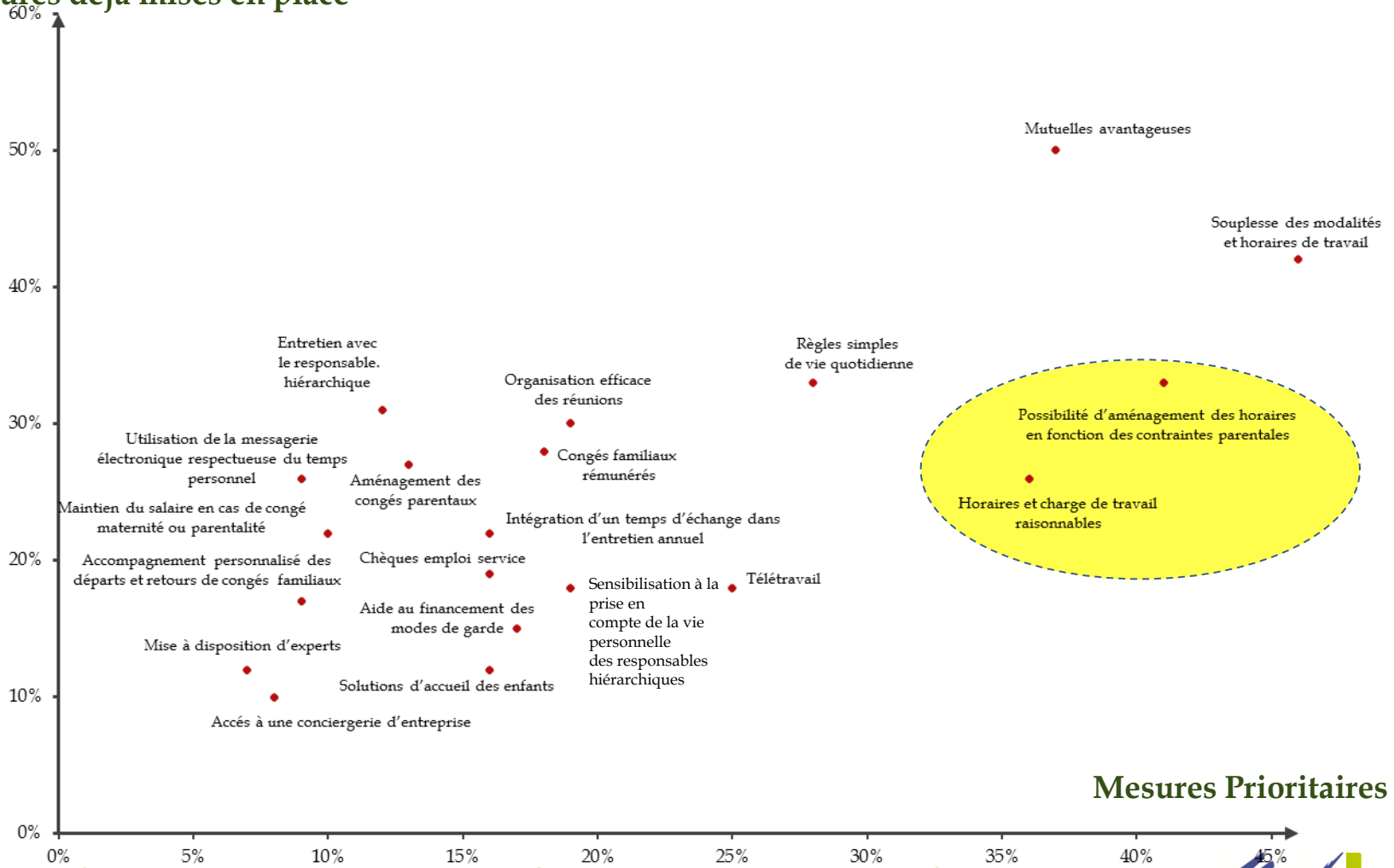
(Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100)



Base : ensemble de l'échantillon (1003 personnes)

Cartographie des mesures

Mesures déjà mises en place



Mesures Prioritaires