

Politiques de conciliation vie familiale - vie professionnelle des établissements en France

Cécile Lefèvre, Ariane Pailhé, Anne Solaz

Ined



L'enjeu de la conciliation vie familiale – vie professionnelle

- La question de la conciliation vie familiale-vie professionnelle apparaît plus visible dans les entreprises
 - Féminisation de la main-d'œuvre
 - Transformations de l'organisation du travail, flexibilité, horaires atypiques
- Une question traitée essentiellement sous l'angle des politiques familiales ou des femmes salariées
- Les entreprises : un acteur majeur ?
- Or peu d'informations quantitatives sur la prise en compte des responsabilités familiales des salariés sur leur lieu de travail
- **78% pensent que la conciliation fait partie de leurs préoccupations.**

3 questions

- Quelles mesures proposent les employeurs pour rendre plus souple l'articulation vie familiale-vie professionnelle?
- Les différentes dimensions de l'offre de conciliation se cumulent-elles?
 - Mesures visant à assouplir les horaires
 - Prestations en nature
 - Prestations financières
- Quels établissements sont-ils les plus offreurs?
 - Les établissements les plus féminisés?
 - Les établissements les plus structurés, stables, à faible turn-over qui cherchent à retenir la main d'œuvre?



Le volet employeurs de l'enquête Familles et employeurs

- Réalisé par le service enquêtes de l'INED en 2005
- Champ: établissements d'au moins 20 salariés dont un salarié répondu au volet ménage de l'enquête
- Environ 4313 établissements enquêtés, taux réponse de 67%
- Au final : résultats présentés ici sur 2673 établissements répondants

Mais non pondéré, non redressé : des tendances, des premiers résultats

Plan :

- principaux résultats descriptifs
- Synthèse (à l'aide de « scores de conciliation »)



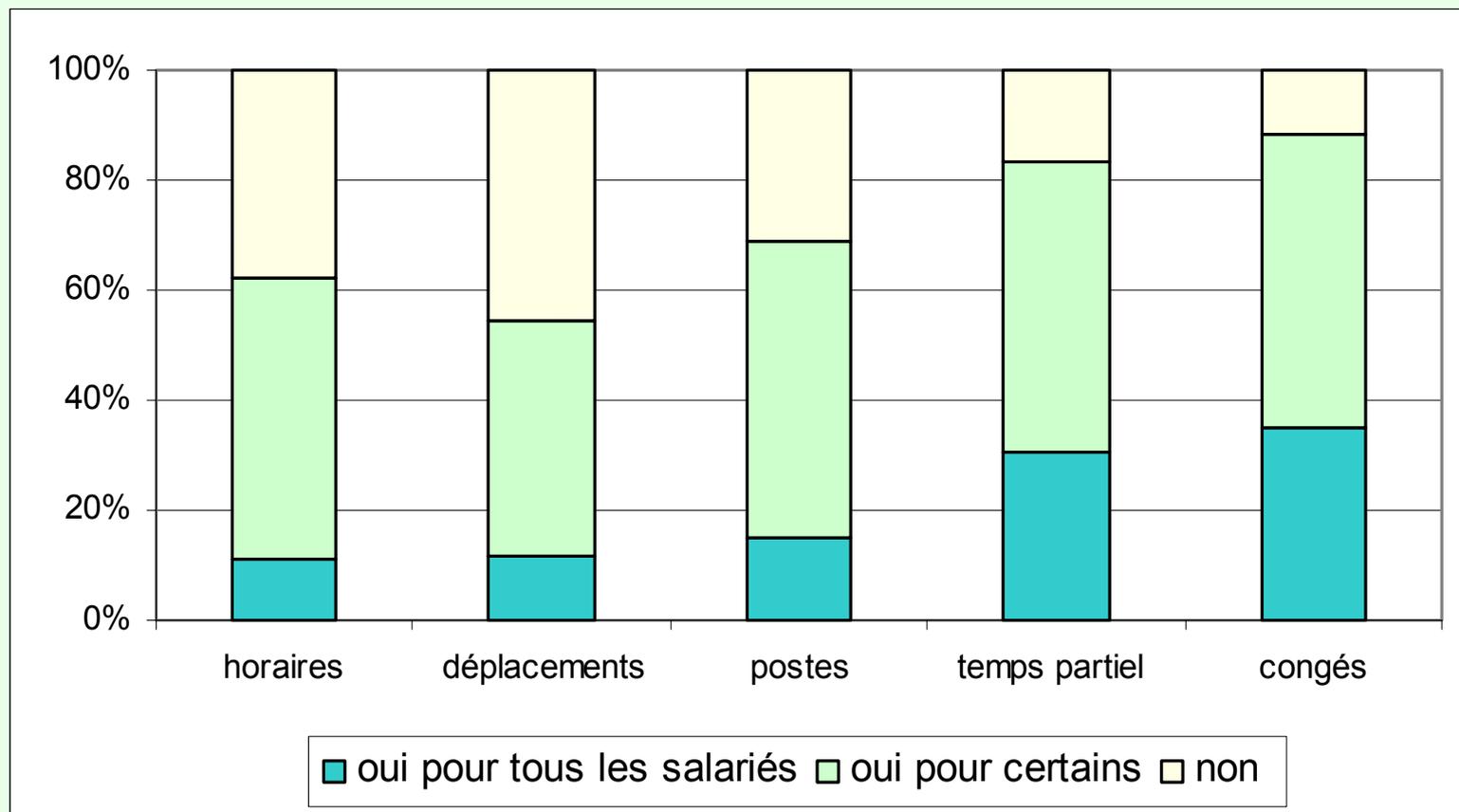
Une bonne connaissance des situations familiales

- **Nombre d'enfants des salariés :**
83% le connaissent pour tous leurs salariés
15% pour certains.....→ *connaissance à 98%*
- **Situation conjugale :**
76% la connaissent pour tous les salariés
21% pour certains..... → 87%
- **60% des employeurs souhaitent connaître la situation familiale des salariés au recrutement**

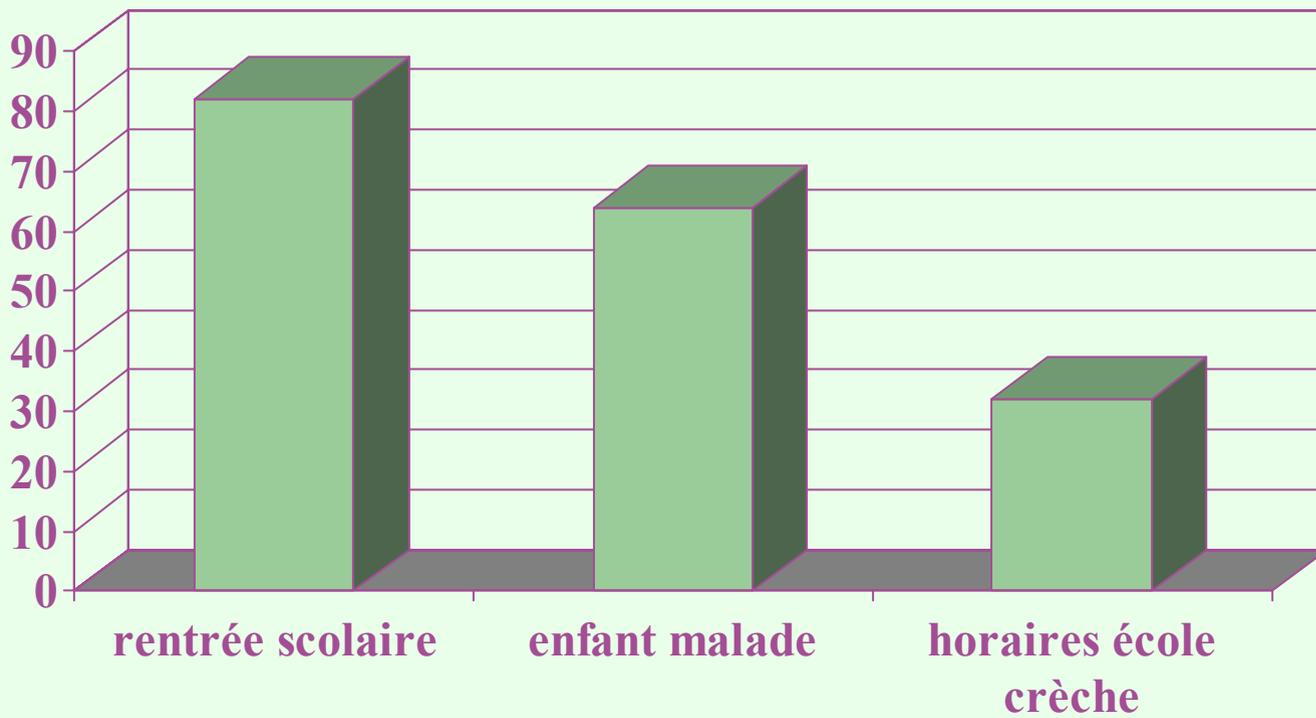
Prise en compte de la vie familiale des salariés par les employeurs :

oui par plus de la moitié

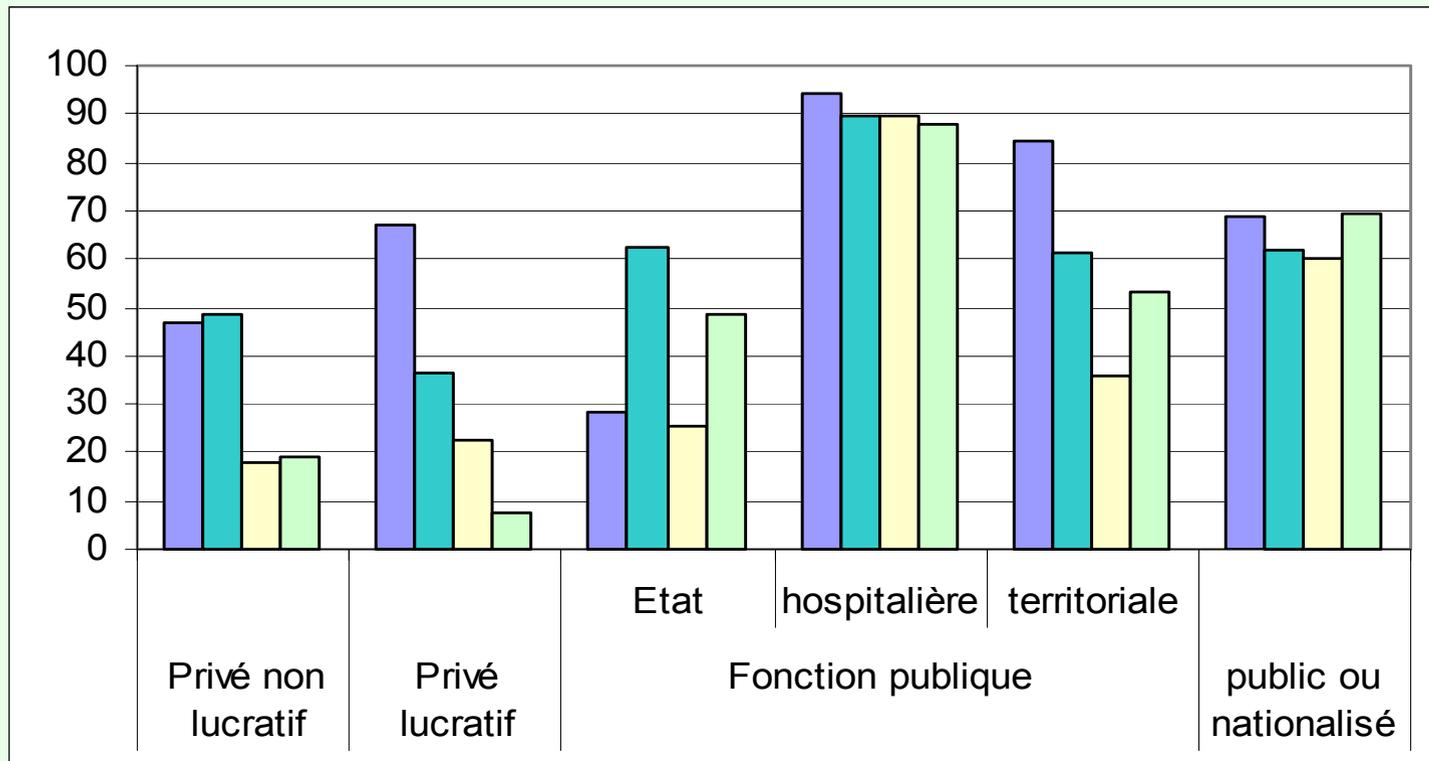
..... mais surtout pour le « temps non travaillé »



Souplesses et arrangements horaires accordés suivant quelques situations



Aides financières à la conciliation



■ Prime à la naissance ■ Chèques vacances
■ Aide fi. aux frais d'études des enfants ■ Aide fi. aux frais de garde des enfants



La crèche : beaucoup en parlent, peu en proposent

- 5,6 % des établissements interrogés (20 salariés et plus) proposent des places en crèche
- 3,7% l'envisagent
- Parmi les mesures citées par les employeurs pouvant aider les salariés à concilier vie professionnelle et vie familiale
 - 28% des réponses données : des places en crèche
 - 29% : horaires flexibles et temps partiel

Les scores de mesures des entreprises

<i>Scores</i>	<i>Moyenne</i>	<i>Ecart-type</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Mesures en nature liées aux enfants	2,93	2,17	0	10
Avantages financiers liés aux enfants	3,17	1,71	0	10
Souplesse horaire	3,11	1,39	0	10

Coefficients de corrélation	Souplesse horaire	Avantages nature	Avantages financiers
Souplesse horaire	1		
Avantages nature	0,230*	1	
Avantages financiers	0,122*	0,458*	1

* significatif à 0.01

Statut de l'établissement

MCO sur scores (N=2483)		avantages en nature		avantages financiers		souplesse d'horaires	
privé	privé non lucratif	0,716	***	0,092		0,21	
	privé lucratif	Réf.		Réf.		Réf.	
public	fonction publique d'état	1,913	***	2,597	***	0,754	***
	hospitalière	2,244	***	3,094	***	0,07	
	territoriale	1,259	***	2,139	***	0,835	***
	entreprise publique	2,224	***	1,271	***	0,644	***

Secteur d'activité

	avantages en nature		avantages financiers		souplesse d'horaires	
agriculture	-0,61		-0,243		-0,134	
ind agro-alimentaire	-0,242		-0,133		-0,054	
industrie de biens de conso.	Réf.		Réf.		Réf.	
industrie automobile	0,094		0,359		0,072	
industrie de biens d'équip.	0,207		0,201		0,311	
industrie de biens interm.	-0,396 *		0,163		0,109	
énergie	0,649 *		0,164 ***		0,693 ***	
construction	-0,522 **		0,077		-0,011	
commerce	0,281		0,044		0,278 **	
transports	-0,155		-0,106		0,09	
activités bancaires	2,557 ***		1,314 ***		0,521 ***	
immobilier	0,655 *		-0,275		0,147	
services aux entreprises	0,148		0,193		0,315 *	
services aux particuliers	0,388		-0,183		0,094	
éducation	0,061		-0,465 ***		0,2	
santé, action sociale	0,416 *		-0,28		0,355 *	

Effectifs et structure de l'établissement

	avantages en nature		avantages financiers		souplesse d'horaires	
effectif de l'établissement						
<i>20-49 salariés</i>	Réf.		Réf.		Réf.	
<i>50-199</i>	0,326 ***		0,12 *		0,025	
<i>200-499</i>	0,989 ***		0,243 ***		0,282 ***	
<i>500-999</i>	1,332 ***		0,603 ***		0,224 ***	
<i>1000 et +</i>	1,812 ***		0,57 ***		0,204 *	
proportion de femmes	0,008 ***		-0,002		0,004 **	
proportion de femmes cadres	0		0,001		0,002	
proportion des 30-49 ans	0,081		-0,035		0,029	
proportion de CDI	0		0,001		0,002	

Autres caractéristiques

	avantages en nature	avantages financiers	souplesse d'horaires
représentant des salariés	0,123	-0,008	0,019
Directeur=femme	0,168	-0,021	-0,14
marché local ou régional	-0,303	0,141	-0,073
fluctuations saisonnières	-0,074	-0,071	-0,187 ***
changement organisationnel	0,23 ***	0,133 **	0,164 ***
groupe international	0,407 ***	0,045	0,144
groupe français	0,236 **	-0,026 *	-0,038
entreprise mono-établissement	-0,183 **	-0,162 **	-0,045
pour "bien-être des salariés"	0,163 **	0,084	0,355 ***
constante	0,431	1,956 **	1,889 ***
R ²	0,473	0,507	0,099

Conclusions

- Les politiques de conciliation sont plus développées dans les établissements de grande taille, certains secteurs, les établissements les plus féminisés et dans ceux ayant mis récemment en place des changements organisationnels.
- Les différentes dimensions de la conciliation étudiées ici se combinent plutôt que se substituent

Extensions

- Pondération
- Analyse à poursuivre en comparant aux réponses des salariés...
- Analyse des données pour réduire l'arbitraire et l'intuitif dans la sélection des variables
- Classification pour établir une typologie des établissements

Questions

- L'hétérogénéité dans les mesures engendrent des inégalités entre salariés
- Qui doit aider? Mesures publiques vers les salariés + « justes » que mesures d'aides aux entreprises?
- Orientation des salariés vers des secteurs privilégiés?
- Intérêt de l'employeur (réduction absentéisme, bien-être des salariés, amélioration productivité, fidélisation salariés)