

POPULATION & SOCIÉTÉS

Comment les employeurs aident-ils leurs salariés à concilier travail et famille ?

Cécile Lefèvre*, Ariane Pailhé*, Anne Solaz*

En France, l'État mène de longue date une politique familiale visant à soutenir la natalité, avec notamment des mesures pour aider les parents à mieux concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle. Quelles contributions les employeurs offrent-ils de leur côté pour compléter ce dispositif ? Le secteur public et le secteur privé s'impliquent-ils autant ? Cécile Lefèvre, Ariane Pailhé et Anne Solaz nous livrent les résultats de l'enquête « Familles et Employeurs », menée auprès des établissements publics ou privés d'au moins 20 salariés.

En France, pour aider les salariés à concilier vie familiale et vie professionnelle, les politiques familiales et le Code du travail garantissent un minimum de droits (comme le congé de maternité ou de paternité, le congé parental, trois jours de congé pour enfant malade). Ces droits sont parfois renforcés par une convention collective de secteur, ou par le statut de la fonction publique.

Mais les employeurs agissent aussi dans ce domaine, directement ou *via* un comité d'entreprise. Du spectacle de Noël à la crèche d'entreprise, leurs contributions sont diverses ; elles prennent la forme d'aménagements d'horaires, de prestations financières ou de services. L'enquête Familles et Employeurs (encadré 1), qui s'est intéressée aux établissements d'au moins 20 salariés, montre que leur degré d'implication varie fortement suivant leur secteur d'activité, leur taille, et surtout leur statut (encadré 2). Auprès de quel employeur vaut-il alors mieux travailler lorsqu'on élève des enfants ?

◆ La majorité des employeurs pensent devoir s'impliquer dans la conciliation

Trois quarts des employeurs disent connaître la situation familiale de tous leurs salariés et autant estiment devoir les aider à concilier travail et vie familiale (14 %

d'entre eux déclarent devoir aider leurs salariés absolument et 62 % dans certains cas) ; 16 % seulement pensent que ce n'est pas du tout leur rôle. Les employeurs du secteur privé non lucratif et ceux de la fonction publique hospitalière et d'État déclarent plus souvent devoir s'impliquer. Cette volonté de participation vise surtout à réduire l'absentéisme, à favoriser le bien-être des salariés et à améliorer la productivité et les performances (pour respectivement 70 %, 68 % et 62 % des employeurs concernés). La fidélisation des salariés et le souci de l'image de l'entreprise sont plus rarement mentionnés (respectivement 45 % et 27 %). L'amélioration de la productivité apparaît en tête des raisons données par les établissements privés faisant partie d'un groupe, tandis que le souci du bien-être des salariés est plus souvent cité par les établissements privés à but non lucratif. La réduction de l'absentéisme est plus souvent citée par les entreprises publiques, les trois fonctions publiques et les établissements appartenant à un groupe.

◆ Les prestations en nature sont rares et existent surtout dans le public

L'offre de garde pour les enfants est citée par les employeurs comme une des principales mesures qui pourrait aider à concilier vie familiale et vie professionnelle. Elle reste cependant très rare (tableau 1) : moins de 2 %

* Institut national d'études démographiques.

des employeurs déclarent que leur établissement dispose d'une crèche ou de places en crèche, d'une garderie ou d'un centre aéré. Si l'on raisonne en terme de salariés concernés, un salarié sur quinze travaillant dans un établissement d'au moins 20 salariés peut bénéficier de places en crèche, et un sur vingt de garderie ou de centre de loisirs.

Les places en crèche sont essentiellement proposées par la fonction publique hospitalière ou territoriale et par les établissements comptant plus de 1 000 salariés, les garderies et centres de loisirs, par la fonction publique territoriale et les entreprises publiques ou nationalisées. Une organisation spécifique des horaires de travail est souvent à l'origine de la mise en place d'une crèche d'entreprise [4]. Les projets de crèche restent aussi très rares : en 2005, soit un an après l'instauration du « crédit d'impôt famille » visant à inciter les employeurs à augmenter l'offre de garde (encadré 3), seulement 1 % des établissements ne proposant pas déjà de places en crèche envisageaient de le faire.

L'accès à des colonies de vacances est plus courant : il est proposé par 28 % des établissements et concerne 43 % des salariés. Il est surtout offert par les entreprises publiques ou nationalisées (80 %) et par les fonctions publiques hospitalière (79 %) et d'État (64 %). Dans le privé, le secteur des activités financières propose cette mesure plus souvent que les autres. Plus symbolique, l'organisation de spectacles de Noël pour les enfants est un rituel dans quatre établissements sur dix (soit près de six salariés sur dix).

Parmi les services non liés directement aux enfants, plus de la moitié des entreprises publiques, et plus d'un tiers des établissements du privé appartenant à un groupe, déclarent pouvoir aider leurs salariés à obtenir un logement. Un quart des établissements proposent

Tableau 1 - Prestations en nature et financières proposées par les établissements d'au moins 20 salariés en France en 2005

	% d'établissements proposant cette mesure	% de salariés potentiellement concernés
Prestations en nature		
Crèche ou places en crèche	2	7
Garderie, centre aéré	2	5
Services domestiques (blanchisserie...)	3	6
Services mutualistes	25	33
Accès à des logements	27	39
Accès à des colonies de vacances	28	43
Cantine ou subvention à un restaurant d'entreprise	41	60
Salle de détente	59	64
Prestations financières		
Aide financière aux frais de garde	18	29
Aide financière aux études des enfants	21	31
Chèques restaurants	26	25
Primes de mariage	34	43
Chèques vacances	37	51
Primes de naissance	55	66
Maintien/complément d'indemnisation pour congé maternité ou paternité	64	72
Participation au financement d'une mutuelle	65 *	60

(C. Lefèvre, A. Pailhé, A. Solaz, *Population & Sociétés*, n° 440 Ined, décembre 2007)

*La mutuelle est financée pour tous les salariés dans 54 % des cas, et seulement pour les cadres dans 11 % des cas.

Source : *Enquête Familles et Employeurs, volet employeur, Ined 2005.*

des services mutualistes (couverture santé et dépendance, accès à des centres de soins, cautionnement de prêts, etc.). Enfin, au quotidien, les trois quarts des établissements participent au déjeuner de leurs salariés, particulièrement ceux du secteur nationalisé et de la fonction publique d'État et hospitalière, qui disposent majoritairement de cantines ou subventionnent un

Encadré 1

L'enquête Familles et Employeurs

À l'exception de quelques rapports et monographies d'entreprises [1] [2] [3], il existe peu d'informations quantitatives sur la prise en compte par les employeurs des responsabilités familiales de leurs salariés. L'enquête « Familles et Employeurs », menée en 2004-2005 par l'Ined et l'Insee, permet de disposer de données originales. C'est une double enquête conduite en France métropolitaine auprès de 9 547 hommes et femmes de 20 à 49 ans et auprès de leur employeur éventuel. Seules les données du volet employeur sont analysées ici. Elles sont représentatives des établissements d'au moins 20 salariés en France. L'échantillon concerne toutes les branches d'activité et le secteur public comme le secteur privé. 2 673 établissements ont répondu à l'enquête, soit 63 % des établissements contactés.

Le/la directeur de l'établissement ou responsable du personnel ou des ressources humaines pouvait répondre sur un questionnaire papier ou sur un site internet sécurisé. Le questionnaire portait sur l'organisation du travail et les aides proposées par les employeurs aux salariés ayant des enfants en bas âge ou scolarisés.

Encadré 2

Des résultats présentés suivant sept types de statut d'établissement

Au sein du secteur privé sont différenciés les établissements à but non lucratif (comme les associations) de ceux à but lucratif. Parmi ces derniers, l'appartenance à un groupe ou non joue un rôle important quant aux mesures familiales proposées. Les établissements du secteur public ou nationalisé ont une tradition spécifique de mesures sociales à travers leurs comités d'entreprise ; enfin, les trois fonctions publiques, d'État, hospitalière et territoriale, proposant des prestations assez différentes, sont distinguées.

Les résultats sont présentés par catégorie d'établissement. Comme une mesure proposée par un établissement concerne d'autant plus de salariés que l'établissement est de grande taille, et que la taille varie selon les catégories, il est également intéressant de raisonner en terme de salariés potentiellement concernés. Ainsi les établissements privés à but lucratif non insérés dans un groupe constituent un tiers du champ, mais n'emploient qu'un cinquième des salariés travaillant dans des établissements d'au moins 20 salariés en France.

restaurant d'entreprise. Les chèques restaurants sont, quant à eux, plus répandus dans les groupes et les entreprises nationalisées.

◆ **Prestations financières: aides aux enfants dans le public, financement de mutuelles et primes dans le privé**

La fréquence et le niveau des aides financières liées à la situation familiale croissent avec la taille des établissements. La contribution financière des employeurs la plus importante et la plus ancienne est le complément d'indemnisation lors du congé de maternité (et éventuellement de paternité, en vigueur depuis 2002). Pour les fonctionnaires, le maintien du salaire est garanti. Ailleurs, cela dépend des conventions collectives: 97% des entreprises publiques ou nationalisées, 70% des établissements privés à but non lucratif, et 59% des établissements faisant partie d'un groupe garantissent un complément d'indemnisation voire le maintien du salaire, mais seulement 35% des établissements indépendants du secteur privé à but lucratif le proposent.

Par ailleurs, quel que soit le secteur, la taille ou le statut de l'établissement, 65% des employeurs contribuent au financement d'une mutuelle, 37% délivrent des chèques vacances, 21% participent au financement des études des enfants et 18% au financement des frais de garde (tableau 1). La fonction publique hospitalière se démarque nettement pour les aides en faveur des enfants (figure 1): plus de 8 établissements sur 10 offrent les trois dernières prestations, de même que les entreprises publiques ou nationalisées (plus de 6 établissements sur 10). Les établissements du secteur privé, et particulièrement ceux n'appartenant pas à un groupe, les proposent en revanche rarement, mais financent plus souvent une mutuelle que dans la fonction publique.

Enfin, à l'occasion d'événements familiaux ponctuels, des primes peuvent être accordées. Trente-quatre pour cent des établissements l'octroient pour un mariage, et 54% pour une naissance (à noter que l'enquête n'indique pas leurs montants). Au sein de la fonction

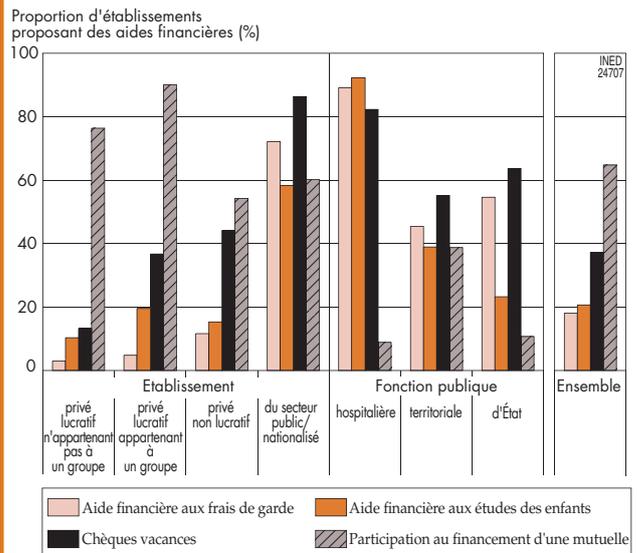
Encadré 3

Le «crédit d'impôt famille»

Le «crédit d'impôt famille» a été mis en place à partir du 1^{er} janvier 2004 afin d'inciter les entreprises à s'impliquer dans la politique familiale. Il est accordé à hauteur de 25% du montant des dépenses engagées, dans la limite d'un plafond fixé à 500 000 € par an et par entreprise, et concerne quatre catégories de dépense:

- le financement de la création ou du fonctionnement de crèches ou halte-garderies accueillant les enfants de moins de trois ans des salariés;
- la formation de salariés en congé parental;
- les rémunérations versées aux salariés en congé de paternité, de maternité, parental ou pour enfant malade;
- l'indemnisation des salariés qui ont dû engager des frais exceptionnels de garde d'enfants suite à une obligation professionnelle imprévisible en dehors des horaires habituels de travail.

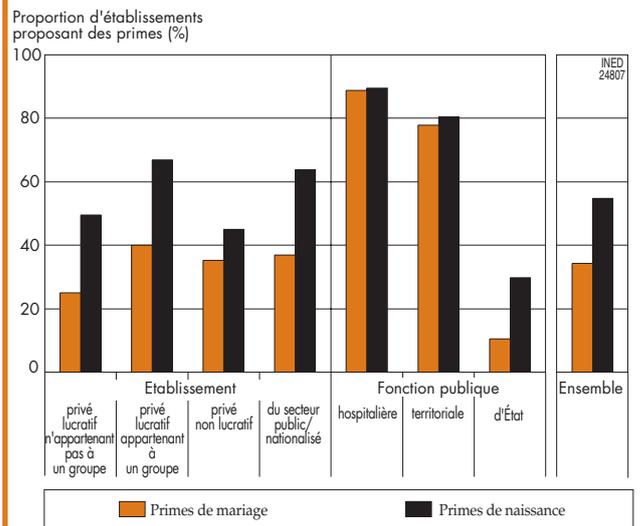
Figure 1 - Aides financières régulières à la famille



(C. Lefèvre, A. Pailhé, A. Solaz, *Population & Sociétés*, n° 440 Ined, décembre 2007)

Source: *Enquête Familles et Employeurs, volet employeur, Ined 2005.*

Figure 2 - Primes pour événements familiaux



(C. Lefèvre, A. Pailhé, A. Solaz, *Population & Sociétés*, n° 440 Ined, décembre 2007)

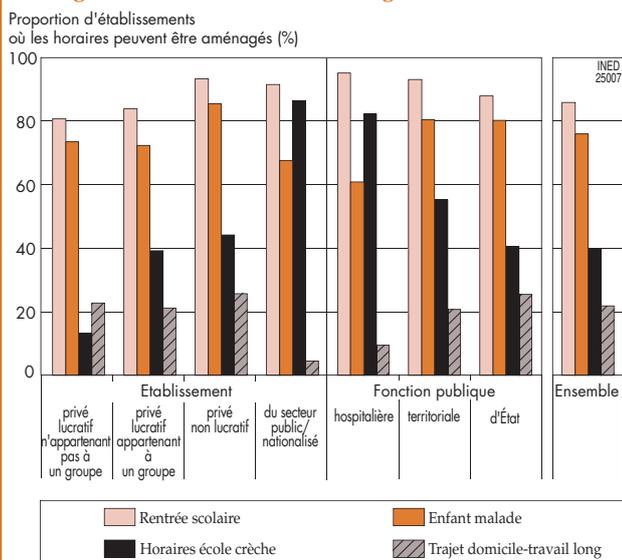
Source: *Enquête Familles et Employeurs, volet employeur, Ined 2005.*

publique, celle d'État accorde peu ces primes comparée aux deux autres (figure 2). Dans le secteur privé, l'octroi de ces prestations financières varie selon le secteur d'activité. Ce sont les établissements d'activités financières, immobilières, et énergétiques qui les accordent le plus.

◆ **Quelques souplesses horaires ponctuelles, peu d'aménagements réguliers**

À côté de ces prestations formelles, la moitié des établissements déclarent tenir compte de la vie familiale des salariés dans l'organisation du travail et des horaires. Des aménagements ponctuels sont ainsi accordés par la quasi-totalité des employeurs. Le jour de la rentrée scolaire, par exemple, événement prévisible, rare, et symbolique, 85% des employeurs déclarent que leurs salariés peuvent bénéficier d'aménagements

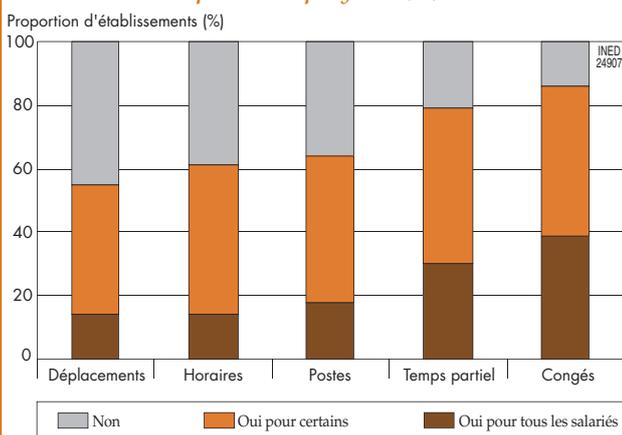
Figure 3 - Possibilités d'aménagements d'horaires



(C. Lefèvre, A. Pailhé, A. Solaz, *Population & Sociétés*, n° 440 Ined, décembre 2007)

Source : Enquête Familles et Employeurs, volet employeur, Ined 2005.

Figure 4 - Prise en compte de la vie familiale par les employeurs (%)



(C. Lefèvre, A. Pailhé, A. Solaz, *Population & Sociétés*, n° 440 Ined, décembre 2007)

Source : Enquête Familles et Employeurs, volet employeur, Ined 2005.

d'horaires, sans différence notable selon le statut, la taille ou le secteur de l'établissement (figure 3).

En revanche, les aménagements d'horaires sont accordés plus rarement lorsqu'ils doivent être réguliers, par exemple pour s'adapter aux horaires d'école ou de crèches ou à de longs trajets domicile-travail. De même, quand il s'agit du cœur de l'organisation du travail, comme les changements de postes ou les missions et déplacements, la prise en compte de la vie familiale par l'employeur est moindre (figure 4). Des contraintes organisationnelles fortes, caractéristiques du secteur hospitalier, ou la petite taille d'un établissement peuvent aussi rendre plus difficiles ces aménagements.

Quant au temps partiel sollicité par l'employé, 42% des employeurs déclarent l'accorder systématiquement, 46% seulement à certaines catégories de personnel ou dans certains services, et 12% le refusent systématiquement. Ces refus sont deux fois plus nombreux dans les établissements de moins de 50 salariés. Les établissements à main-d'œuvre majoritairement féminine,

plus souvent confrontés à ces demandes de temps partiel, l'accordent nettement plus facilement. Les secteurs de l'automobile et de la construction sont ceux qui l'accorderont le moins, ceux de la santé et des activités financières, le plus.

◆ En cas de maladie d'un enfant, plus de jours de congé dans le secteur public

Parmi les événements ponctuels, le cas des enfants malades est traité différemment selon les employeurs. Si trois quarts d'entre eux accordent des dérogations d'horaires, l'existence de jours de congé spécifiques et rémunérés pour enfant malade dépend fortement du statut et de la taille de l'établissement. La quasi-totalité des entreprises publiques ou nationalisées accordent ces congés contre 44% des entreprises privées. Tous secteurs confondus, plus l'établissement est grand et l'entreprise ancienne, plus le salarié a de chances d'en bénéficier. Enfin, le nombre moyen de jours accordés, lorsqu'ils existent, est de 7,5 jours par an, par famille, mais il varie de 5,5 jours dans le privé à près de 10 jours dans les entreprises nationalisées ou dans la fonction publique.

Au total, les mesures d'aide à la conciliation proposées par les employeurs aux salariés se concentrent sur certains secteurs et se cumulent souvent, créant des disparités entre salariés. Elles résultent davantage de l'histoire et de traditions sectorielles que de stratégies volontaristes d'employeurs. Leur portée et leurs montants restent néanmoins limités.

RÉFÉRENCES

- [1] Ministère délégué à la Famille, *Rapport du groupe de travail « Familles et entreprises »*, 2003.
- [2] OCDE - *Babies and bosses. Reconciling Work and Family Life*, vol 1-4, 2002, 2003, 2004, 2005.
- [3] MERELLI M., NAVA P. et RUGGERINI M. G. - Les modèles et les stratégies family friendly en Italie, en France, en Allemagne, *Le Nove Studi e Ricerche Sociali*, 2000.
- [4] DAUNE-RICHARD A.-M., ODENA S. et PETRELLA F., « Entreprises et modes d'accueil de la petite enfance : innovation et diversification », *Dossier d'étude*, n° 91, CNAF, 2007, 58 p.

RÉSUMÉ

Les mesures d'aide à la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle proposées par les employeurs prennent plus fréquemment la forme de contributions financières que d'aides en nature. Elles sont d'autant plus répandues qu'elles sont ponctuelles. Ainsi les crèches d'entreprise restent très rares, alors que les employeurs estiment pourtant qu'il s'agit d'une mesure importante. Certains établissements permettent néanmoins des souplesses horaires ou des arrangements informels, souvent au cas par cas. Les prestations offertes par les entreprises publiques et la fonction publique sont nombreuses et variées, et concernent souvent directement les familles avec enfants. Le secteur privé, lorsqu'il s'implique, privilégie les contributions financières et les prestations moins ciblées sur les familles, comme le financement de mutuelles.