



Prendre en compte la parentalité dans la vie au travail

Présentation des résultats

22 février 2019

BVA Opinion

Erwan LESTROHAN, Directeur de clientèle
Jessie MARIUS, Chargée d'études
Paloma MARTINEZ-PEREZ, Chargée d'études

Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP)

Brigitte GRESY, Secrétaire Générale
Adélaïde AMOUZOU, Conseillère
Caroline Duhaâ, Stagiaire

LE CADRE DE L'INTERVENTION

LE CONTEXTE DE LA GRANDE CONSULTATION « PRENDRE EN COMPTE LA PARENTALITÉ AU TRAVAIL »

Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a décidé de lancer une **grande enquête sur la parentalité dans le cadre du travail**.

Cette consultation, administrée par l'institut BVA, a été menée du **8 novembre au 7 décembre 2018**.

Elle avait pour objet de faire **un état des lieux des représentations sur la parentalité et de ses impacts sur la carrière des femmes et des hommes au sein des entreprises**.

10 grandes entreprises ont choisi de s'impliquer dans cette démarche et ont lancé la consultation auprès de leurs salariés.



Deux enquêtes destinées à faire un état des lieux des représentations sur la parentalité dans le cadre du travail



Consultation

La consultation a été réalisée du **8 novembre** au **7 décembre 2018 par Internet** auprès de **36 522** salariés de 10 grandes entreprises



Objectif: évaluer les conditions d'exercice de la parentalité au sein des entreprises impliquées dans la démarche



Sondage

Sondage national réalisé du **26 novembre** au **03 décembre par Internet**, auprès d'un échantillon représentatif de **1007** salariés, individus âgés de 18 à 64 ans travaillant au sein d'entreprises des secteurs publics et privés.



Objectif: positionner les résultats de la consultation au regard des tendances nationales

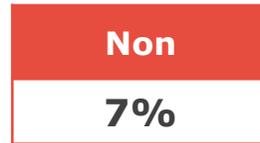
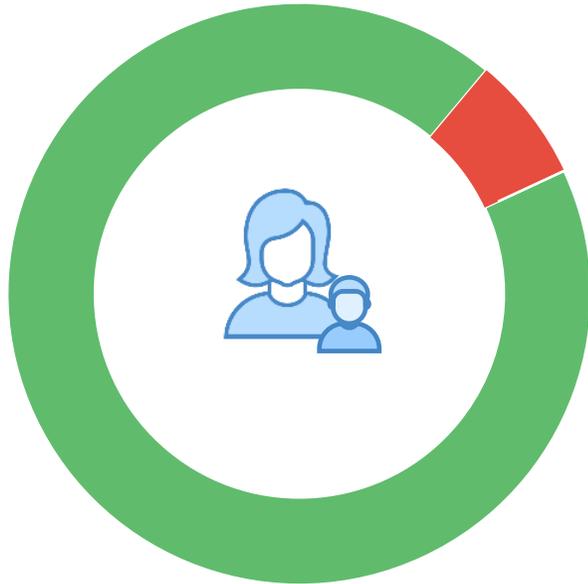
LES PRATIQUES D'EXERCICE DE LA PARENTALITÉ EN ENTREPRISE

- 1 Les congés parentaux et les congés pour enfant malade
- 2 L'organisation professionnelle et le partage des tâches parentales
- 3 Le travail le soir à domicile

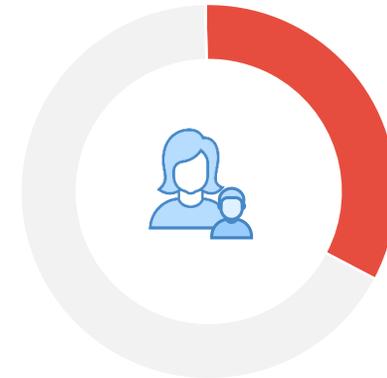
La quasi-totalité des mères ont pris l'intégralité de leur congé maternité à la naissance de leur(s) enfant(s), la question financière étant le principal frein chez celles qui ne l'ont pas pris

Q1. Au moment de la naissance de votre (vos) enfant(s), avez-vous pris l'intégralité de votre congé maternité ?

Base : Aux mères (14166 répondantes)



Parmi les 7% de **mères n'ayant pas pris** l'intégralité de leur congé maternité...



... **33%** disent que ce n'était pas intéressant d'un point de vue financier

Non-cadres : 40%
35 - 49 ans : 36%
Cadres : 16%

78% des pères concernés ont pris leur congé de paternité en intégralité

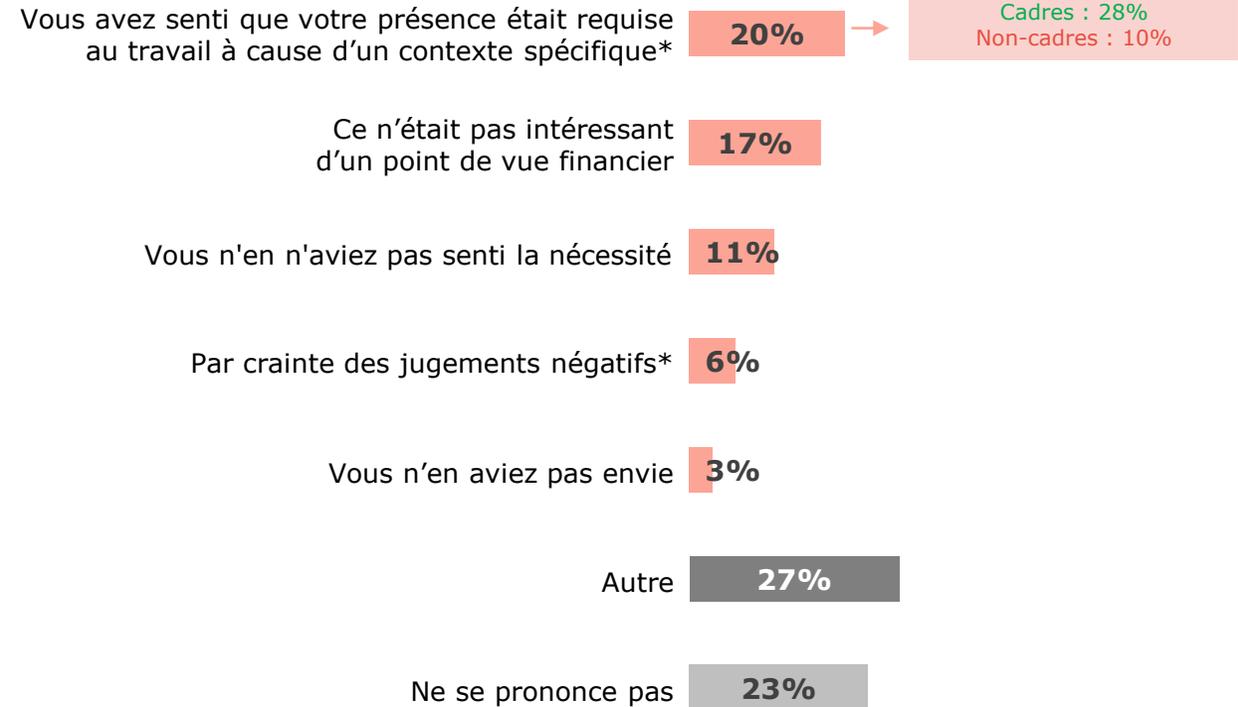
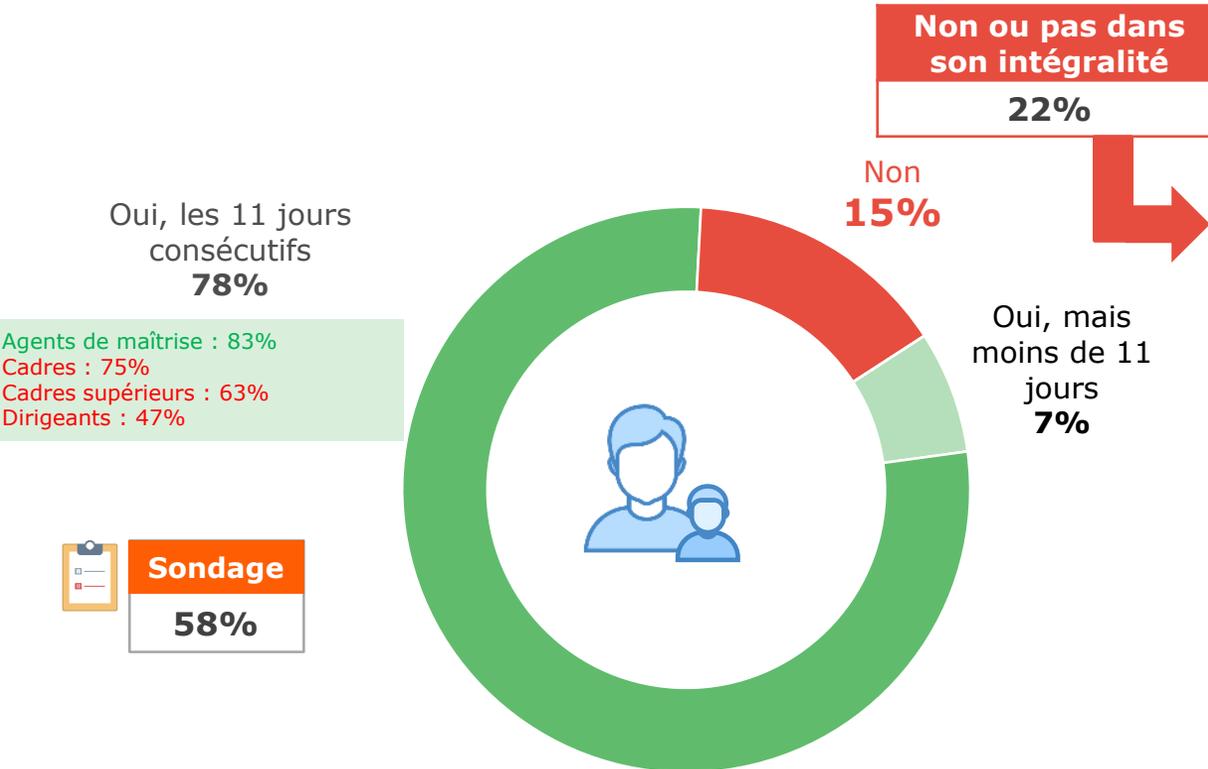
Ceux qui ne l'ont pas pris mettent principalement en avant leur présence nécessaire au travail ou la question financière

Q3. Avez-vous pris un congé de paternité et d'accueil du jeune enfant (pour les enfants nés à partir du 1er janvier 2002) ?

Base : Aux pères ayant des enfants nés après 2001 (13115 répondants)

Q4. Pour quelles raisons n'avez-vous pas pris votre congé de paternité et d'accueil du jeune enfant ou ne l'avez-vous pas pris dans son intégralité ?

Base : Aux hommes n'ayant pas pris leur congé de paternité ou pas dans son intégralité (2864 répondants)

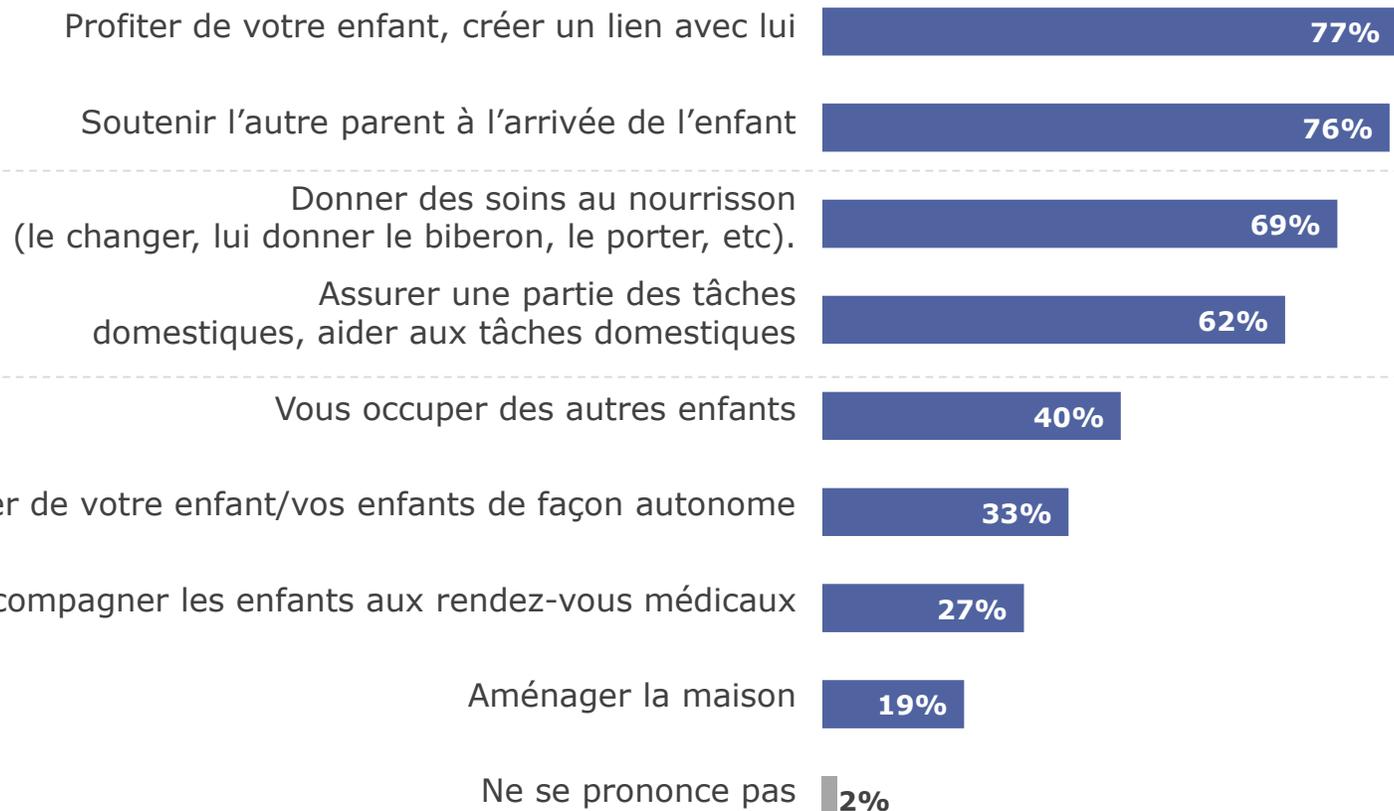


* Développement de projets structurants de l'entreprise, réorganisation, absence de collègues à pallier...

Congé de paternité : des attentes tournées en priorité vers la nécessité de créer un lien avec l'enfant et vers le soutien à l'autre parent

Q7. Qu'attendiez-vous de la prise de votre congé de paternité et d'accueil du jeune enfant ?

Base : Aux pères ayant des enfants de moins de 18 ans et ayant pris leur congé de paternité total ou partiellement (11118 répondants)

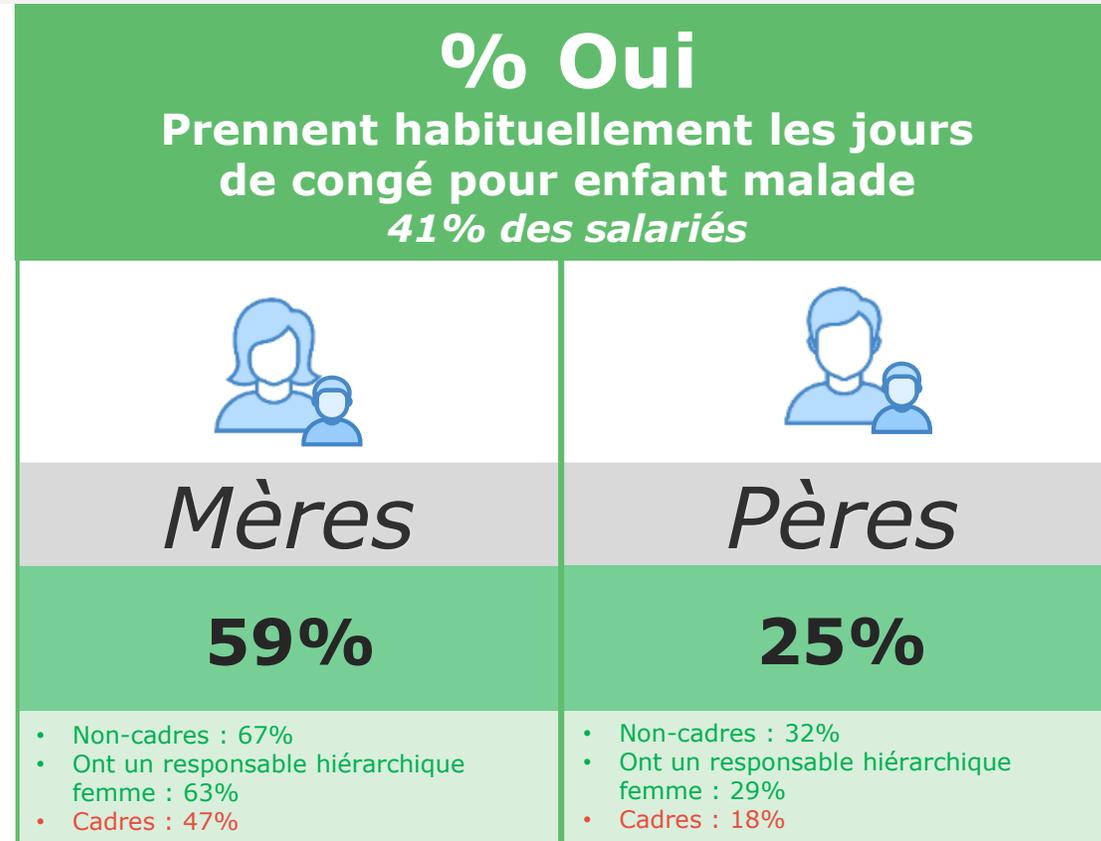


Total supérieur à 100 car plusieurs réponses étaient possibles

59% des mères prennent habituellement les jours de congé pour enfant malade contre 25% des pères

Q8. Est-ce vous qui prenez habituellement les jours de congé pour enfant malade ?

Base : Aux parents (29510 répondants)



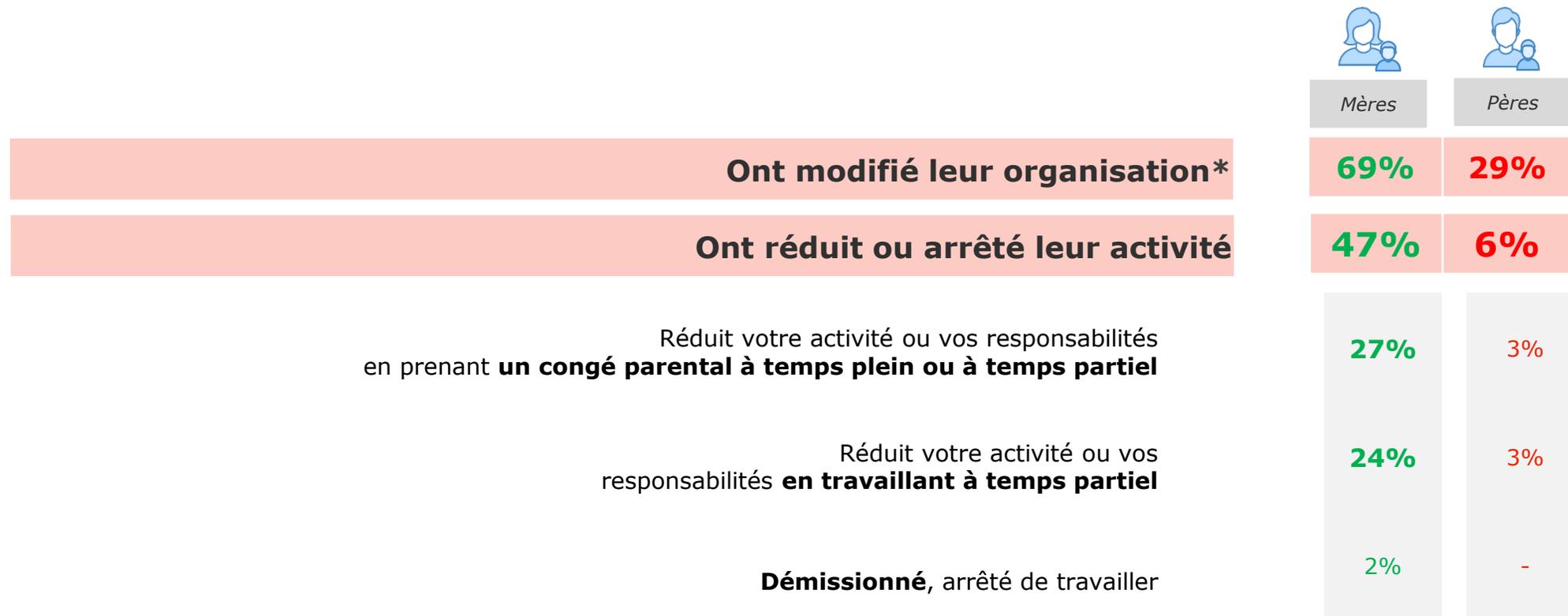
LES PRATIQUES D'EXERCICE DE LA PARENTALITÉ EN ENTREPRISE

- 1 Les congés parentaux et les congés pour enfant malade
- 2 L'organisation professionnelle et le partage des tâches parentales
- 3 Le travail le soir à domicile

Dans l'année suivant la naissance de leur(s) enfant(s), 7 femmes sur 10 ont modifié leur organisation de travail. La moitié des femmes ont réduit ou arrêté leur activité contre uniquement 6% des hommes.

Q5. Dans l'année qui a suivi et du fait de l'arrivée de votre/vos enfant(s), avez-vous ... ?

Base : Aux parents (29510 répondants)



* Ont répondu oui à au moins une de ces propositions: « réduit votre activité ou vos responsabilités en prenant un congé parental à temps plein ou à temps partiel »; « réduit votre activité ou vos responsabilités en travaillant à temps partiel »; « démissionné, arrêté de travailler »; « bénéficié d'une organisation plus spécifique de votre temps de travail via l'aménagement de vos horaires de travail »; « bénéficié d'une organisation plus spécifique de votre temps de travail via le télétravail »; « connu une période de chômage »; « changé d'emploi »; « changé de poste chez le même employeur »; « augmenté votre activité ou vos responsabilités en faisant des heures supplémentaires »; « augmenté votre activité ou vos responsabilités via un autre moyen ».

Total supérieur à 100 car plusieurs réponses étaient possibles

55% des mères disent s'occuper majoritairement des responsabilités et tâches parentales contre 8% des pères, la moitié d'entre eux estimant s'en charger à part égale avec leur conjoint.e

Q12. Dans votre foyer, qui prend en charge les responsabilités et les tâches parentales ?

Base : Aux parents (29510 répondants)



Mères

Pères

- Non-cadres : 59%
- Cadres : 51%

55%

Majoritairement vous
avec ou sans aide extérieure

8%

Majoritairement votre conjoint(e)
avec ou sans aide extérieure

33%

Vous vous occupez des enfants
avec votre conjoint(e) **à égalité de temps**

55%



Sondage

27%

Sondage

43%



3%

37%

3%

2%

Autre

Ne se prononce pas

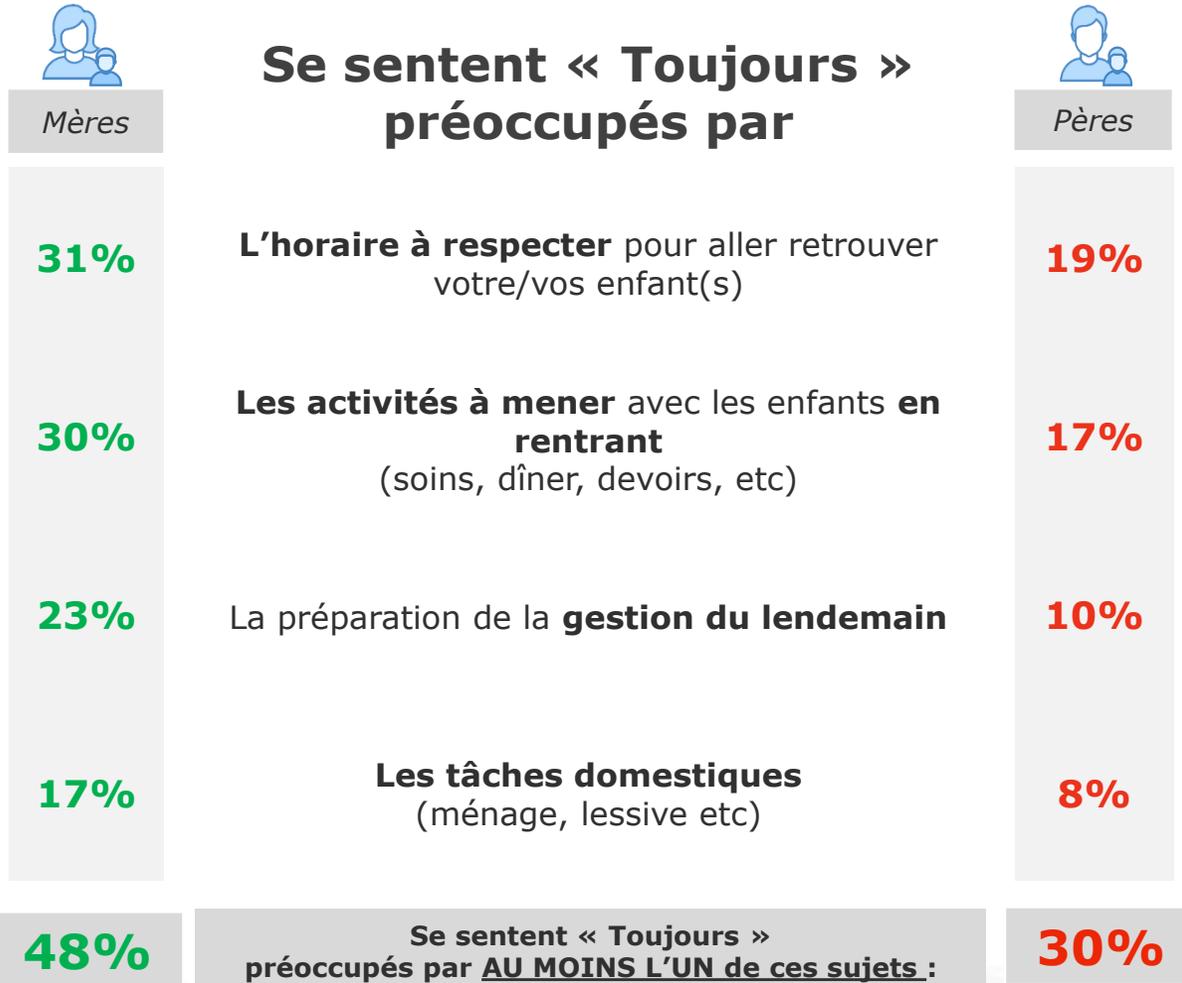
2%

3%

Charge mentale : des préoccupations liées aux tâches parentales et domestiques plus élevées chez les mères que chez les pères

Q14. Au cours d'une journée normale de travail, vous sentez-vous préoccupé(e) par... ?

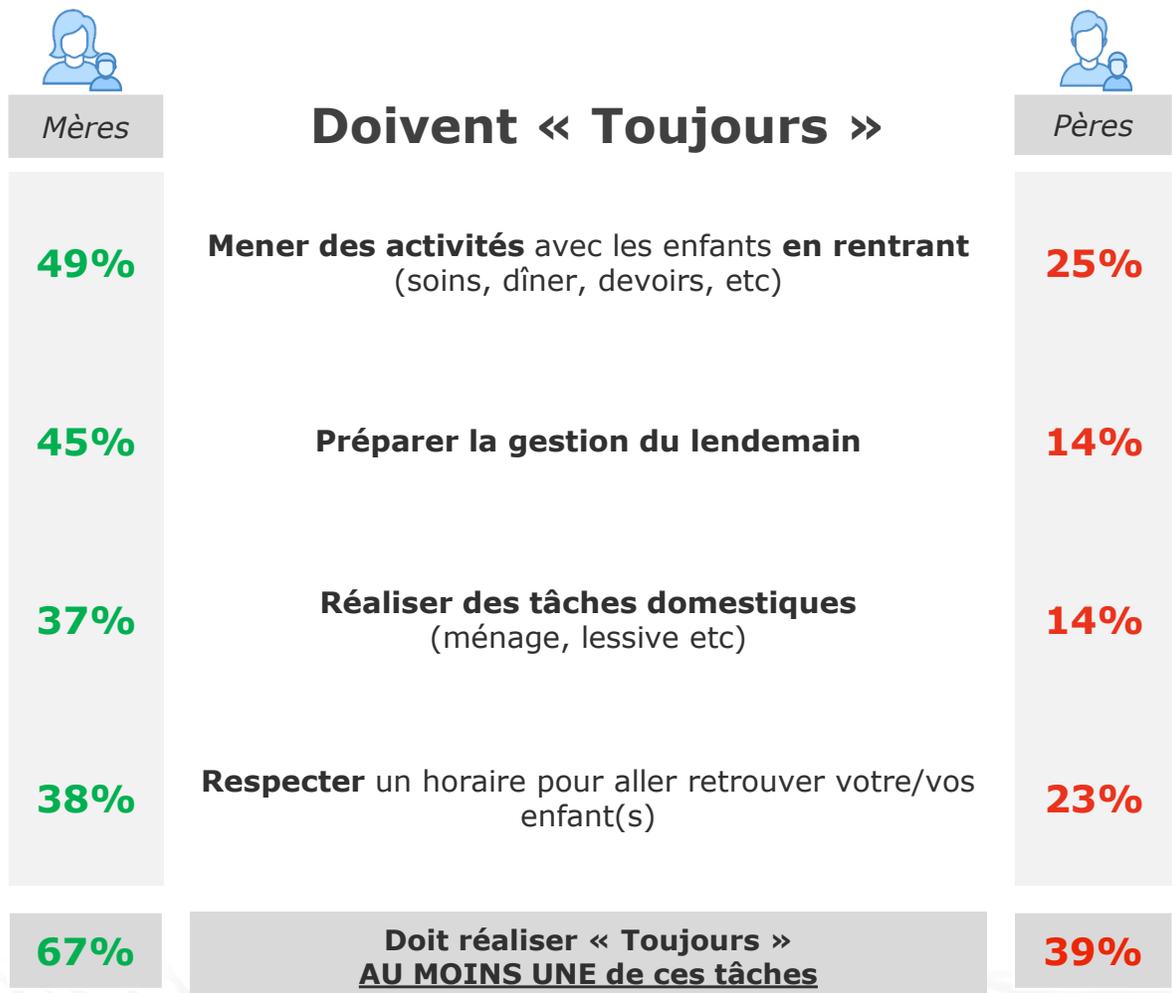
Base : Aux parents (29 510 répondants)



Tâches domestiques et parentales de fin de journée : une prise en charge assumée en majorité par les mères

Q15. A la fin d'une journée normale de travail, devez-vous... ?

Base : Aux parents (29510 répondants)



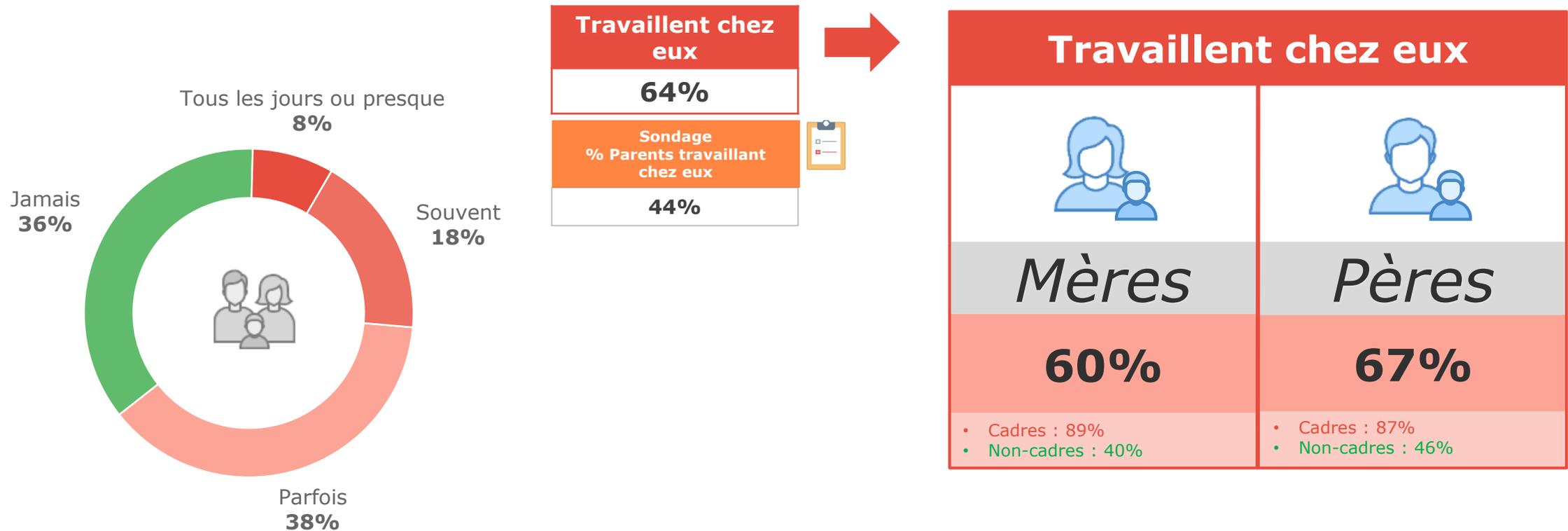
LES PRATIQUES D'EXERCICE DE LA PARENTALITÉ EN ENTREPRISE

- 1 Les congés parentaux et les congés pour enfant malade
- 2 L'organisation professionnelle et le partage des tâches parentales
- 3 Le travail le soir à domicile

67% des pères et 60% des mères travaillent chez eux après avoir quitté leur lieu de travail, indiquant une forte porosité des sphères professionnelle et personnelle

Q18. Vous arrive-t-il de travailler ou d'emporter du travail chez vous après avoir quitté votre lieu de travail ?

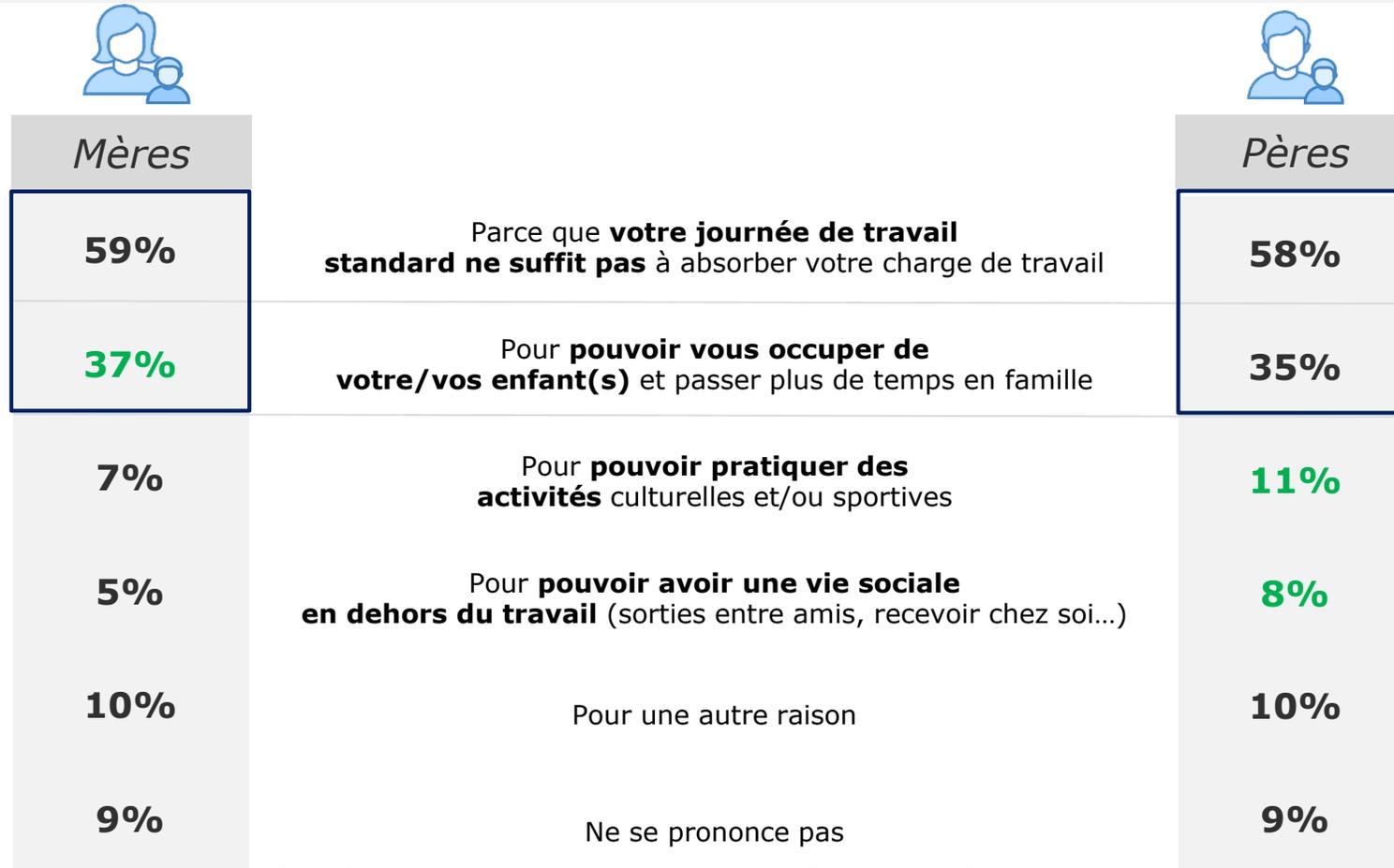
Base : Aux parents (29510 répondants)



60% des parents qui travaillent chez eux après le travail le font parce que leur journée standard ne suffit pas et 35% le font pour pouvoir être plus tôt chez eux pour s'occuper de leur(s) enfant(s) et passer plus de temps en famille

Q19. Parmi les suivantes, pour quelles raisons travaillez-vous chez vous après avoir quitté votre lieu de travail ?

Base : Aux mères et aux pères qui travaillent ou emportent du travail chez eux tous les jours, souvent ou parfois (18787 répondants)



Total supérieur à 100 car plusieurs réponses étaient possibles

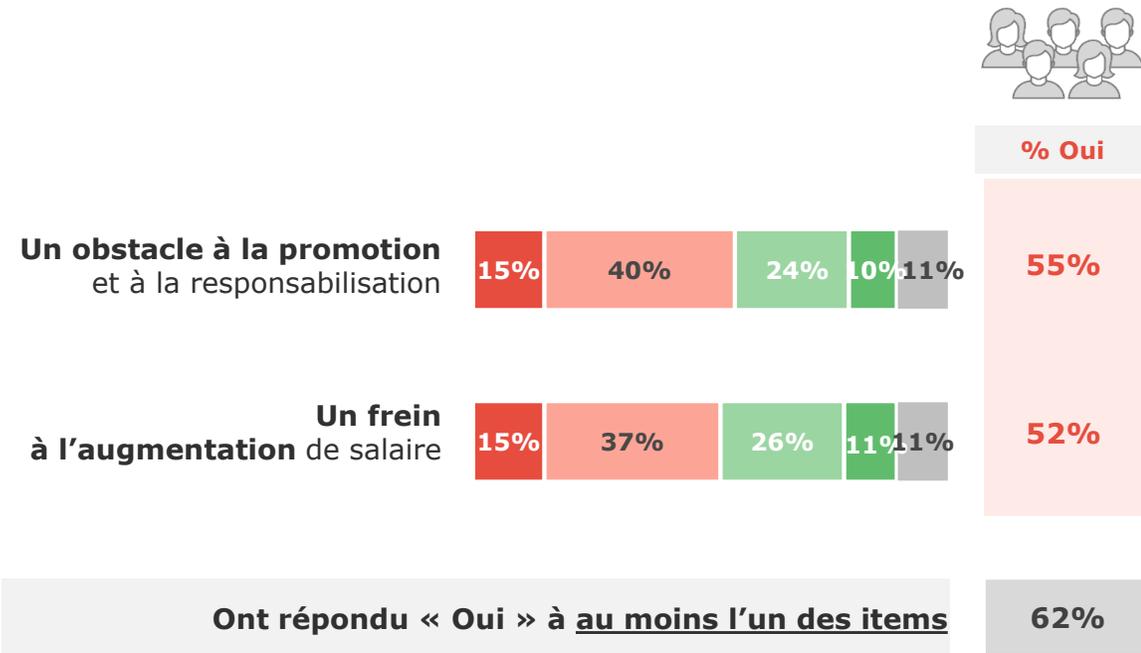
LES REPRÉSENTATIONS SUR L'EXERCICE DE LA PARENTALITÉ EN ENTREPRISE

- 1 L'impact de la parentalité sur le déroulement de carrière
- 2 L'accueil de la parentalité en entreprise
- 3 Le niveau de satisfaction en termes d'articulation vie professionnelle/vie familiale

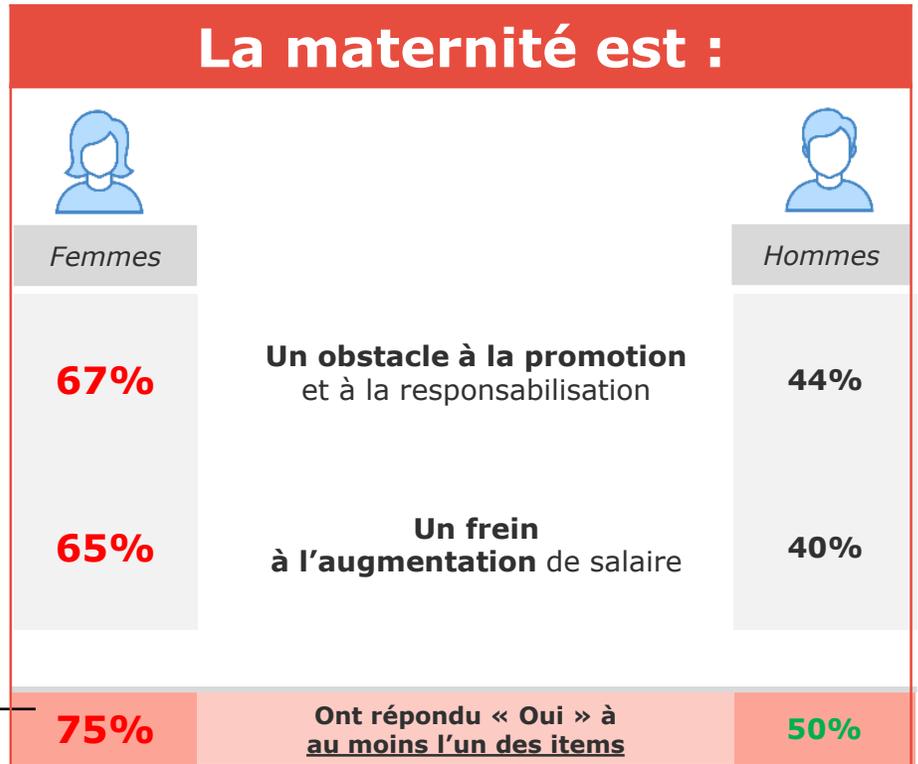
La maternité, un impact négatif sur le déroulement de carrière dont conviennent 75% des femmes et 50% des hommes

Q20. En ce qui concerne le déroulement de carrière, diriez-vous que la maternité est :

Base : A tous (36522 répondants)



Sondage
54%



- Oui, tout à fait
- Oui, plutôt
- Non, plutôt pas
- Non, pas du tout
- Ne se prononce pas

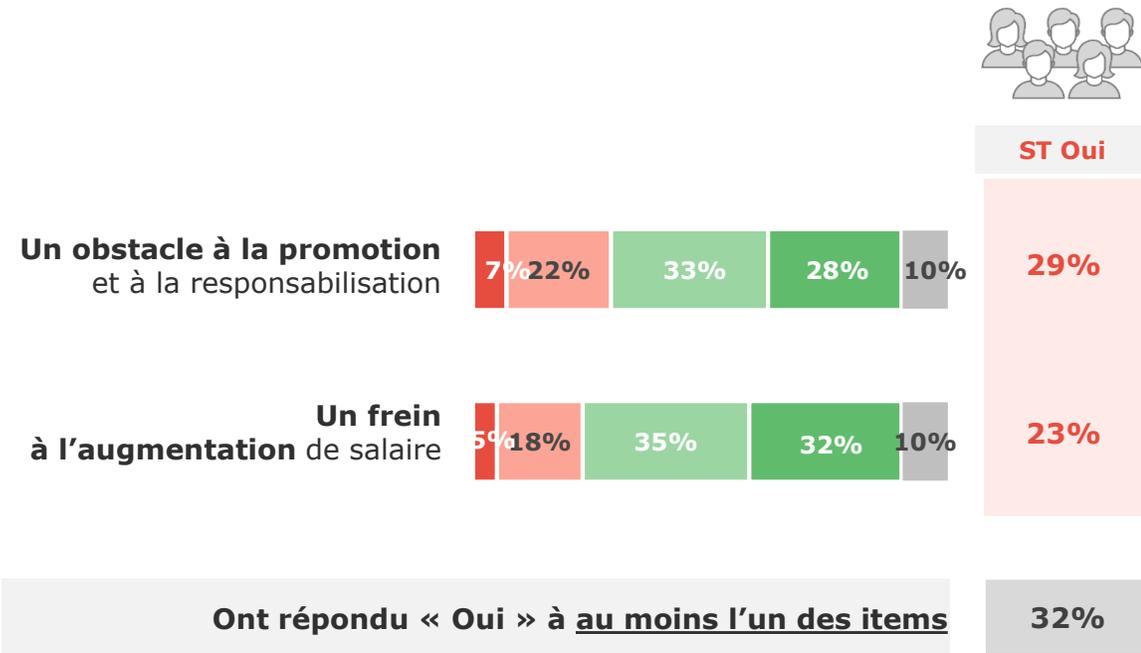
- Cadres : 77%
- 35 - 49 ans : 77%

- Cadres : 52%
- Non-cadres : 48%

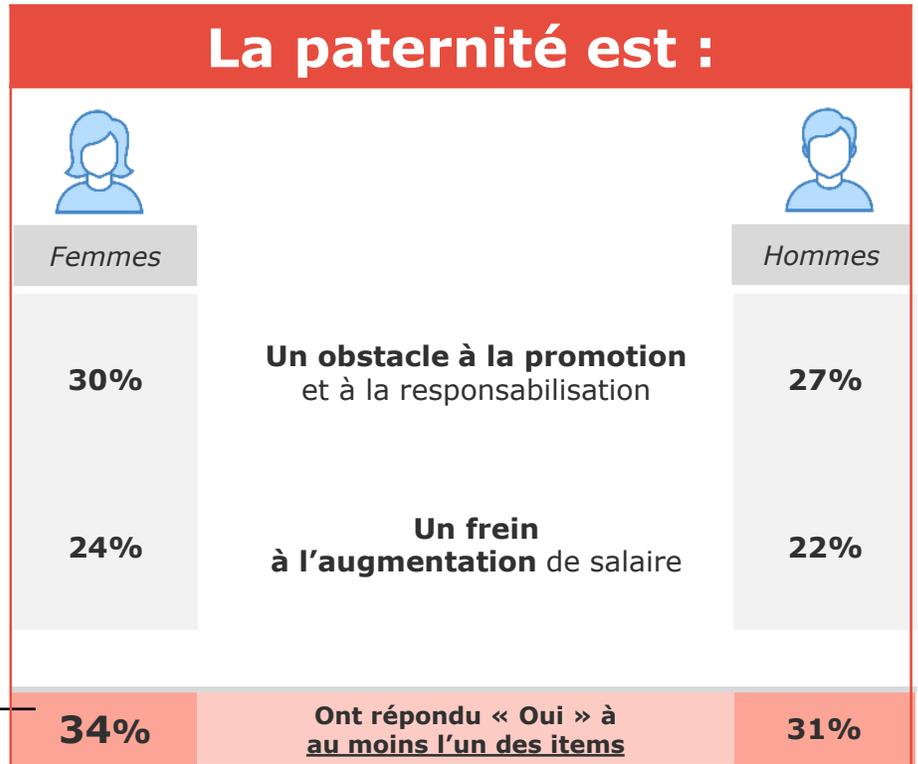
...contre un peu plus de 30% qui identifient un impact négatif de la paternité sur la carrière.

Q21. En ce qui concerne le déroulement de carrière, diriez-vous que la paternité est :

Base : A tous (36522 répondants)



Sondage
36%



- Oui, tout à fait
- Oui, plutôt
- Non, plutôt pas
- Non, pas du tout
- Ne se prononce pas

- Non-cadres : 34%
- Cadres : 28%

70% des salarié.es estiment que la parentalité est davantage un frein à la carrière pour les femmes que pour les hommes

Q26. Dans le monde de l'entreprise, voici plusieurs affirmations, pour chacune d'elle, veuillez indiquer si vous êtes tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout d'accord.

Base : À tous (36522 répondants)

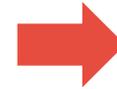
70%

des salariés sont « **D'accord** »
avec l'affirmation :

« **La parentalité est davantage un frein à la carrière pour les femmes que pour les hommes** »



 **Sondage**
59%



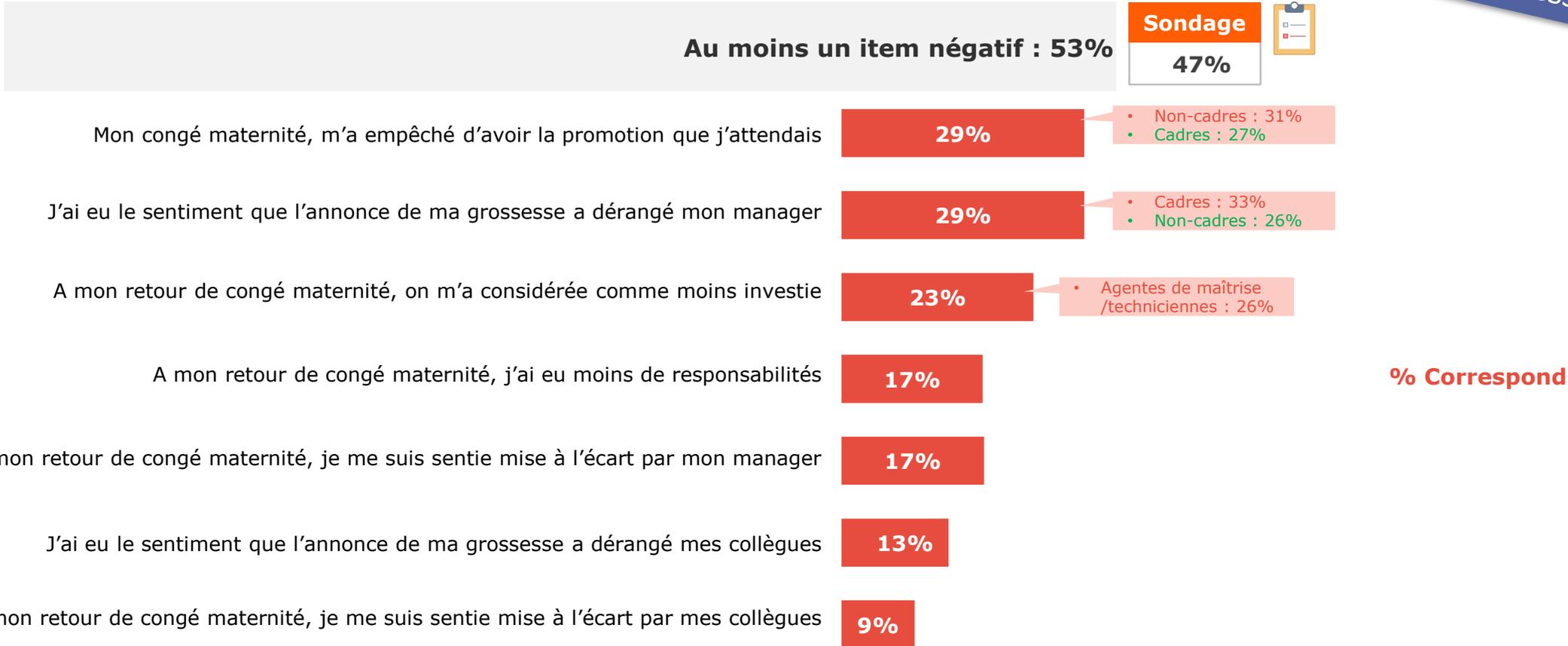
% D'accord	
	
Femmes	Hommes
84%	57%
<ul style="list-style-type: none">• Cadres : 87%• Ont 3 enfants et plus : 86%• Non-cadres : 81%	<ul style="list-style-type: none">• Cadres : 62%• Ont 3 enfants et plus : 59%• Non-cadres : 52%

A titre personnel, 1 mère sur 2 estime que sa grossesse a eu un impact négatif sur sa situation professionnelle

Focus grossesse

Q27A. En ce qui concerne votre situation personnelle veuillez indiquer, pour chacune des situations suivantes, si elle correspond tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout à votre vécu au sein de votre entreprise ?

Base : Aux mères (14166 répondantes)



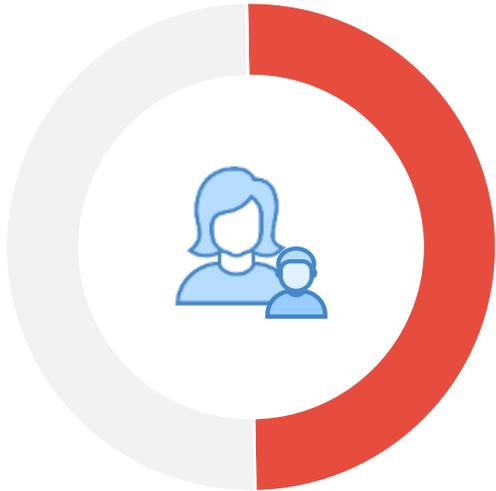
A titre personnel, 50% des mères ont déjà eu le sentiment que leur maternité a freiné leur carrière contre 18% des pères pour leur paternité

Q27B/28. En ce qui concerne votre situation personnelle veuillez indiquer, pour chacune des situations suivantes, si elle correspond tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout à votre vécu au sein de l'entreprise.

Base : Aux mères pour la question 27B (14166 répondantes) et aux pères pour la question 28 (15343 répondants)

J'ai eu le sentiment que ma maternité freine / a freiné ma carrière

50% des mères



Agents d'exécution/Ouvrières : 54%
Employées : 45%

J'ai eu le sentiment que ma paternité freine / a freiné ma carrière

18% des pères



Non-cadres : 20%
Cadres : 16%

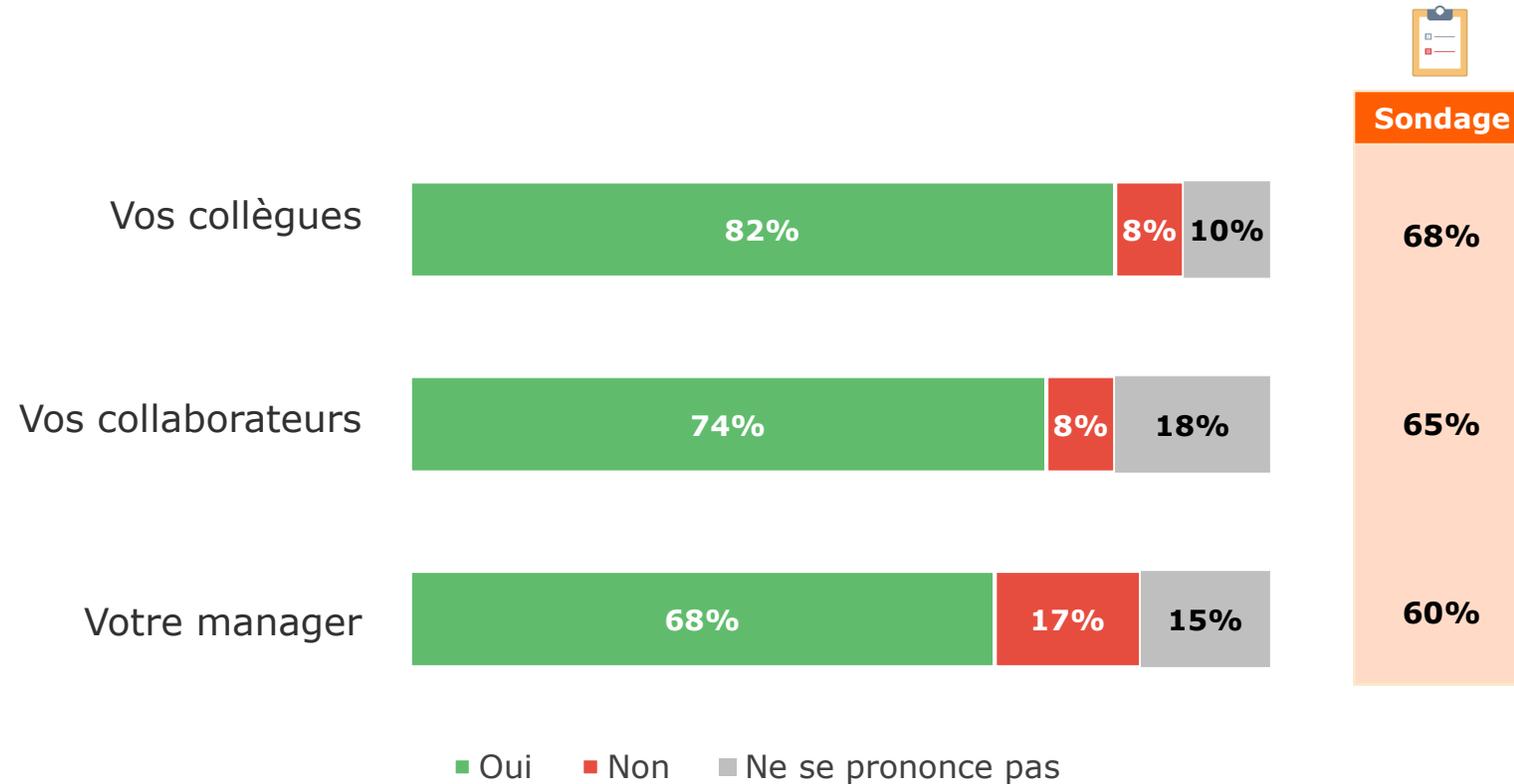
LES REPRÉSENTATIONS SUR L'EXERCICE DE LA PARENTALITÉ EN ENTREPRISE

- 1 L'impact de la parentalité sur le déroulement de carrière
- 2 L'accueil de la parentalité en entreprise
- 3 Le niveau de satisfaction en termes d'articulation vie professionnelle/vie familiale

La prise du congé de paternité : un choix bien accueilli en interne

Q24. Lorsque vous avez pris votre congé de paternité et d'accueil du jeune enfant, avez-vous eu le sentiment que cela a été bien perçu par...

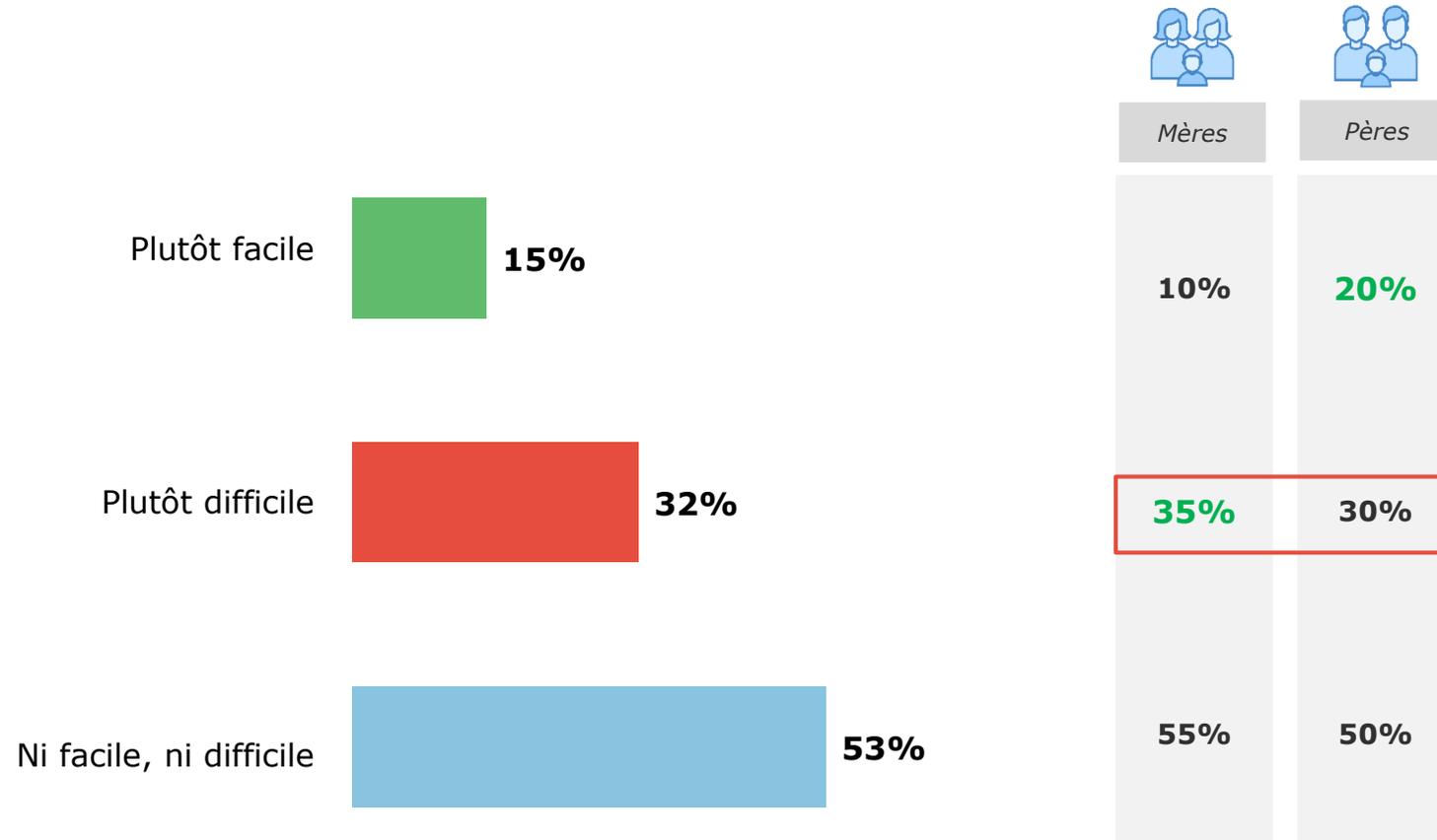
Base : Aux pères avec enfants âgés de moins de 18 ans ayant pris leur congé de paternité total ou partiellement (11118 répondants)



Parmi les personnes en couple homoparental, 1 sur 3 considère que l'exercice de la parentalité dans son entreprise est plutôt difficile

Q29. Si vous êtes un couple homoparental, avez-vous le sentiment que l'exercice de la parentalité dans votre entreprise est...

Base : Aux parents et aux futurs parents – Hors NSP et non concernés (1785 répondants)



Des pratiques sexistes avérées: 80% des femmes ont déjà entendu des remarques négatives sur la maternité au sein de leur entreprise, 56% des hommes en ont déjà été témoins

Q32. Au sein de votre entreprise, vous a-t-on déjà dit directement ou avez-vous déjà entendu dire, à votre sujet ou au sujet d'autres FEMMES dans l'entreprise, des phrases du genre... ?

Base : Aux femmes (17731 répondantes)

63%

Q33. Au sein de votre entreprise, avez-vous entendu dire au sujet d'UNE collègue, collaboratrice ou supérieure hiérarchique FEMME des phrases du genre... ?

Base : Aux hommes (18789 répondants)



* Item de plus posé dans le sondage : « tu reviens de congé maternité, tu dois être reposée après ces vacances »

59% des hommes ont déjà entendu des remarques négatives sur la paternité au sein de leur entreprise, 60% des femmes en ont déjà été témoins

Q36. Au sein de votre entreprise, vous a-t-on déjà dit directement ou avez-vous déjà entendu dire, à votre sujet ou au sujet d'autres **HOMMES dans l'entreprise, des phrases du genre... ?**

Base : Aux hommes (18789 répondants)

Q37. Au sein de votre entreprise, avez-vous entendu dire au sujet d'UN collègue, collaborateur ou supérieur hiérarchique **HOMME des phrases du genre... ?**

Base : Aux femmes (17731 répondantes)



Sondage

56%

59%

Ont entendu dire au moins un commentaire négatif

60%

Sondage

48%



44%

« C'est pas ta/sa femme qui récupère ton/tes/son/leur enfant(s) le soir ? »

43%

44%

« Ton/Son enfant est malade ? Ta/Sa femme ne peut pas s'en charger ? »

47%

25%

« T'as pas/ Il n'a pas peur de te/se faire mal voir en rentrant tôt le soir pour t'occuper de tes/ses enfants? »

22%

20%

« Les vacances scolaires ? Ce n'est pas ta/sa femme qui les prend ? »

21%

18%

« Tu crois/ Il croit vraiment que tu as besoin de prendre tout ton/son congé de paternité et d'accueil du jeune enfant ? »

18%

Et pourtant, une condamnation unanime des remarques critiques à l'égard de la maternité

Q34. Vous personnellement, estimez-vous que cela est très grave, plutôt grave, pas vraiment grave ou pas grave du tout de tenir ce genre de propos à l'égard d'une FEMME ?

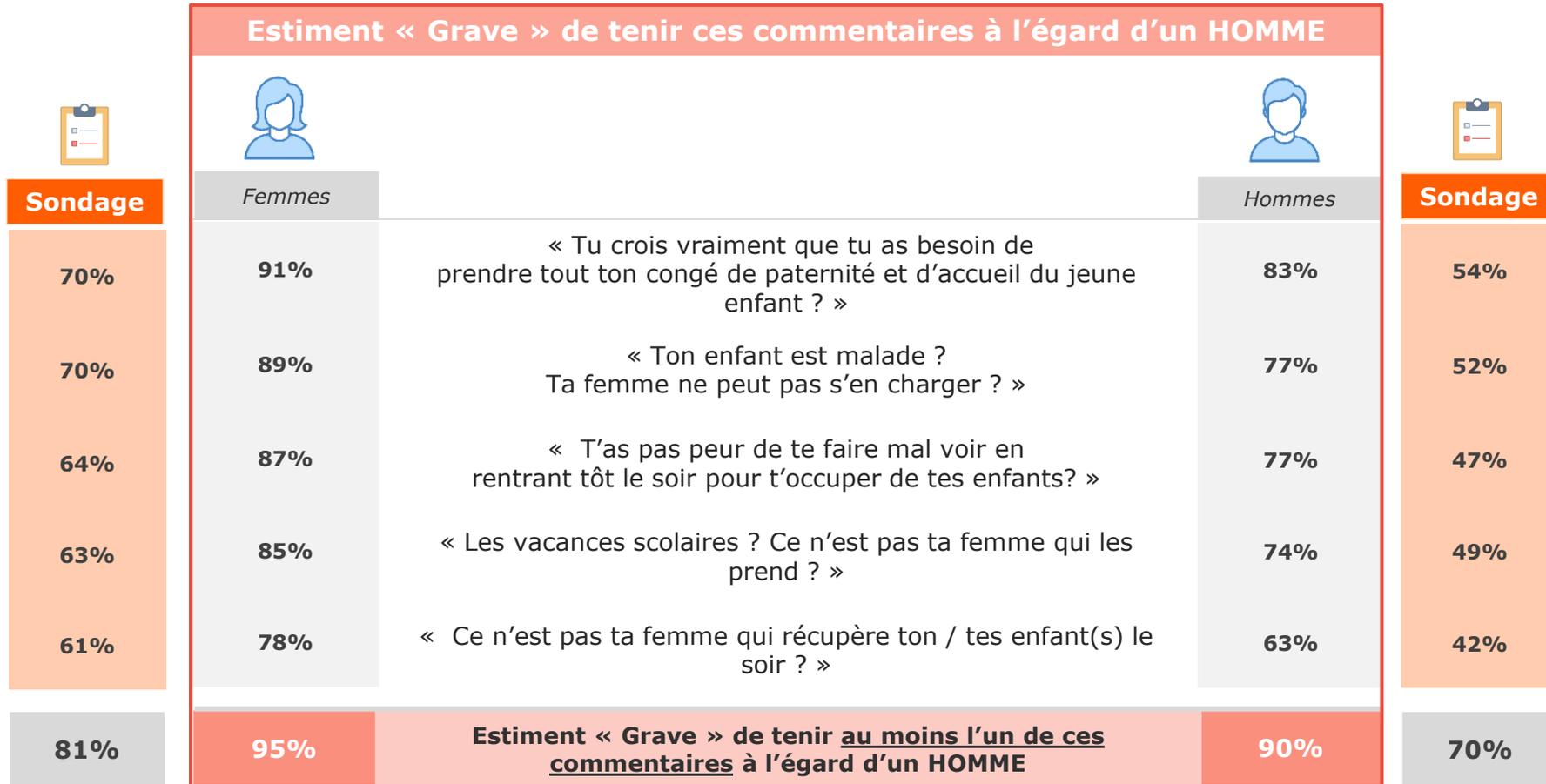
Base : A tous (36522 répondants)

Estiment « Grave » de tenir ces commentaires à l'égard d'une FEMME				
				
	Femmes		Hommes	
 Sondage				 Sondage
78%	94%	« Mieux vaut recruter un homme, au moins il ne partira pas en congé maternité »	89%	68%
73%	93%	« Tu es enceinte ? Mais je croyais que tu aimais ton travail ! »	91%	69%
75%	93%	« Tu comprends bien qu'avec l'annonce de ta grossesse, on reparlera de ta promotion plus tard »	89%	65%
73%	90%	« Tu viens de prendre un congé maternité, tu comprends que je ne peux pas te donner un avancement maintenant »	85%	67%
75%	91%	« Ne lui confie pas ce dossier, avec ses enfants elle n'assumera pas autant de charge de travail »	84%	66%
67%	80%	« Si tu voulais avoir toutes les vacances scolaires, fallait devenir prof ! »	78%	60%
69%	83%	« Ah c'est vrai ; j'oublie tout le temps ! On ne peut pas compter sur elle le mercredi »	75%	57%
66%	82%	« On fera la réunion sans elle, passé 17h elle n'est plus là, elle va récupérer ses enfants ! »	73%	55%
88%	97%	Estiment « Grave » de tenir <u>au moins l'un de ces commentaires</u> à l'égard d'une FEMME	94%	82%

Et une condamnation forte des remarques critiques à l'égard de la paternité

Q38. Estimez-vous que cela est très grave, plutôt grave, pas vraiment grave ou pas grave du tout de tenir ce genre de propos à l'égard d'un HOMME ?

Base : A tous (36522 répondants)



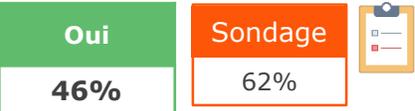
LES REPRÉSENTATIONS SUR L'EXERCICE DE LA PARENTALITÉ EN ENTREPRISE

- 1 L'impact de la parentalité sur le déroulement de carrière
- 2 L'accueil de la parentalité en entreprise
- 3 Le niveau de satisfaction en termes d'articulation vie professionnelle/vie familiale

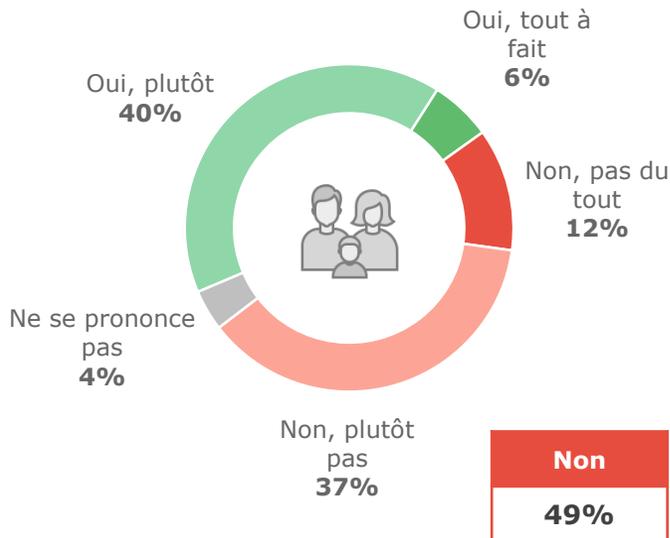
Près de la moitié des parents considèrent qu'ils ne peuvent pas suffisamment profiter de leur(s) enfant(s)

Q17. Et avez-vous le sentiment que vous pouvez profiter de votre (vos) enfant(s) autant que vous le souhaiteriez ?

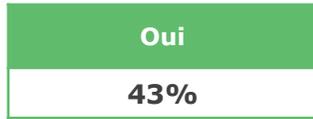
Base : Aux parents (29510 répondants)



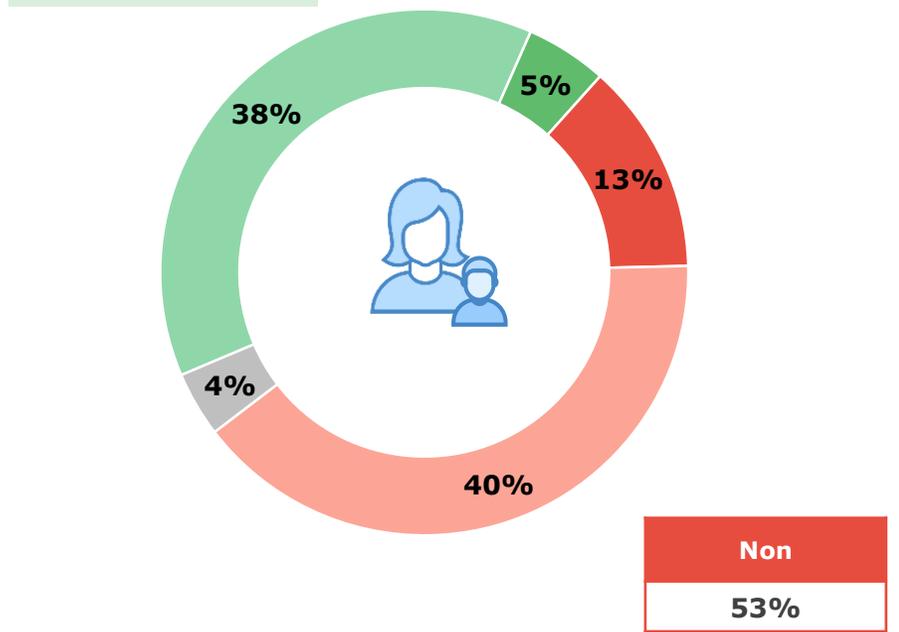
- 50 ans et plus : 53%
- Agents de maîtrise/techniciens : 50%
- Cadres : 44%
- Enfants < 3 ans : 43%



Auprès des mères



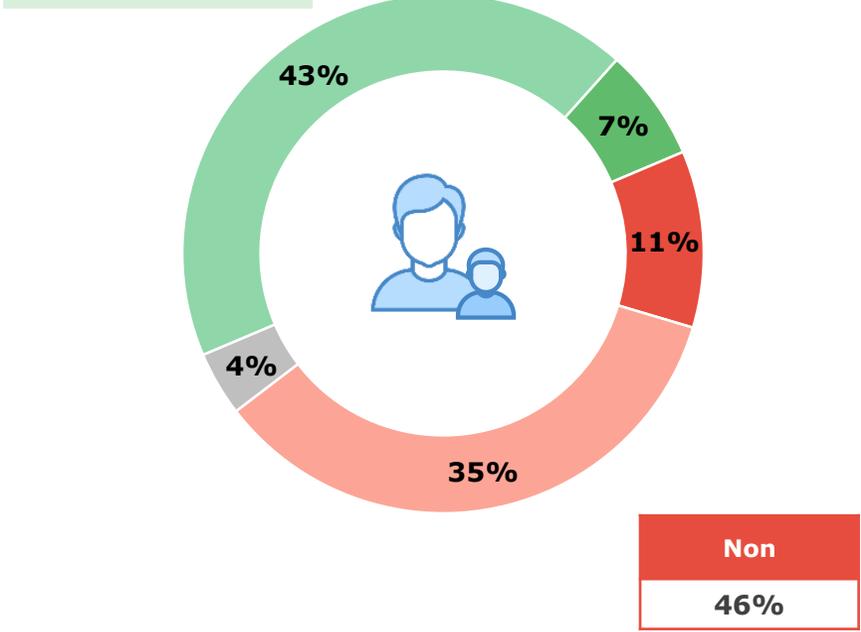
- 50 ans et plus : 50%
- Non-cadres : 46%
- Cadres : 39%
- Enfants < 3 ans : 36%



Auprès des pères



- 50 ans et plus : 56%
- Non-cadres : 52%
- Cadres : 49%
- Enfants < 3 ans : 47%



Et pourtant, un ressenti paradoxal: la part de mères satisfaites de leur emploi actuel en terme d'articulation vie familiale/vie professionnelle est équivalente à celle des pères

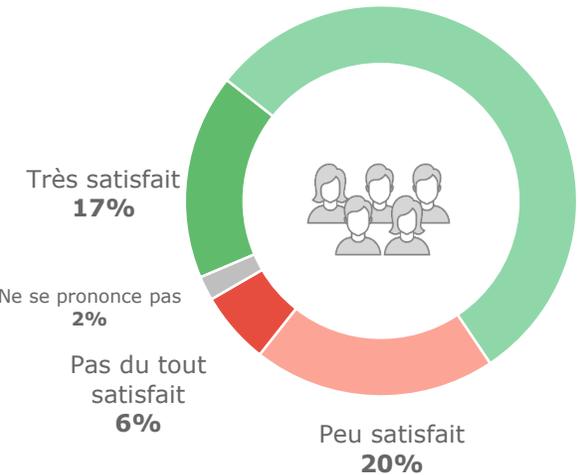
Q16. Etes-vous satisfait(e) de votre emploi actuel en terme de conciliation vie familiale/vie professionnelle ?

Base : A tous (36522 répondants)

Satisfait	Parents - % Satisfait	Sondage - Parents
72%	72%	81%

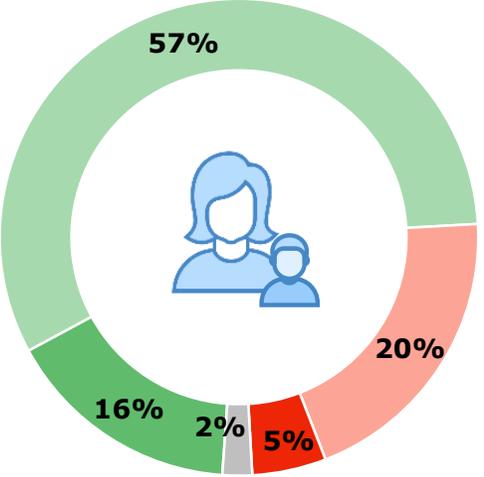
- 50 ans et plus : 79%
- Agents de maîtrise/techniciens : 74%
- 25 - 34 ans : 68%
- Enfants < 3 ans : 68%
- Cadres supérieurs : 67%

Plutôt satisfait
55%



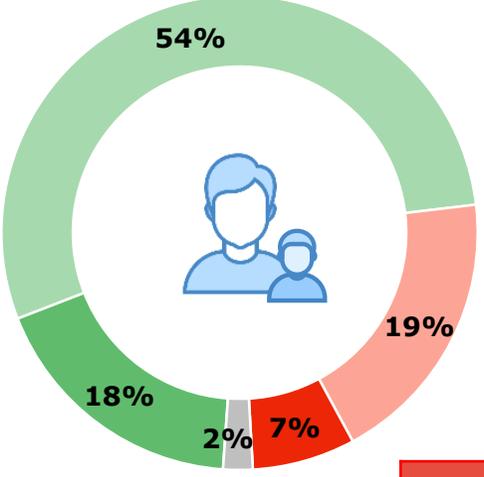
Pas satisfait
26%

Satisfait	Auprès des mères
73%	



Pas satisfait
25%

Satisfait	Auprès des pères
72%	



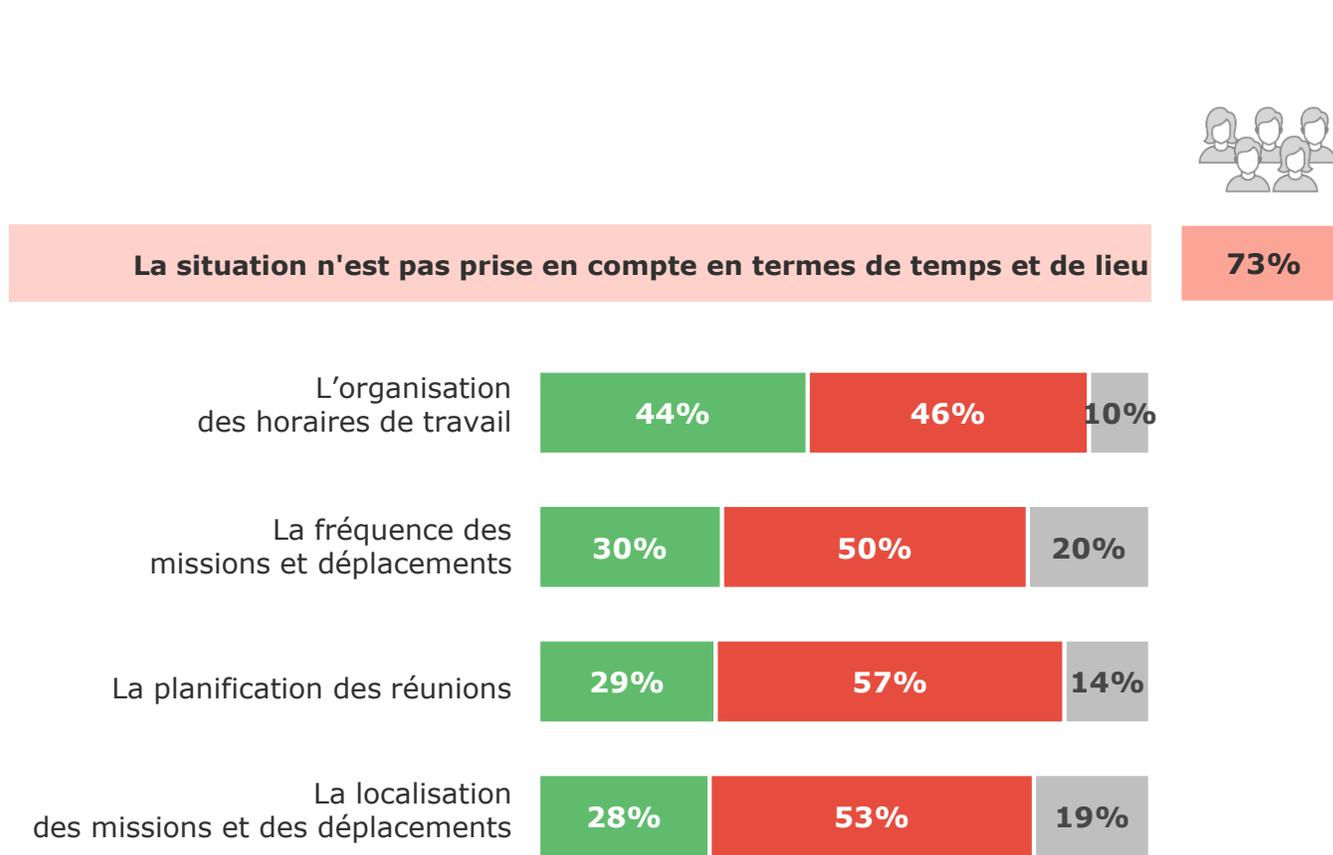
Pas satisfait
26%

LES POLITIQUES D'ENTREPRISE ET L'ACCÈS AUX DROITS EN MATIÈRE D'ACCOMPAGNEMENT À LA PARENTALITÉ

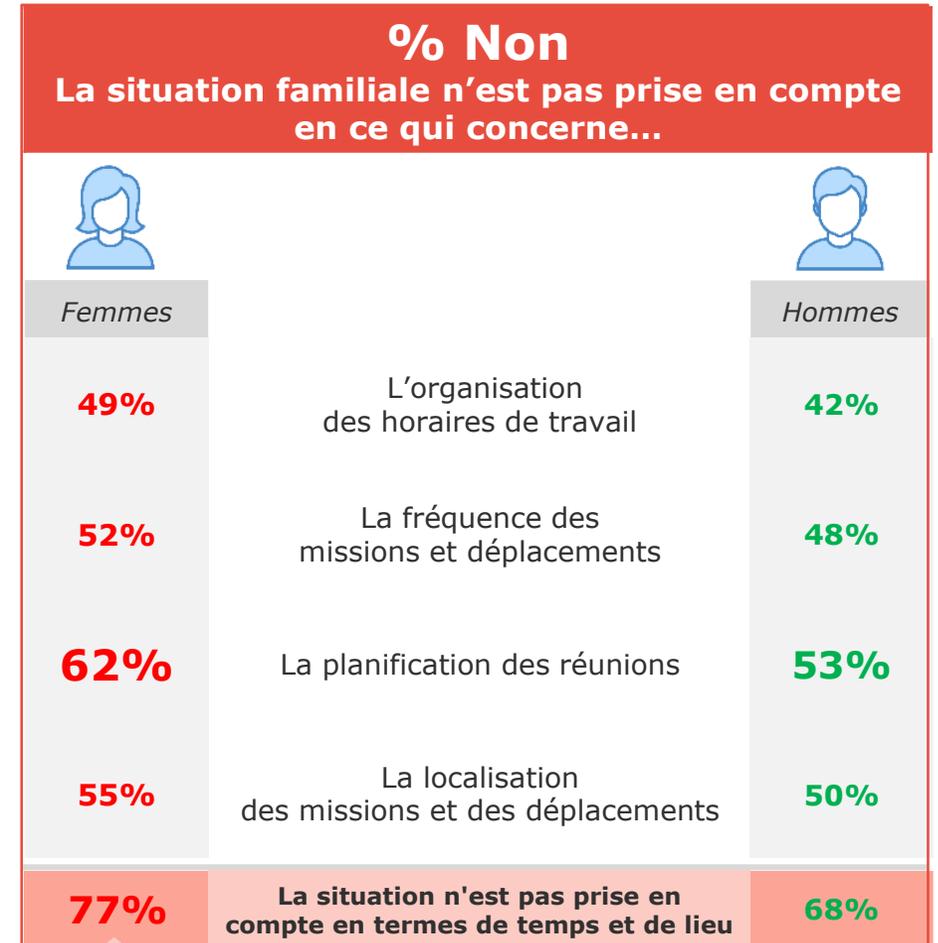
77% des femmes et 68% des hommes jugent que la parentalité est insuffisamment prise en compte dans l'organisation du temps et des lieux de travail (missions, déplacements)

Q25. Au sein de l'entreprise, diriez-vous que la situation familiale des salariés est prise en compte en ce qui concerne chacun des points suivants ?

Base : À tous (36522 répondants)



■ Oui ■ Non ■ Ne se prononce pas

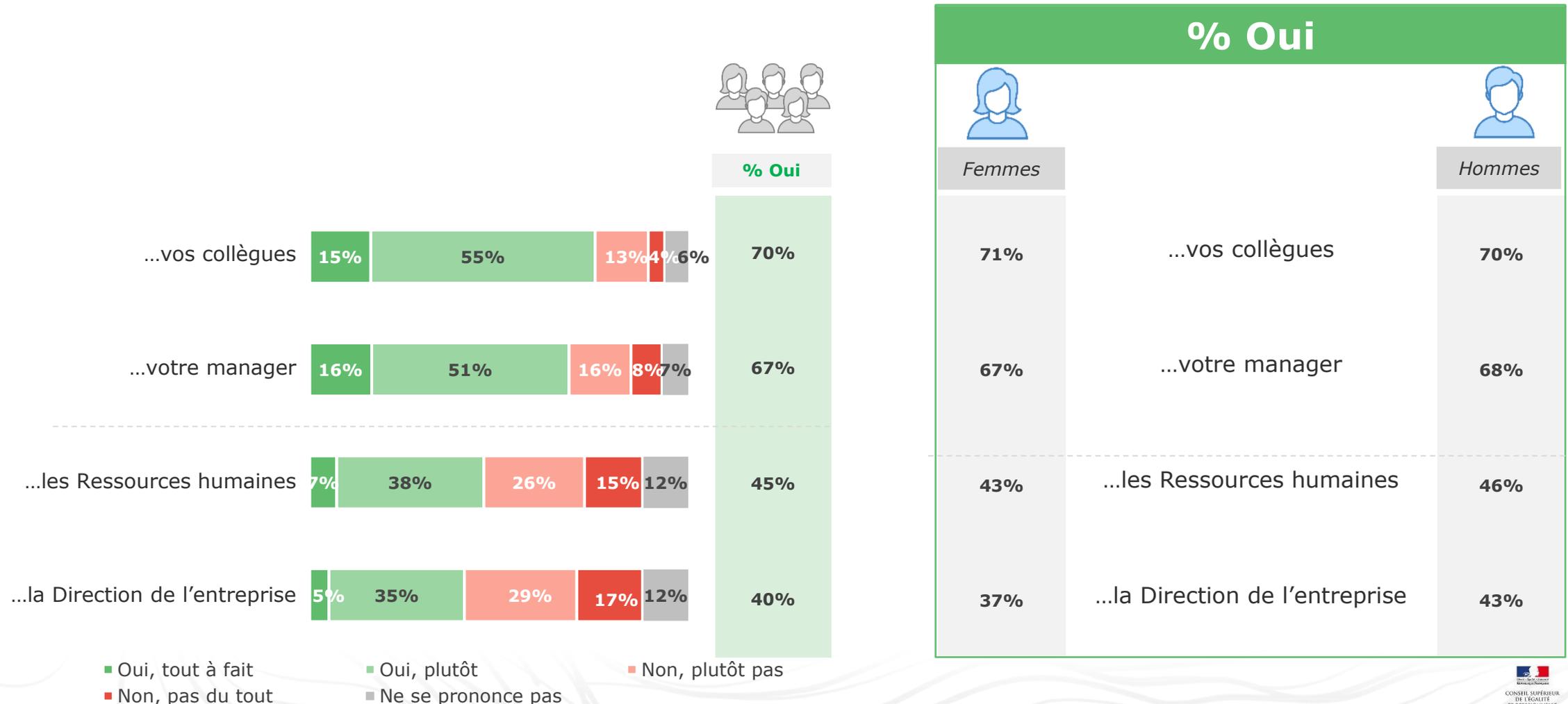


- Cadres : 80%
- Employées : 70%

Prise en compte des contraintes liées à la parentalité : des attentes qui portent moins sur l'environnement direct de travail que sur les Ressources Humaines ou la Direction

Q39. Au final, diriez-vous qu'au sein de l'entreprise, chacun des acteurs suivants prend suffisamment en compte les contraintes liées à la parentalité ?

Base : A tous (36522 répondants)



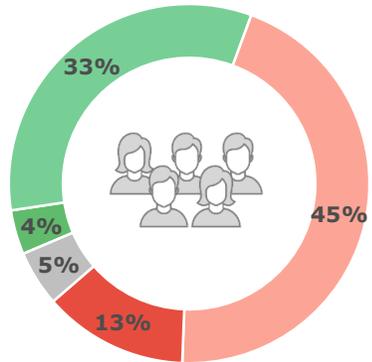
■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas
■ Non, pas du tout ■ Ne se prononce pas

Plus de la moitié des salariés déclarent qu'ils connaissent mal leurs droits en matière de parentalité

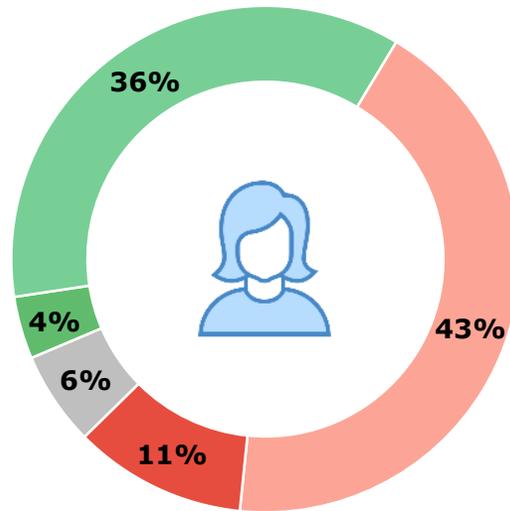
Q35. A propos de vos droits en matière de parentalité, diriez-vous que vous les connaissez...

Base : A tous (36522 répondants)

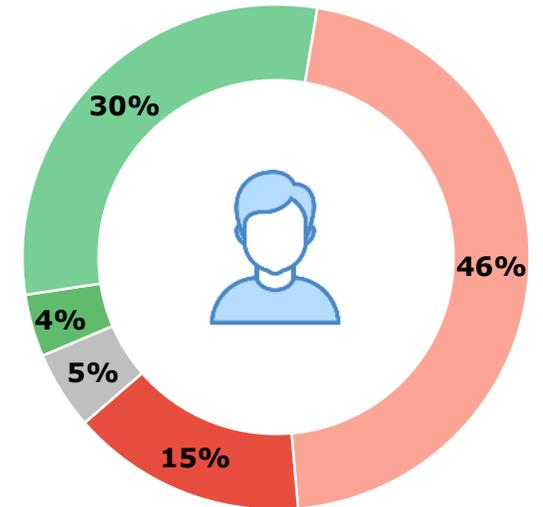
Ensemble répondants



Auprès des femmes



Auprès des hommes



■ Très bien ■ Assez bien ■ Assez mal ■ Très mal ■ Ne se prononce pas

POLITIQUES D'ENTREPRISE

En dehors du télétravail, des outils d'accompagnement de la parentalité peu connus des salariés

Avez-vous entendu parler dans votre entreprise de dispositifs de cet ordre ?



Femmes



Hommes

% Oui

Des formules de télétravail

65%

68%

62%



Femmes



Hommes

% Oui

HORAIRES

34%

33%

35%

SOUTIEN FINANCIER

45%

55%

43%

La mise à disposition de tickets CESU

33%

37%

30%

Un versement d'une compensation par l'entreprise pour compléter les indemnités journalières de congé maternité

22%

28%

17%

Un versement d'une compensation par l'entreprise pour compléter les indemnités journalières de congé de paternité et d'accueil du jeune enfant

20%

21%

18%

Une modulation des horaires en fonction des besoins parentaux

27%

26%

29%

L'interdiction des réunions avant 9h et après 17h (sauf contraintes exceptionnelles d'activité)

14%

13%

14%

ENGAGEMENT, SENSIBILISATION

41%

41%

41%

Des outils (guides, etc.) sur la parentalité

24%

25%

22%

Une prise de position de la direction de l'entreprise avec des engagements forts, relayés dans toutes les unités

20%

18%

21%

Un système de suivi et de surveillance RH pour détecter les discriminations suite aux congés maternité (rémunération, promotion, parcours...)

13%

12%

15%

Un système de compensation de la pénalisation des carrières féminines après un congé maternité

7%

7%

8%

Un processus de détection des femmes « talents » après 45 ans

6%

6%

6%

SERVICES

31%

36%

27%

Une crèche d'entreprise

20%

22%

18%

Des berceaux réservés dans les crèches pour les enfants de salarié/e/s

17%

21%

14%

Une conciergerie offrant des modes de garde en cas d'urgence

14%

16%

12%

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS: ZOOM SUR LES CADRES

ZOOM CADRES : UNE ARTICULATION DES TEMPS PLUS DIFFICILE POUR LES CADRES, NOTAMMENT POUR LES FEMMES CADRES, ENTRE PRÉSENTÉISME AU TRAVAIL, CHARGE MENTALE ET TRAVAIL À DOMICILE (1)

CHEZ LES CADRES, LE SENTIMENT PLUS DIFFUS D'UNE PRÉSENCE REQUISE AU TRAVAIL, QUI DÉTOURNE DES CONGÉS DE PARENTALITÉ

78% des pères concernés ont pris en intégralité leur congé de paternité, ce taux atteignant même les 83% chez les agents de maîtrise et les techniciens.

A l'inverse, il est moins important chez les cadres (**75%**), en particulier chez les cadres supérieurs et les dirigeants, qui ne sont respectivement que **63%** et **47%** à prendre leur congé paternité dans son intégralité. A noter que ce chiffre est plus faible encore chez les indépendants, qui ne sont que 32% à prendre leur congé de paternité (dans son intégralité ou non)*.

Parmi les pères qui n'ont pas pris leur congé de paternité en intégralité, **28%** des cadres ont senti que leur présence était requise au travail contre seulement **10%** des non-cadres. Chez les femmes, parmi les 8% qui n'ont pas pris l'intégralité de leur congé de maternité, **36%** des mères cadres le justifient par le fait que leur présence était requise au travail à cause d'un contexte spécifique contre **8%** des non-cadres.

DES GROSSESSES MOINS BIEN ACCUEILLIES

33% des femmes cadres ont eu le sentiment que l'annonce de leur grossesse a dérangé leur manager contre **26%** des femmes non-cadres.

DES POPULATIONS PLUS CONTRAINTES PAR LEUR CHARGE DE TRAVAIL

64% des salariés rapportent parfois du travail chez eux mais ceci concerne plus précisément **87%** des cadres contre **43%** des non-cadres.

Et une insatisfaisante prise en compte de la situation familiale des salariés contraint parfois plus les cadres que les non-cadres. 62% des salariés considèrent que leur situation familiale n'est pas prise en compte en ce qui concerne la planification des réunions, un sentiment qui varie de **65%** chez les cadres à **59%** chez les non-cadres.

* DREES, enquête *Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants*, 2013

ZOOM CADRES : UNE ARTICULATION DES TEMPS PLUS DIFFICILE POUR LES CADRES, NOTAMMENT POUR LES FEMMES CADRES, ENTRE PRÉSENTÉISME AU TRAVAIL, CHARGE MENTALE ET TRAVAIL À DOMICILE (2)

C'EST CHEZ LES HOMMES QUE LE FAIT D'ÊTRE CADRE DÉSENGAGE LE PLUS FORTEMENT DES RESPONSABILITÉS PARENTALES...

31% des cadres prennent habituellement les jours de congé pour enfant malade contre 50% des non-cadres. Ceci masque cependant **une inégalité par sexe** : **67%** des mères non-cadres et **47%** des mères cadres prennent ces jours contre uniquement **32%** des pères non-cadres et **18%** des pères cadres.

63% des pères disent s'occuper de leur enfant au moins à égalité de temps avec leur conjoint(e) mais ce taux varie de **55%** chez les pères cadres à **71%** chez les pères non-cadres soit un **différentiel d'implication selon le statut de 16 points**. Chez les femmes, 92% des femmes s'occupent de leur enfant au moins à égalité de temps et l'implication des mères cadres (92%) est équivalente à celle des non-cadres (94%).

Concernant les activités chronophages de fin de journée (activités, gestion du lendemain, tâches domestiques, horaires à respecter), elles concernent toujours **67%** des mères contre **39%** des pères. Chez les cadres, le taux d'implication des mères sur ces activités (65%) est très voisin de la moyenne des salariées (écart de 2 points) alors que chez les pères il est plus nettement en dessous (**33%**, écart de 6 points).

...ET CE SONT LES MÈRES CADRES QUI ONT MOINS LE SENTIMENT DE PROFITER DE LEUR ENFANT AUTANT QU'ELLES LE SOUHAITERAIENT

43% des mères ont le sentiment de profiter de leur enfant autant qu'elles le souhaiteraient, elles sont **39%** chez les cadres et **46%** chez les non-cadres. Le différentiel est de 7 points dans cette population entre cadres et non-cadres alors qu'il est plus réduit chez les hommes : 52% des non-cadres et 49% des pères cadres ont le sentiment de profiter de leur(s) enfant(s) autant qu'ils le souhaiteraient.

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS: LES CHIFFRES CLEFS DE LA CONSULTATION

LES CHIFFRES CLEFS DE LA CONSULTATION

UNE RÉELLE IMPLICATION DES PÈRES DANS LA PRISE DU CONGÉ DE PATERNITÉ

78% des pères concernés ont pris en intégralité leur congé de paternité (ils ne sont cependant que **63%** chez les cadres supérieurs et **47%** chez les dirigeants).

MAIS LE MAINTIEN D'UNE RÉPARTITION INÉGALITAIRE DES TÂCHES ET DE LA CHARGE MENTALE ASSOCIÉE

- Au sein du couple, **55%** des mères disent prendre majoritairement en charge les responsabilités parentales contre **8%** des pères.
- Après l'arrivée d'un enfant, **69%** des mères ont modifié leur organisation de travail (contre **29%** des pères) et **47%** ont même réduit ou arrêté leur activité (contre **6%** des pères).

ET LA RECONNAISSANCE D'UN IMPACT PARTICULIÈREMENT NÉGATIF DE LA MATERNITÉ SUR LA CARRIÈRE DES FEMMES

- **84%** des femmes et **57%** des hommes estiment que la parentalité est davantage un frein à la carrière pour les femmes que pour les hommes.
- A titre personnel, si **18%** des pères ont le sentiment que leur paternité a freiné leur carrière, ce sont **50%** des mères qui éprouvent ce sentiment à l'égard de leur maternité.

CEPENDANT, LA MOITIÉ DES PÈRES (55%) ESTIMENT SE CHARGER DES RESPONSABILITÉS PARENTALES À ÉGALITÉ AVEC LEUR CONJOINT.E CONTRE SEULEMENT 37% DES MÈRES QUI ONT CE SENTIMENT

ET PÈRES ET MÈRES DÉPLORENT UN MANQUE DE TEMPS POUR S'OCCUPER DE LEUR(S) ENFANT(S)

Près de la moitié des parents considèrent qu'ils ne peuvent pas suffisamment profiter de leur(s) enfant(s), seuls **6%** ayant le sentiment de pouvoir « tout à fait » profiter de leur(s) enfant(s) autant qu'ils le souhaiteraient.

PARADOXALEMENT, LES INDICATEURS D'EPANOUISSEMENT DANS LEUR EMPLOI AU REGARD DE L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE FAMILIALE SONT A DES NIVEAUX VOISINS ET PLUTÔT ÉLEVÉS CHEZ LES FEMMES ET CHEZ LES HOMMES

73% des mères et **72%** des pères se disent satisfaits de leur emploi actuel en terme de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

MAIS DES POLITIQUES D'ENTREPRISES JUGÉES INSUFFISANTES OU MÉCONNUES

77% des femmes et **68%** des hommes jugent que la parentalité est insuffisamment prise en compte dans l'organisation du temps et des lieux de travail (missions, déplacements).

CONCLUSION : UN STATU QUO PARADOXAL QUI MONTRE LA NÉCESSITÉ QUE LES POLITIQUES PUBLIQUES PERMETTENT DE RÉÉQUILIBRER DES RÔLES SOCIAUX FIGÉS EN ENTREPRISE