

GUIDE MÉTHODOLOGIQUE

Questionnaire d'évaluation de la « Conciliation vie personnelle / vie professionnelle »

Ce document fournit des instructions détaillées sur la façon de préparer, distribuer, collecter et analyser le questionnaire, ainsi que des conseils pour assurer une participation optimale et des réponses de qualité.

CONTEXTE :

En France, d'après le guide des chiffres clés de l'égalité entre les Femmes et les Hommes paru en 2023, la part des femmes parmi les cadres a doublé en 40 ans, mais la parentalité continue d'affecter davantage l'activité des mères. Une des raisons à cette explication reste la difficulté à concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Face à ce constat, les membres d'EGALAB (laboratoire renforçant l'égalité professionnelle en région PACA) ont imaginé un questionnaire à destination des entreprises et des institutions publiques afin d'évaluer en interne la satisfaction des équipes qu'en à leur équilibre de vie entre le professionnel et le personnel. La CPME 13 avec la CFDT et la Cité des métiers de Marseille et de PACA ont conçu le questionnaire.

LE CADRE :

Le questionnaire a été conçu pour s'inscrire dans une démarche interne d'amélioration des conditions de travail.

• Il peut s'inscrire dans :

- Un Plan / Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Un accord Qualité de Vie et Condition de Travail
- Une démarche de labellisation
- Une démarche qualité

• Il permet :

- De réaliser un état des lieux des pratiques mis en place et de leur appropriation
- D'identifier les besoins des collaborateur·rice·s

Le diagnostic qui résulte de ce questionnaire, permet d'élaborer un plan d'actions répondant aux plus près des attentes des salarié·e·s.

Dans le cadre de :



Financé par :



En partenariat avec :



CONTENU DU QUESTIONNAIRE :

Le questionnaire adapté pour les TPE et PME, il est 2 entrées : soit salarié·e, soit encadrant·e.

Anonyme, il compte une trentaine de questions réparties dans 4 rubriques : Flexibilité et temps de travail, Vie personnelle, Droit à la Déconnexion, Dialogue Social.

En ligne pour une facilité d'accès et sur un logiciel spécialisé pour une facilité de traitement des réponses.

MÉTHODOLOGIE DE DÉPLOIEMENT :

• Désigner un·e interlocuteur·rice unique :

Pour le déploiement de ce questionnaire, désignez un·e référent·e de l'action qui suivra le projet et sera l'interlocuteur·rice unique.

Ce référent peut être :

- Une personne du service RH
- Un membre de la direction (si pas de service RH)
- Le·la référent·e égalité Femmes – Hommes, diversité ou QVCT
- Un syndicat
- Un prestataire externe (cabinet, consultant)

• Communiquer et sensibiliser :

Annoncez la démarche en réunion d'équipe puis par mail. Cette information peut être relayée via un intranet ou des affiches.

• Durée :

Il est conseillé de laisser 3 semaines aux collaborateur·rice·s pour répondre à ce questionnaire.

COLLECTE DES DONNÉES ET ANALYSE :

Le questionnaire étant anonyme, la confidentialité des réponses est assurée.

Le questionnaire est hébergé sur un site spécialisé et sécurisé. Les données seront extraites, remis à l'entreprise, puis supprimer du site hébergeant le questionnaire.

Les données collectées seront conservées jusqu'à 3 ans après la campagne afin d'évaluer l'impact du plan d'actions potentiellement mené.

Dans le cadre de :



Financé par :



En partenariat avec :



COMMUNICATION DES RÉSULTATS & MISE EN ŒUVRE DU PLAN D' ACTIONS :

• Restitution :

Il est fortement recommandé de faire une restitution de ce diagnostic auprès des équipes en rédigeant une synthèse des résultats et une proposition de plan d'actions. Cette restitution peut prendre deux formes :

- Orale en séance collective (format adapté en fonction de la taille des effectifs) ou dans les instances représentatives (type Réunion CSE)
- Ecrite par mail.

La rédaction de ce document synthétique et cette communication permet :

- En interne, de motiver et de fidéliser les salarié·e·s
- En externe, de travailler sa marque employeur.

• Plan d'actions :

Définir des indicateurs.

Ci-contre quelques idées d'actions à mettre en œuvre :

- Charte d'engagement à signer par tous les salarié·e·s
- Guide de bonnes pratiques
- Parcours de retour à l'emploi après un arrêt longue durée
- Aide à la garde d'enfant
- Sensibilisation des équipes et manager aux bonnes pratiques permettant la conciliation des temps de vie
- Mise en place du télétravail
- Mise en place de la semaine de 4 jours (32h)

Il est recommandé une évaluation de 2 à 3 ans après la mise en œuvre du plan d'actions en reproposant le même questionnaire aux salarié·e·s. Cela permettra d'évaluer des indicateurs de suivi et d'impact

POUR ALLER PLUS LOIN :

ANACT : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

ARACT : « Guide retours d'expérience et expression des salariés dans un contexte de crise »

Dans le cadre de :



Financé par :

