



## Étude Indeed : malgré des progrès, parentalité et aide continue d'alimenter les stéréotypes au travail

*Mieux reconnues au sein des entreprises, la parentalité et l'aide continue poursuivent d'alimenter certaines interrogations sur l'engagement professionnel des salariés : une majorité de recruteurs déclarent que ces facteurs changent la perception de l'engagement au travail. Un paradoxe révélateur des transformations et des tensions qui traversent aujourd'hui le monde du travail.*

**Paris, le 10 juin 2026** – Alors que les entreprises françaises sont confrontées à de profondes mutations du monde du travail : évolution des attentes des salariés, vieillissement démographique ou encore renforcement des dispositifs liés à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, à l'image de l'entrée en vigueur du nouveau congé parental le 1er juin 2026, la parentalité et l'aide continue s'imposent comme des réalités incontournables. Qu'il s'agisse d'accompagner un enfant ou de soutenir régulièrement un proche malade, en situation de handicap ou en perte d'autonomie, ces responsabilités concernent désormais une part croissante de la population active.

Dans ce contexte, Indeed, première plateforme de recrutement et de matching au monde, publie une nouvelle étude menée avec OpinionWay qui révèle un paradoxe frappant : **si la parentalité et l'aide continue occupent une place centrale dans les représentations du travail, elles restent encore associées à des interrogations sur l'engagement et la disponibilité des salariés concernés.**

### Des entreprises davantage reconnues comme acteurs légitimes, sous l'effet des évolutions récentes

Portées notamment par l'évolution du cadre légal et des politiques RH (développement des congés familiaux, flexibilité accrue, dispositifs dédiés), les entreprises assument désormais leur rôle :

- **72 % des recruteurs** estiment qu'il relève de leur responsabilité d'accompagner les salariés parents ou aidants.
- **70 %** estiment que **la parentalité est prise en compte** au sein de leur organisation. Ce chiffre tombe à 57 % lorsqu'il s'agit de l'aide continue.

Cette dynamique traduit un basculement : ces sujets ne relèvent plus uniquement de la sphère privée mais deviennent **des enjeux pleinement intégrés à la vie de l'entreprise.**

Pour autant, cette structuration demeure inégale. Si la parentalité commence à s'inscrire dans des dispositifs RH identifiés (accompagnement au retour de congé, aménagement des conditions de travail ou encore solutions de garde), **l'aide continue reste en retrait. Seuls 32 % des recruteurs déclarent que le statut de salarié aidant est reconnu au sein de leur organisation, et 22 % mentionnent l'existence d'un référent dédié.** Ce décalage se retrouve également du côté des salariés : **seuls 14 % affirment bénéficier d'un tel dispositif, révélant une prise en compte encore partielle et souvent peu visible de l'aide continue en entreprise.**

**Une reconnaissance qui ne neutralise pas les biais, bien au contraire**

Si la parentalité et l'aide sont aujourd'hui mieux prises en compte dans les entreprises, **elles continuent d'influencer la manière dont les salariés concernés sont perçus, sans pour autant faire l'unanimité.**

Ainsi, **75 % des recruteurs estiment que la parentalité modifie la perception de l'engagement d'un salarié.** Toutefois, un quart d'entre eux ne partage pas ce point de vue, dont 10 % qui s'y opposent totalement. Un constat similaire s'observe concernant l'aide : **71 % des recruteurs considèrent qu'elle influence la perception de l'engagement, une opinion également partagée par 70 % des salariés.** Là encore, une minorité non négligeable exprime un désaccord marqué (5 % des recruteurs et 4 % des salariés).

Derrière ces chiffres persistent des représentations profondément ancrées. Si la parentalité et l'aide sont désormais mieux reconnues dans l'entreprise, **elles continuent d'alimenter des interrogations sur la disponibilité, la fatigue et, plus largement, l'engagement des salariés concernés.**

Ces perceptions ne sont pas sans conséquence : **85 % des recruteurs reconnaissent qu'elles entrent en ligne de compte dans les décisions d'évolution professionnelle ou de promotion.**

Elles s'appuient également sur des représentations largement partagées. Ainsi, **79 % des recruteurs (contre 69 % des salariés) estiment que les parents et les aidants ont besoin d'aménagements spécifiques pour concilier leurs responsabilités personnelles et leur activité professionnelle.** Par ailleurs, 85 % des recruteurs comme des salariés considèrent que ces populations doivent composer avec des contraintes personnelles qui influencent leur organisation du travail.

Autrement dit, la reconnaissance institutionnelle de la parentalité et de l'aide ne suffit pas à faire disparaître les biais. Elle peut même contribuer à installer durablement des trajectoires professionnelles différenciées, en associant ces situations à des présomptions de moindre disponibilité ou d'engagement.

### **Un décalage persistant entre discours des entreprises et réalité vécue**

Ce décalage tient à la fois à la réalité des dispositifs et à leur visibilité encore limitée, mais aussi à une forme d'autocensure, qui se traduit concrètement dans les trajectoires professionnelles : **74 % des recruteurs et 67 % des salariés** estiment que parents et aidants renoncent plus souvent à certaines opportunités, **une perception encore plus marquée chez les femmes (76 % contre 60 % des hommes).**

Cette dynamique est d'autant plus structurante qu'elle dépasse les seuls moments clés de carrière. Au-delà des évolutions et des promotions, près de neuf recruteurs sur dix considèrent que ces sujets jouent un rôle dans les décisions de **mobilité interne (89 %), le recrutement (87 %) ou encore les refus de promotion (80 %).** Dans ce contexte, la pression reste forte : les salariés concernés intègrent ces mécanismes et adaptent leurs comportements pour continuer à démontrer leur engagement (63 %)

La reconnaissance des contraintes personnelles ne se traduit donc pas nécessairement par un allègement de la pression. Elle peut au contraire s'accompagner d'une exigence accrue de démonstration de l'engagement, installant une tension durable dans le quotidien des salariés concernés. **Ce constat met en lumière la difficulté persistante à transformer les intentions affichées en pratiques concrètes au sein des organisations.**

*« Le paradoxe mis en lumière par cette étude est frappant : plus la parentalité et l'aide sont reconnues dans l'entreprise, plus elles risquent parfois de devenir des marqueurs qui influencent la perception des*

salariés concernés. L'enjeu n'est donc plus seulement de reconnaître ces réalités, mais de s'assurer qu'elles n'aient aucun impact sur les opportunités professionnelles. Dans un marché du travail sous tension, les entreprises qui réussiront seront celles capables de concilier performance, équité et réalités de vie. » **explique Éric Gras, spécialiste du marché de l'emploi chez Indeed.**

### **Méthodologie**

Enquête OpinionWay pour Indeed réalisée en ligne du 30 avril au 19 mai 2026 auprès de 557 recruteurs et 521 salariés du secteur privé, représentatifs des salariés des entreprises privées de 20 salariés et plus.

### **À propos d'Indeed**

Plus de personnes trouvent un emploi sur Indeed que sur tout autre site. Premier site d'emploi au monde (Comscore, total des visites, mars 2026), Indeed est une plateforme de recrutement mondiale qui met en relation plus de 645 millions de profils de chercheurs d'emploi avec 3,3 millions d'employeurs dans plus de 60 pays. Indeed s'appuie sur l'intelligence artificielle et des données en temps réel pour connecter les candidats à des opportunités pertinentes et aider les employeurs à recruter plus rapidement.

Avec des plateformes comme Glassdoor et Indeed Flex, Indeed transforme la manière dont les individus recherchent un emploi, se renseignent sur les entreprises et accèdent à des formes de travail flexibles. Indeed est une filiale de Recruit Holdings, un leader mondial des technologies RH et des solutions d'entreprise, engagé à simplifier le recrutement et à transformer le monde du travail.

### **Contacts presse**

<p>L'équipe Hotwire pour Indeed <a href="mailto:Indeedfr@hotwireglobal.com">Indeedfr@hotwireglobal.com</a> 01 43 12 55 77 / 70 / 68 / 56</p>	<p>Indeed - Agnès Gicquel <a href="mailto:agnes@indeed.com">agnes@indeed.com</a> 06 20 40 37 35</p>
--	---