

opinionway,

— POUR —

indeed

*Parentalité, aide :
des réalités reconnues...
mais encore perçues
comme des fragilités
professionnelles*

Note de synthèse | Juin 2026

Vos contacts :

Eléonore QUARRÉ

Responsable des études Société - Pôle Opinion
equarre@opinion-way.com

Amélie MARMUSE

Cheffe de projets - Pôle Opinion
amarmuse@opinion-way.com

15, place de la République
75003 PARIS





Note méthodologique

L'étude « Parentalité, aideance : des réalités reconnues... mais encore perçues comme des fragilités professionnelles » réalisée pour Indeed, explore la manière dont la parentalité et l'aideance influencent aujourd'hui le rapport au travail, le regard porté sur les salariés concernés et leurs trajectoires professionnelles.

Cette étude a été réalisée auprès de deux échantillons :

- ▶ Un échantillon de **557 « recruteurs » – salariés participant au processus de recrutement dans leur entreprise**, issu d'un échantillon de 1 276 salariés représentatif de la population des salariés des entreprises privées de 20 salariés et plus ;
- ▶ Un échantillon de **521 salariés du secteur privé**, représentatif de la population des salariés des entreprises privées de 20 salariés et plus.

Les interviews ont été réalisées par **questionnaire autoadministré en ligne** sur système CAWI (*Computer Assisted Web Interview*).

Les interviews ont été réalisées **du 30 avril au 20 mai 2026**.

Toute publication totale ou partielle doit impérativement utiliser la mention complète suivante : **« Sondage OpinionWay pour Indeed »** et aucune reprise de l'enquête ne pourra être dissociée de cet intitulé.

OpinionWay rappelle par ailleurs que les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : **1,9 à 4,4 points** au plus pour un échantillon de 500 répondants.

OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la norme ISO 20252.

Longtemps considérées comme des sujets relevant strictement de la sphère privée, la parentalité et l'aide occupent aujourd'hui une place de plus en plus visible dans le monde du travail. Horaires aménagés, télétravail, charge mentale, fatigue, arbitrages de carrière : ces réalités ne sont plus perçues comme exceptionnelles ou marginales dans les entreprises françaises.

Mais cette visibilité accrue ne signifie pas pour autant une disparition des biais ou des tensions. Car derrière la reconnaissance progressive de ces contraintes personnelles persiste souvent une interrogation implicite : un parent ou un aidant peut-il être aussi disponible, aussi mobile ou aussi investi qu'un autre salarié ?

Emerge ainsi un paradoxe très contemporain : jamais les réalités personnelles des salariés n'ont été aussi intégrées dans les organisations, mais rarement elles n'ont autant nourri le sentiment d'être évalué différemment.

A. Parentalité et aide : des sujets désormais pleinement intégrés à la vie de l'entreprise ?

- ▶ **La parentalité et l'aide ne sont plus considérées comme des sujets périphériques dans les entreprises.** Près de 7 recruteurs sur 10 déclarent que les contraintes des parents sont généralement bien comprises et que les entreprises les prennent en compte (respectivement 72% et 70%). Le sujet de l'aide, plus récemment investi par les entreprises, est également considéré par une majorité de recruteurs comme bien compris et pris en compte par les employeurs (64% et 57%).
- ▶ Au-delà de la bonne compréhension de ces sujets, les entreprises se veulent aussi investies d'une mission : **plus de 7 recruteurs sur 10 estiment que c'est leur rôle d'accompagner la parentalité et l'aide** (72%). La question n'est donc plus seulement de savoir si ces sujets existent dans l'entreprise, mais bien de déterminer jusqu'où l'entreprise doit aller pour permettre aux salariés concernés de continuer à travailler dans de bonnes conditions.
- ▶ Pour les aider à concilier vie professionnelle et contraintes personnelles, **une majorité de recruteurs déclarent que parents (69%) comme aidants (58%) disposent d'avantages liés à leur situation.** L'idée d'une prise en compte spécifique semble donc installée dans les représentations des recruteurs.

Pourtant, dans le détail, on observe que les dispositifs restent encore inégalement déployés. En matière de soutien à la parentalité, 46% des recruteurs évoquent les dispositifs en cas de maladie des enfants, 40% l'accompagnement au retour de congé maternité ou paternité, 28% les dispositifs d'aide à la parentalité et 27% les

solutions de garde d'enfants. S'agissant de l'aidance, les chiffres demeurent plus limités : 32% évoquent la reconnaissance du statut de salarié aidant et 22% seulement un référent dédié aux salariés aidants.

On voit donc apparaître un premier décalage : les recruteurs reconnaissent largement la légitimité de ces sujets, mais cette reconnaissance ne se traduit pas encore toujours par des dispositifs très structurés. La parentalité et l'aidance semblent bien entrées dans le champ des préoccupations professionnelles, sans être encore pleinement traitées comme des enjeux RH à part entière.

B. Le sentiment que parentalité et aidance modifient massivement le rapport au travail

- ▶ Si les contraintes personnelles des parents et des aidants semblent reconnues, cela ne signifie toutefois pas qu'elles soient perçues de manière neutre dans l'entreprise. Ces réalités apparaissent comme étant susceptibles de perturber l'organisation du travail, les équilibres collectifs... mais aussi d'influencer le regard porté sur les salariés concernés. **Trois quarts des recruteurs sont convaincus qu'être parent change la perception de l'engagement au travail (75%), tandis que 71% disent la même chose concernant les salariés aidants.** La vie personnelle n'apparaît donc plus comme extérieure au travail : elle est désormais pensée comme un élément susceptible d'avoir des conséquences professionnelles directes.
- ▶ **Cette visibilité accrue des contraintes personnelles s'accompagne par ailleurs d'un regard très structurant sur la disponibilité,** la capacité d'investissement ou les perspectives professionnelles des salariés concernés. 7 recruteurs sur 10 considèrent ainsi que les parents et les aidants peuvent être perçus comme moins disponibles que les autres salariés (respectivement 70% et 68%) et plus fatigués (67% dans les deux cas). **La parentalité comme l'aidance semblent ainsi de plus en plus associées à l'idée d'une disponibilité professionnelle partiellement entravée.** Les recruteurs sont également nombreux à considérer que ces situations ont des conséquences sur les trajectoires professionnelles elles-mêmes : 63% jugent qu'être parent peut freiner une carrière et 66% disent la même chose concernant l'aidance.
- ▶ Ce regard semble encore plus marqué dans certains univers professionnels. Dans les secteurs de services, 80% des recruteurs considèrent que les parents peuvent être perçus comme moins disponibles, 75% qu'ils sont plus fatigués.
- ▶ Les grandes entreprises apparaissent elles aussi particulièrement concernées : dans les structures de 1 000 salariés et plus, 77% des recruteurs estiment que les contraintes des parents sont généralement bien comprises... mais 71% considèrent malgré tout qu'ils peuvent être perçus comme moins disponibles.

- ▶ **Ces résultats traduisent une véritable tension** : les entreprises semblent mieux reconnaître les réalités personnelles des salariés, mais cette reconnaissance s'accompagne aussi d'une forme de catégorisation tacite des salariés. Dès lors, un soupçon implicite semble s'installer autour de la disponibilité ou de l'engagement des salariés concernés. **Les recruteurs reconnaissent d'ailleurs massivement que parentalité et aide peuvent entrer en ligne de compte dans de nombreux arbitrages internes.** Près de neuf managers sur dix considèrent que ces sujets jouent un rôle dans les décisions de mobilité interne (89%) ou de recrutement (87%), tandis que 85% estiment qu'ils influencent les décisions d'évolution ou de promotion.

C. Les salariés ressentent fortement ce regard... et apprennent à « compenser »

- ▶ **Les salariés eux-mêmes ont largement intégré l'idée que la parentalité et l'aide modifient la manière dont ils sont perçus dans l'entreprise.** Ainsi, plus des trois quarts des salariés considèrent que les parents peuvent être perçus comme moins disponibles que les autres collaborateurs (77%) et près de 7 sur 10 disent la même chose des aidants (69%). **L'idée selon laquelle la performance des salariés concernés par des contraintes personnelles serait affectée est également bien présente** : 44% ont le sentiment que les parents sont vus comme moins performants que d'autres salariés, 60% ressentent la même chose concernant les aidants.

Dans ce contexte, **64% estiment qu'être parent peut freiner une carrière et 65% pensent la même chose concernant l'aide.** 48% affirment que les parents ont moins de chances que les autres salariés d'être promus, 56% partagent cet avis concernant les aidants (87% parmi ceux qui sont aidants réguliers eux-mêmes).

- ▶ **Ces ressentis sont encore plus forts parmi les femmes.** 84% des salariées considèrent que les parents peuvent être perçus comme moins disponibles (vs 71% des hommes). 54% ont le sentiment qu'être mère peut être associé à une moindre performance professionnelle (vs 37% pour les hommes et la paternité). **Les femmes sont également plus nombreuses à penser qu'être parent peut freiner une carrière** (73% vs 58%) ou qu'être aidant peut avoir le même effet (71% vs 60%).
- ▶ **Les moins de 45 ans apparaissent eux aussi particulièrement sensibles à ces mécanismes** : 89% considèrent que les parents peuvent être perçus comme moins disponibles (vs 59% pour leurs aînés) et 54% moins performants (vs 31%). Par ailleurs, l'idée selon laquelle les parents ont moins de chance d'être promus et qui est partagée par 59% des salariés les plus jeunes (vs 33%) pose question dans un contexte où les pouvoirs publics cherchent à encourager la natalité.

- ▶ **Cette pression ressentie se traduit d'ailleurs par un fort sentiment de devoir « compenser ».** Près des deux tiers des salariés considèrent que les parents doivent parfois en faire plus pour prouver leur engagement professionnel (63%, 69% selon les parents eux-mêmes), tandis que cette proportion atteint 61% concernant les aidants.
- ▶ **Les entreprises semblent ainsi adresser un message paradoxal aux salariés concernés :** leurs contraintes personnelles seraient reconnues, et même prises en compte... mais elles doivent continuer à perturber le moins possible le fonctionnement attendu du travail.

D.Des salariés en désaccord avec les recruteurs : un sentiment majoritaire de manque de prise en compte

- ▶ **Le tabou autour de la parentalité et surtout de l'aide apparaît comme la conséquence logique de cette pression implicite.** Si les salariés ont le sentiment que ces situations peuvent modifier le regard porté sur leur engagement, leur disponibilité ou leurs perspectives professionnelles, ils peuvent être tentés de minimiser leurs difficultés ou d'éviter d'en parler ouvertement. Aujourd'hui, 56% des salariés considèrent que l'aide reste un sujet tabou dans les entreprises, 43% concernant la parentalité.
- ▶ **Chez les salariés aidants réguliers, cette logique devient particulièrement marquée :** 82% estiment que l'aide reste un sujet tabou dans les entreprises... d'autant que seuls 32% d'entre eux jugent que leurs contraintes sont bien comprises par leur employeur. Ainsi, les salariés les plus exposés à ces réalités semblent aussi être ceux qui ressentent le plus fortement la nécessité de les invisibiliser.
- ▶ **Ce décalage se retrouve dans l'évaluation de l'engagement des entreprises.** Alors que 63% des recruteurs jugent que les entreprises en font suffisamment pour accompagner les salariés parents, seuls 48% des salariés partagent cet avis. Le même écart apparaît concernant les aidants : 52% des recruteurs estiment que les entreprises en font suffisamment, contre seulement 38% des salariés.
- ▶ **Les dispositifs déployés au sein des entreprises semblent également insuffisamment existants ou visibles.** 15% des salariés déclarent avoir accès à des solutions de garde d'enfants (soit 12 points de moins que ce que déclarent les recruteurs), 21% à des dispositifs d'aide à la parentalité (écarts de 7 points), 20% à la reconnaissance du statut de salarié aidant (écarts de 12 points), etc. **50% déclarent que les aidants ne disposent d'aucun avantage.**

E. Le travail influence désormais les décisions de vie

- ▶ **Les conséquences de ces représentations dépassent largement le seul cadre de l'entreprise.** Elles semblent désormais influencer certaines décisions de vie majeures, notamment autour de la parentalité. Aujourd'hui, **plus d'un salarié sur cinq explique avoir déjà décalé ou abandonné un projet de parentalité** en raison de son travail (21%). Dans le détail, 17% disent avoir repoussé ce projet et 15% déclarent y avoir renoncé.
- ▶ Cette logique est particulièrement présente chez les salariés déjà confrontés à des contraintes personnelles fortes. **Plus d'un tiers des aidants (35%) disent avoir déjà décalé ou abandonné un projet de parentalité à cause de leur travail**, contre 12% des non-aidants.
- ▶ Chez les salariés n'ayant pas d'enfant, 21% déclarent ne pas vouloir devenir parents car ils estiment que cela freinerait leur carrière. **Cette crainte est nettement plus présente chez les femmes concernées : 30% d'entre elles affirment ne pas vouloir devenir parent pour cette raison**, contre 16% des hommes.
- ▶ Le sentiment qu'il n'existe jamais vraiment de « bon moment » pour conjuguer ambitions professionnelles, stabilité économique et vie familiale amène également à un autre constat : **plus d'un quart des parents salariés déclarent qu'il leur arrive de regretter d'être devenus parents pour des raisons liées à leur travail** (27%, 44% parmi les aidants ; deux fois plus parmi les hommes que les femmes – 34% vs 18%).

Ces résultats moins révéler un rejet de la parentalité elle-même qu'une fatigue sociale plus diffuse, liée à la difficulté de cumuler durablement plusieurs rôles exigeants : être un salarié disponible, un parent investi, parfois aussi un aidant présent auprès d'un proche.

F. Un enjeu RH majeur, pas seulement un sujet de conciliation individuelle

- ▶ Cet enjeu est d'autant plus stratégique **que l'engagement des entreprises en faveur de la parentalité et de l'aidance est largement perçu comme un levier d'attractivité et de fidélisation.**

Pour les recruteurs comme pour les salariés ces sujets ne relèvent pas seulement de la qualité de vie au travail : ils influencent désormais la capacité des entreprises à attirer, engager et retenir durablement leurs équipes. **Les recruteurs en sont particulièrement convaincus : 88% estiment que l'engagement d'une entreprise en faveur de la parentalité et de l'aidance a un impact important sur l'envie des**

salariés de rester dans l'entreprise, 87% sur leur attachement à l'entreprise, 85% sur le choix d'une entreprise, 84% sur la motivation des équipes et 83% sur la performance globale.

- ▶ **Les salariés partagent largement cette perception** : 78% estiment que l'engagement de l'entreprise sur ces sujets a un impact important sur leur envie de rester, 76% sur leur attachement, 72% sur le choix d'une entreprise, 78% sur la motivation des équipes et 70% sur la performance globale. **Les salariés aidants réguliers sont pour leur part quasi-unanimes** : 94% estiment que l'engagement d'une entreprise en faveur de la parentalité et de l'aidance a un impact sur leur envie de rester, 93% sur leur attachement et 92% sur la performance globale de l'entreprise.

Ces chiffres soulignent que les politiques d'accompagnement ne sont pas seulement des dispositifs sociaux : elles peuvent devenir un véritable facteur de rétention pour les salariés les plus exposés.

- ▶ **Le paradoxe est donc particulièrement net : les entreprises reconnaissent l'importance stratégique de ces sujets, mais les salariés jugent encore leur accompagnement insuffisant.** La parentalité et l'aidance apparaissent ainsi comme un terrain décisif pour repenser la promesse employeur : non plus seulement autour de la rémunération, des missions ou de la flexibilité, mais autour de la capacité réelle à accueillir les contraintes de vie des salariés sans les transformer en fragilité professionnelle.

En conclusion, cette étude révèle plusieurs grands enseignements :

- ▶ **La parentalité et l'aide occupent désormais une place centrale dans les représentations du travail.** Elles sont reconnues, discutées, parfois accompagnées, et perçues comme des réalités que les entreprises ne peuvent plus ignorer.
- ▶ **Mais cette reconnaissance reste profondément ambivalente.** Plus ces situations deviennent visibles, plus elles semblent aussi exposer les salariés concernés à un regard spécifique : moindre disponibilité supposée, engagement à prouver, perspectives de carrière plus incertaines, décisions professionnelles implicitement influencées.
- ▶ **Or les attentes exprimées par les salariés comme par les recruteurs montrent qu'un autre modèle est en train d'émerger.** Accompagner réellement la parentalité et l'aide ne relève plus seulement d'un enjeu social ou humain : c'est aussi un levier d'engagement, de fidélisation, d'attractivité et de performance.
- ▶ **Tout l'enjeu est désormais de faire en sorte que la reconnaissance des contraintes personnelles ne se transforme pas en étiquette professionnelle.** Autrement dit : permettre aux salariés d'être parents, aidants, parfois les deux, sans avoir à prouver qu'ils restent malgré tout des salariés engagés.