

**Baromètre 2013 de la conciliation
entre vie professionnelle et vie familiale**

Résultats du Volet "salariés-parents"

26 avril 2013

Sommaire

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Note technique | 3 |
| Synthèse des enseignements | 4 |
| Tableau de bord | 6 |
| La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale | 7 |
| Importance accordée à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale | 8 |
| Sentiment d'écoute en tant que salarié-parent | 9 |
| Satisfaction concernant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale | 10 |
| Les causes de satisfaction | 11 |
| Les causes d'insatisfaction | 12 |
| Implication de l'entreprise ou de l'organisme employeur | 13 |
| Implication du supérieur hiérarchique direct | 14 |
| Les solutions d'avenir | 15 |
| Palmarès général des meilleurs mesures | 16 |
| Focus : mesures d'organisation du travail attendues | 17 |
| Focus : soutiens financiers attendus | 18 |
| Focus : services de la vie quotidienne attendus | 19 |
| Focus : autres mesures professionnelles attendues | 20 |
| Mesures déjà mises en place dans les entreprises | 21 |

Sondage Viavoice réalisé pour l'**Observatoire de la Parentalité en Entreprise**.

Sondage effectué en ligne du 21 février au 2 mars 2013, auprès d'un échantillon de **1000 salariés ayant des enfants de moins de 25 ans au foyer, extrait d'un échantillon représentatif des salariés** résidant en France métropolitaine.

Représentativité assurée par la méthode des quotas appliquée aux critères suivants : sexe, âge, profession de la personne de référence au sein du foyer, secteur d'activité (privé ou public).

Synthèse des enseignements [1/2]

L'édition 2013 du Baromètre de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise – Volet Salariés intervient dans un contexte spécifique par rapport aux années précédentes :

- D'abord parce qu'elle intervient au bout de 5 ans de crise, qui ont fragilisé un certain nombre d'entreprises et positionné les questions de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale soit comme une contrainte supplémentaire, soit comme une opportunité pour sortir de la crise.

Dès lors, 3 grandes tendances ressortent de façon significative du Volet Salariés du Baromètre 2013 de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise, mené en partenariat avec l'UNAF :

- La baisse du sentiment d'écoute et de prise en compte des spécificités des salariés-parents, que ce soit par l'entreprise ou par les managers ;**
- Le recul des mesures les plus coûteuses dans les entreprises : primes à la naissance, congés spécifiques, aides à la scolarité, etc.**
- La confirmation d'une attente forte en matière de souplesse dans l'organisation du travail, apparue en 2012.**

La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle reste une attente majeure des salariés, encore insuffisamment prise en compte dans les entreprises

Alors que **93 % des salariés-parents** jugent que l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale constitue un **sujet de préoccupation « important »** pour eux, dont 55 % « très important », leurs attentes ne semblent toujours pas suffisamment prises en compte au sein des entreprises :

- Les salariés-parents sont ainsi de plus en plus nombreux à s'estimer **mal écoutés** au sein de leur entreprise (**45 %**, +2 points par rapport à 2012), une tendance en progression constante depuis 2011 (+3 points). Ce sentiment est d'autant plus fort au sein des entreprises de 200 à 499 salariés (53 %), où le rapport à la hiérarchie est souvent différent des petites structures. C'est d'ailleurs dans les TPE de moins de 10 salariés que la satisfaction globale sur l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle est la plus élevée (83 %).

- Une large majorité des salariés interrogés (**76 %**) déclarent par ailleurs que **leur entreprise « ne fait pas beaucoup de choses »** pour les aider en tant que salariés-parents, de même que leur supérieur hiérarchique « ne fait pas beaucoup de choses » pour 66 % d'entre eux. Sur ce dernier point, c'est davantage le statut du salarié que la taille de l'entreprise qui explique une meilleure prise en compte de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale : ainsi les ouvriers sont 75 % à penser que leur supérieur hiérarchique « ne fait pas beaucoup de choses », contre seulement 62 % des cadres, relativement mieux écoutés par leur manager.

Synthèse des enseignements [2/2]

La question des rythmes scolaires préoccupe aujourd'hui les salariés-parents

Malgré tout, la **satisfaction globale** concernant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale **est stable à 76 %** de satisfaits, contre 24 % **d'insatisfaits**, principalement en raison **d'horaires et d'un rythme professionnel inadaptés**, qui ne correspondent pas **à ceux des enfants**.

A l'inverse, les motifs de **satisfaction** des salariés-parents déclarant bien concilier vie professionnelle et vie familiale témoignent d'une évolution progressive vers une **organisation du travail plus souple** : l'autonomie dans la gestion du travail, la flexibilité des horaires, le télétravail ou travail partiel étant de plus en plus cités (+2 points par rapport à 2012, +6 points depuis 2010).

Mais l'évolution majeure observable en 2013 est que les salariés-parents mettent de moins en moins en avant comme motif de satisfaction un rythme de travail jugé adapté au rythme scolaire de leurs enfants (15 % contre 32 % en 2012). Dans le même temps, les **insatisfaits** sont quant à eux de plus en plus nombreux à pointer du doigt des **horaires incompatibles avec la scolarité** de leurs enfants (41 %, +6 points par rapport à 2012).

Des évolutions sans doute dues au débat actuel (au moment où l'enquête a été mise en œuvre) autour de la réforme des rythmes scolaires, pouvant inquiéter certains salariés-parents sur leurs capacités à gérer les nouveaux horaires de leurs enfants avec leur propre vie professionnelle.

Des attentes toujours aussi fortes pour une organisation du travail plus souple et des soutiens financiers, mais des entreprises moins enclines à certaines aides coûteuses

On remarque que les attentes principales des salariés-parents concernent, tout comme en 2012, des questions d'organisation du travail (et notamment les **règles simples de vie quotidienne pour 31 %** d'entre eux (+13 points depuis 2009), ce qui en fait la première attente globale) mais aussi des questions **d'aides financières** (financement des études, mutuelles), toujours importantes en temps de crise.

D'autres attentes sont par ailleurs croissantes depuis 4 ans, que ce soit l'aménagement des congés parentaux et de paternité (19 %, +4 points depuis 2009), une gestion des ressources humaines moins discriminante pour les salariés-parents (recrutement, gestion des carrières ou rémunérations), en hausse de 6 points en 4 ans avec 17 % de citations, ou encore l'intégration dans l'entretien annuel avec le responsable hiérarchique d'un temps d'échange sur ce sujet (14 %, +5 points).

Pourtant, si ces attentes restent fortes et prioritaires, les **entreprises** semblent, en temps de crise, plutôt **limiter les démarches représentant un investissement financier** : seuls 35 % des salariés-parents interrogés disent aujourd'hui avoir droit aux primes à la naissance d'un enfant, en baisse de 4 points en un an. De même, il y a moins de salariés à avoir droit à des congés familiaux rémunérés (32 %, -5 points), des aides au financement de la scolarité et des études (23 %, -3 points), ou à la participation aux « frais de garde ponctuelle ou permanente » (Chèque Emploi Service Universel pour du baby-sitting, crèches ou centres aérés à tarif préférentiel, etc.) qui concernent 22 % des salariés-parents interrogés (-4 points).

Profession



et



famille

La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale : un sujet majeur

93 %

des salariés-parents trouvent « important » l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle

76 %

des salariés-parents jugent que **leur entreprise** ne fait pas beaucoup de choses pour les aider (en tant que salarié-parent)

45 %

d'entre eux se disent mal écoutés à propos de leurs préoccupations « vie professionnelle-vie familiale » au sein de leur entreprise

Les mesures déjà mises en place :

50 %



Mutuelles avantageuses pour les familles

40 %



Travail à temps partiel facilité, sans impact négatif sur l'évolution professionnelle

39 %



Aménagement des congés parentaux et de paternité sans impact négatif sur l'évolution professionnelle

Les mesures les plus attendues :

31%



Règles simples de vie quotidienne (éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir)

25 %



Aide au financement de la scolarité et des études

24 %



Mutuelles avantageuses pour les familles

LA CONCILIATION

ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

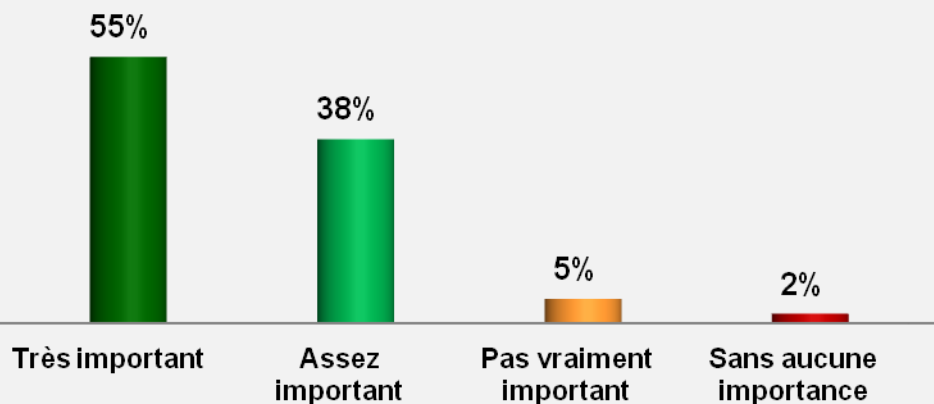


Importance accordée à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale

Pour vous, en tant que salarié et parent à la fois, l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale constitue-t-il un sujet de préoccupation...

ST« Important » : 93 %

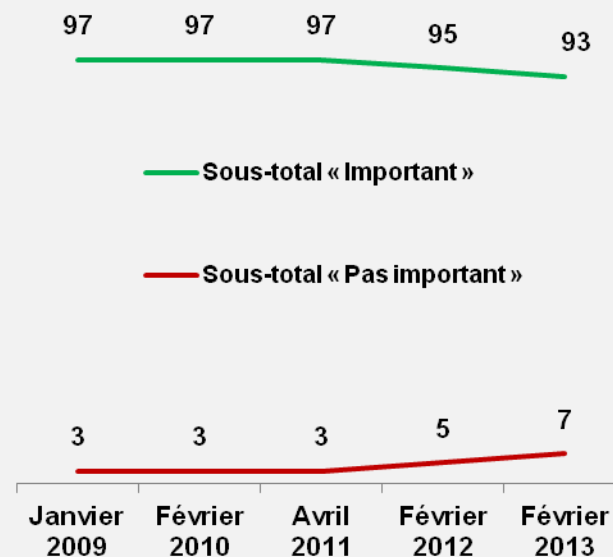
Dont :
25-34 ans 96 %
Cadres, professions intellectuelles 97 %



ST« Pas important » : 7 %

Dont :
50-67 ans 16 %
Ouvriers 17 %

Évolutions (en %)



Base : ensemble de l'échantillon

Sentiment d'écoute en tant que salarié-parent

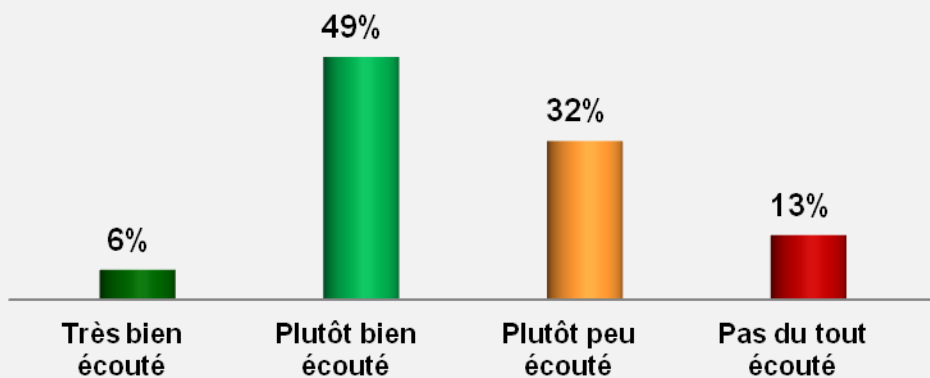
En tant que salarié-parent, avez-vous le sentiment d'être très bien écouté, plutôt bien écouté, plutôt peu écouté ou pas du tout écouté à propos de vos préoccupations « vie professionnelle – vie familiale » dans l'entreprise ou l'organisme dans lequel vous travaillez ?

Sous-total
« Bien écouté » : 55 %

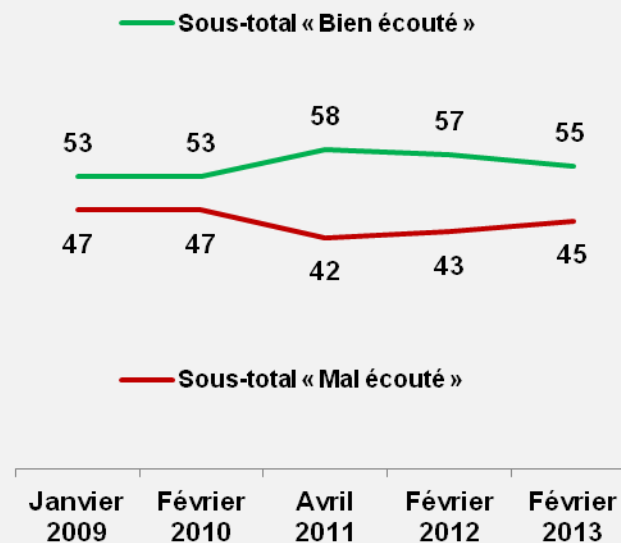
Dont :
Entreprises de moins de 10 salariés 64 %

Sous-total
« Mal écouté » : 45 %

Dont :
Entreprises de 200 à 499 salariés : 53 %



Évolutions (en %)



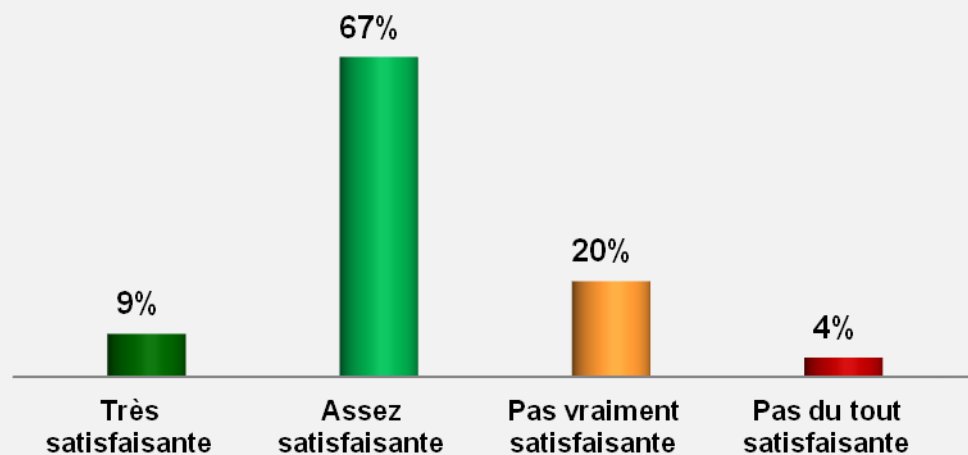
Base : ensemble de l'échantillon

Satisfaction concernant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

En ce qui vous concerne en tant que salarié-parent, la façon dont vous conciliez vie professionnelle et vie familiale vous paraît-elle...

Sous-total « Satisfaisante »
: 76 %

Dont :
Entreprises de moins de 10 salariés : 83 %
Secteur public 80 %



Sous-total « Pas satisfaisante » : 24 %

Dont :
Entreprises de 10 à 49 salariés 29 %

Évolutions (en %)

76 75 74 76 76

— Sous-total « Satisfaisante »

— Sous-total « Pas satisfaisante »

24 25 26 24 24

Janvier 2009 Février 2010 Avril 2011 Février 2012 Février 2013

Base : ensemble de l'échantillon

Les causes de satisfaction

Base : personnes se déclarant « très » ou « assez » satisfaites

Pour quelles raisons cette conciliation « vie professionnelle - vie familiale » vous paraît-elle « très » ou « assez » satisfaisante, en ce qui vous concerne ? *

| QUESTION OUVERTE, RÉPONSES SPONTANÉES. En % | Février 2010 | Avril 2011 | Février 2012 | Février 2013 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------------|--------------|--------------|
| Horaires souples, gestion personnelle du temps de travail (temps partiel, travail de nuit, travail à domicile, télétravail, etc.) | 16 | 19 | 20 | 22 |
| Parce que j'ai trouvé un bon équilibre avec suffisamment de temps libre, une vie familiale épanouie, etc. | - | 17 | 17 | 21 |
| Profession ou horaires adaptés aux rythmes scolaires | 33 | 28 | 32 | 15 |
| Parce que je m'organise : j'arrive à trouver du temps, je fais des efforts | 16 | 13 | 12 | 10 |
| Entreprise conciliante et à l'écoute : absences autorisées si enfants malades, horaires modulables, ou travail à domicile si besoin... | 13 | 12 | 12 | 8 |
| Je prends des RTT, des congés | 5 | 2 | 7 | 5 |
| C'est un état d'esprit : un dissociation mentale entre vie professionnelle et privée et une priorité donnée à la vie familiale | - | 4 | 5 | 5 |
| Mes enfants sont autonomes | 3 | 2 | 3 | 3 |
| J'ai une vie professionnelle épanouissante, un travail agréable et non stressant | - | 3 | 2 | 1 |

(*) Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100.

Les causes d'insatisfaction

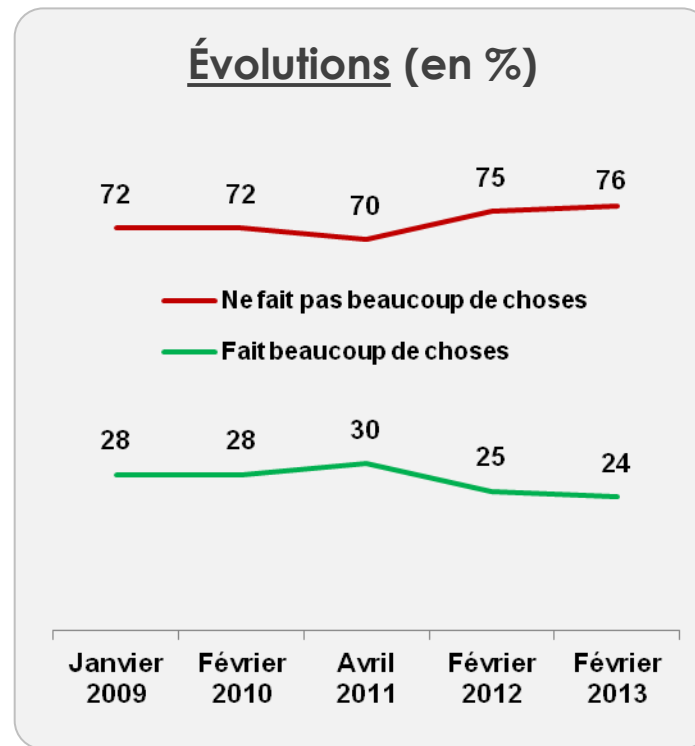
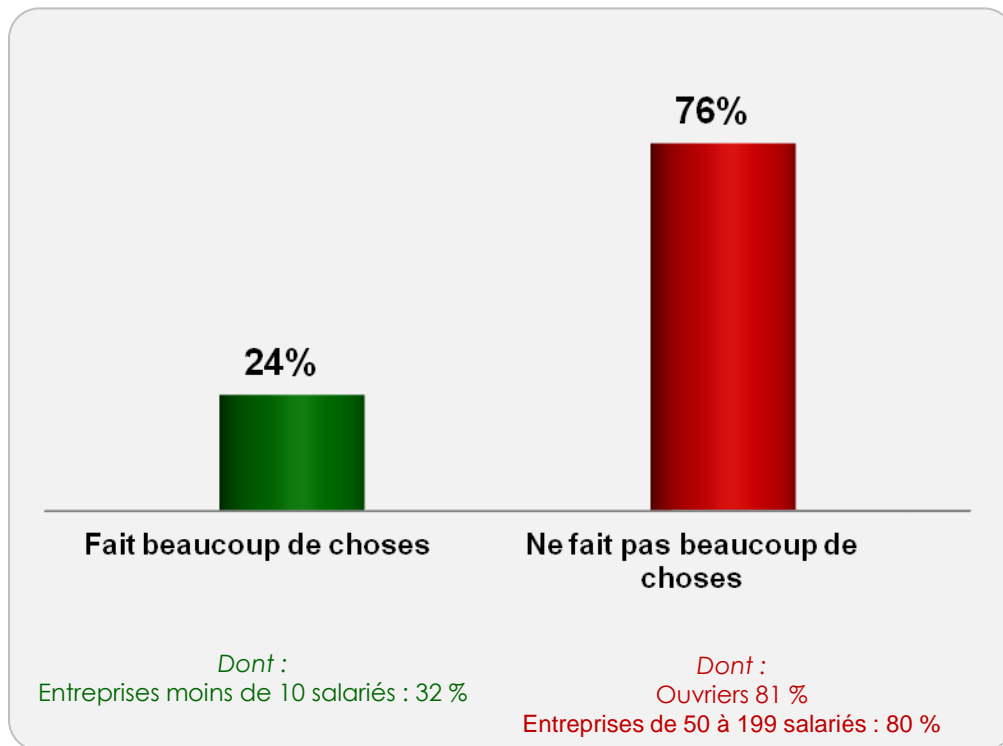
Base : personnes se déclarant « pas vraiment » ou « pas du tout » satisfaites

| Pour quelles raisons cette conciliation « vie professionnelle - vie familiale » ne vous paraît-elle « pas vraiment » ou « pas du tout » satisfaisante, en ce qui vous concerne ? * | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------------|--------------|--------------|
| QUESTION OUVERTE, RÉPONSES SPONTANÉES. En % | Février 2010 | Avril 2011 | Février 2012 | Février 2013 |
| Horaires et rythme professionnel inadaptés, qui ne correspondent pas à ceux des enfants | 38 | 31 | 35 | 41 |
| Un travail trop prenant, un stress qui rejaillit sur la vie de famille | 17 | 24 | 16 | 20 |
| Pas assez de temps pour les loisirs, pour profiter de la vie de famille | 27 | 26 | 33 | 18 |
| Un employeur non conciliant, pas à l'écoute, aucune souplesse de sa part | 14 | 12 | 10 | 13 |
| Perte de temps dans les transports en raison de la distance domicile / lieu de travail | 5 | 12 | 18 | 12 |
| Un équilibre difficile à trouver, sans raisons particulières | 6 | 4 | 2 | 5 |

(*) Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100.

Implication de l'entreprise ou de l'organisme employeur

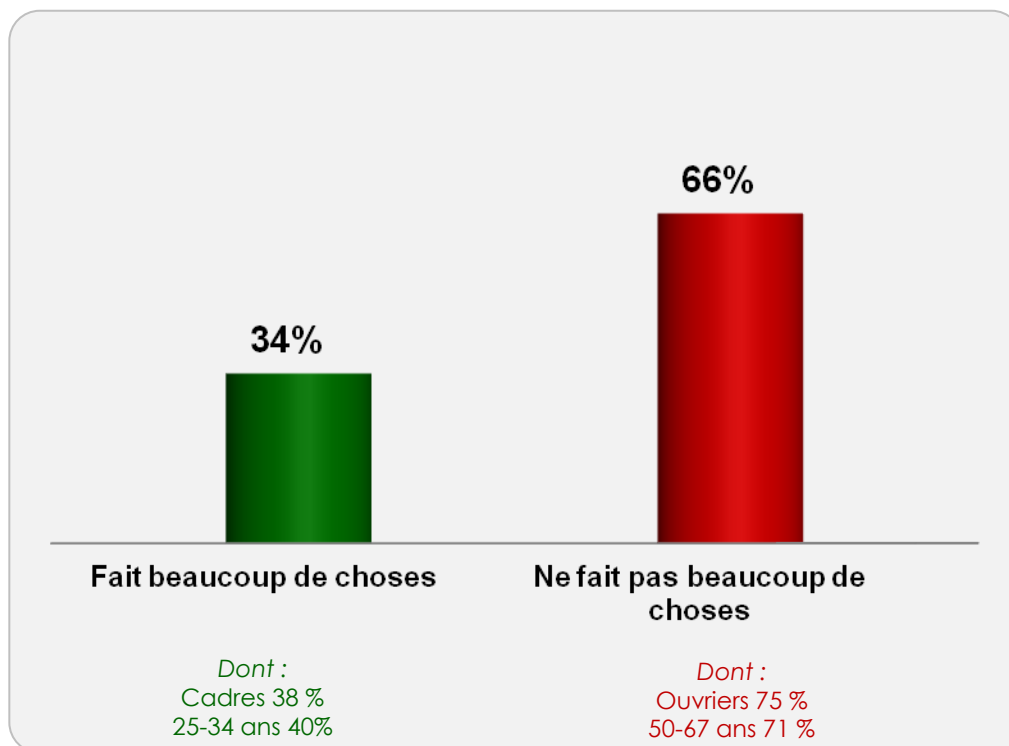
Diriez-vous que pour vous aider en tant que salarié-parent, l'entreprise ou l'organisme dans lequel vous travaillez....



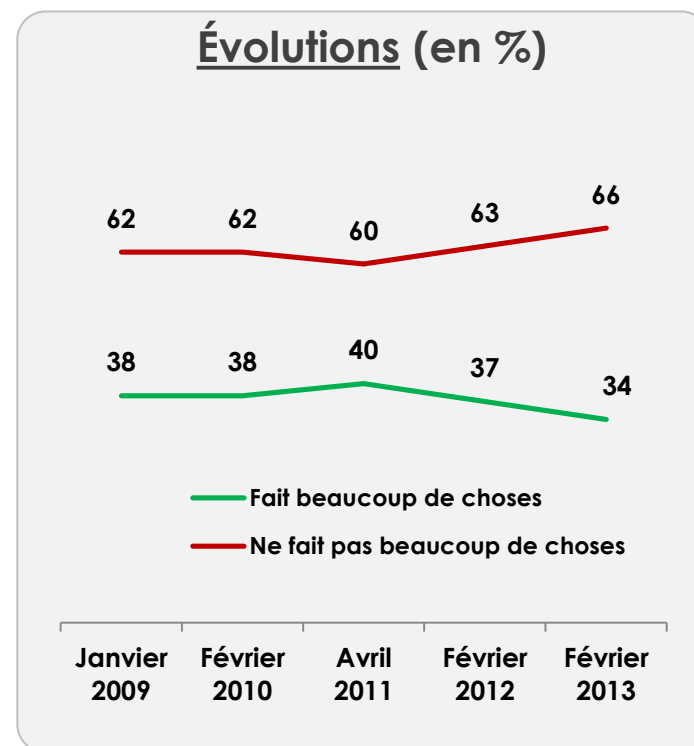
Base : ensemble de l'échantillon

Implication du supérieur hiérarchique direct

Et diriez-vous que pour vous aider en tant que salarié-parent, votre supérieur hiérarchique direct...



Base : ensemble de l'échantillon



Les solutions d'avenir



Palmarès Général des MEILLEURES MESURES

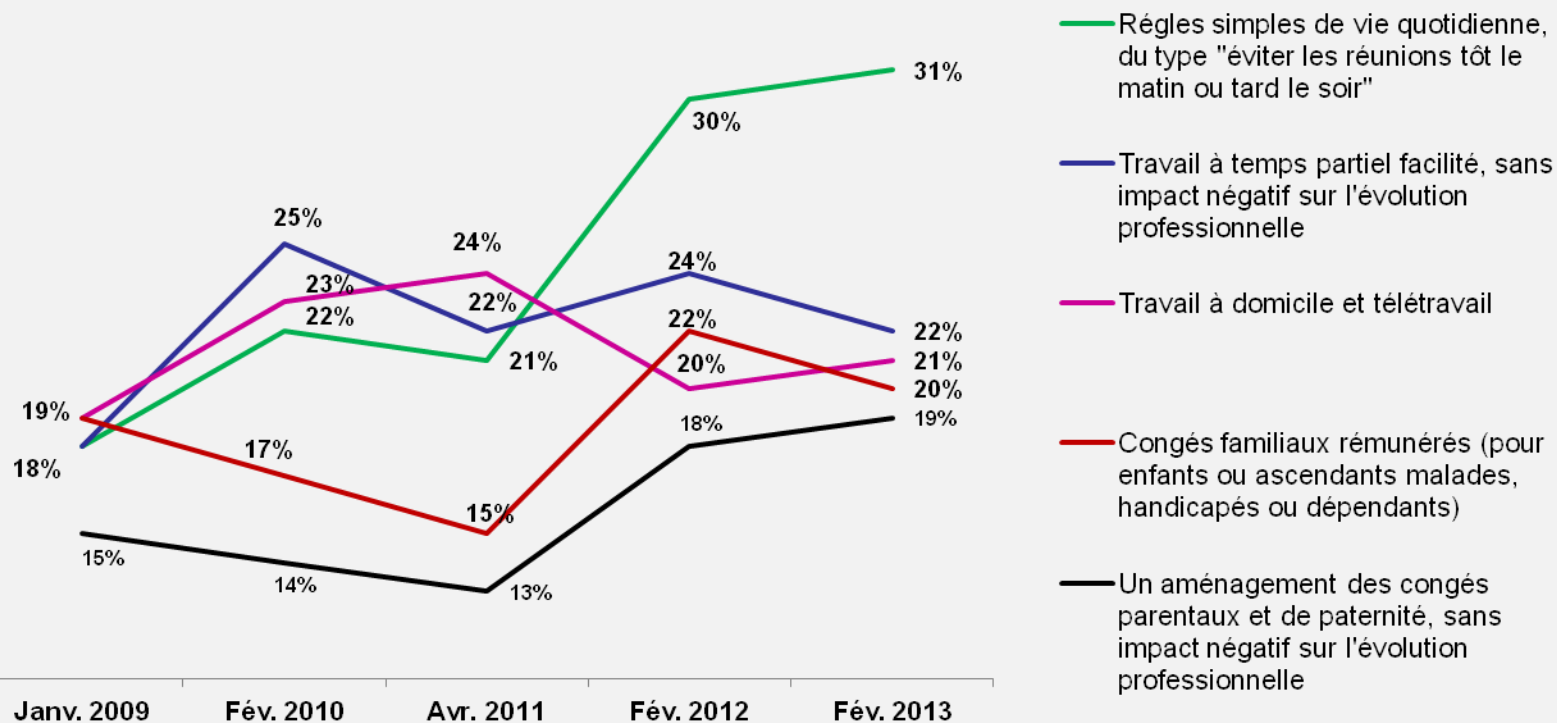
Base : ensemble de l'échantillon

Parmi ces mesures, quelles sont d'après vous les trois meilleures, en tant que salarié-parent ? *

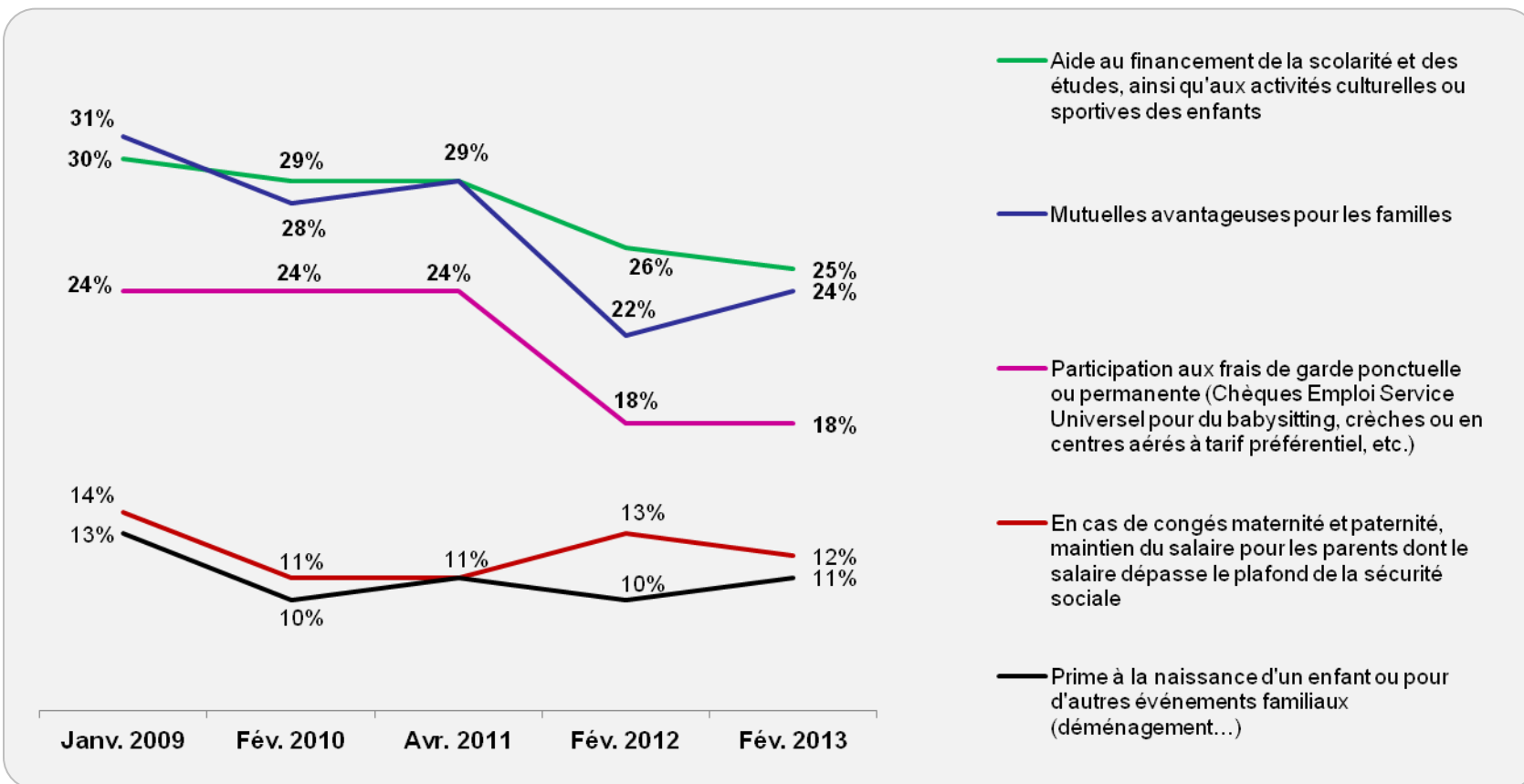


(*) Trois réponses possibles, total supérieur à 100.

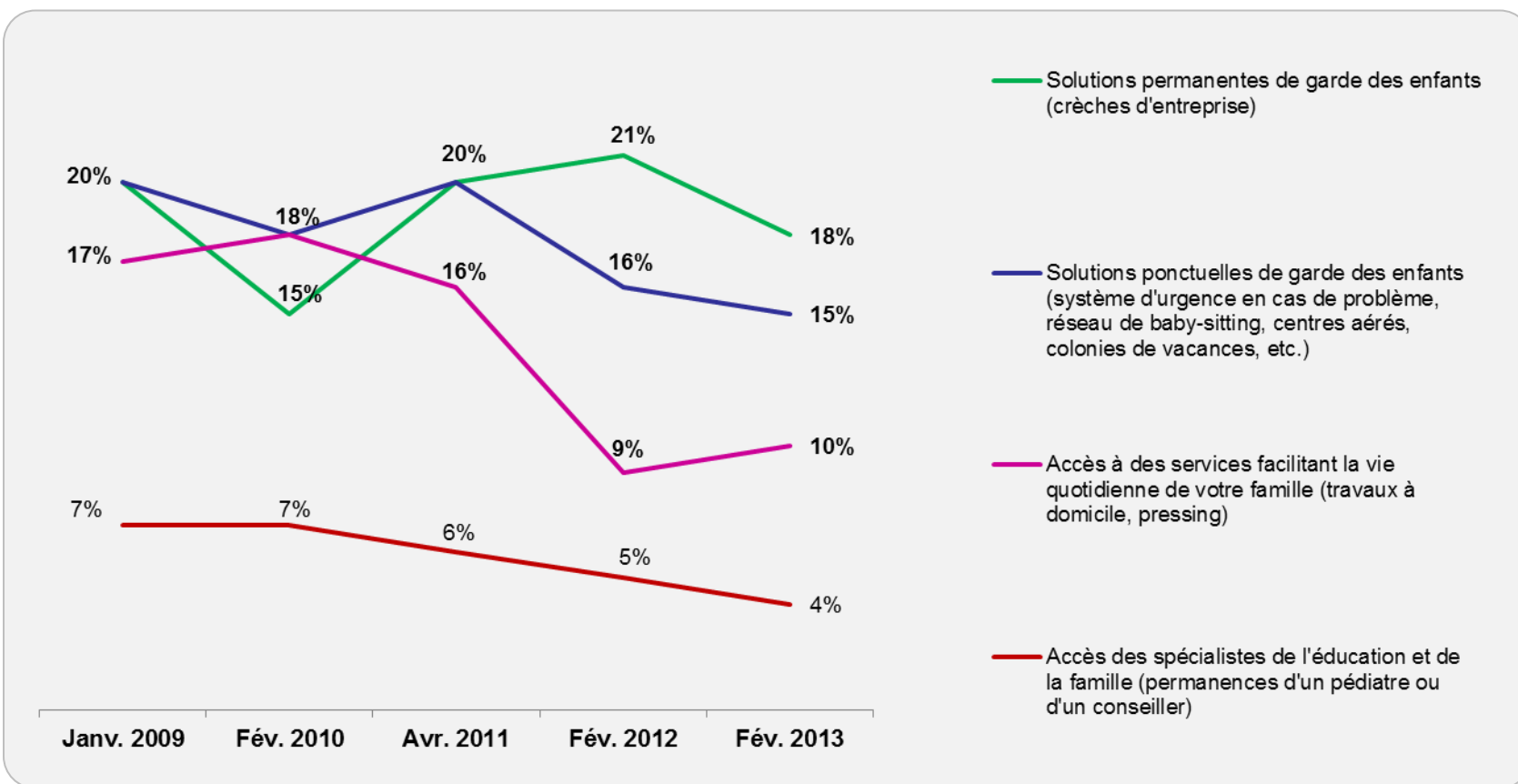
Focus : mesures d'ORGANISATION DU TRAVAIL ATTENDUES



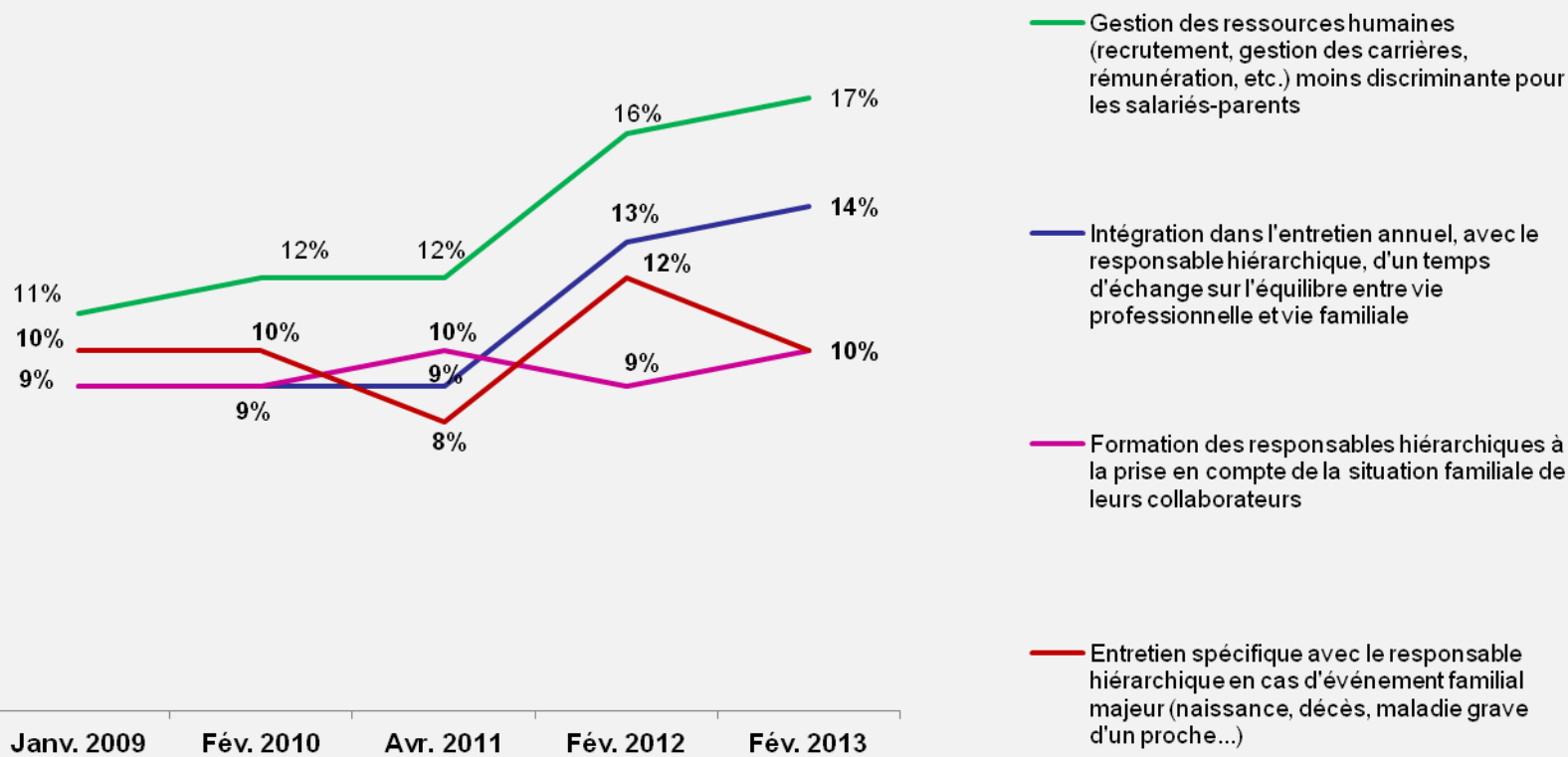
Focus : mesures de SOUTIENS FINANCIERS ATTENDUES



Focus : mesures de SERVICES DE LA VIE QUOTIDIENNE ATTENDUES



Focus : mesures de SENSIBILISATION DES MANAGERS et RESPONSABLES RH ATTENDUES



Mesures déjà mises en place dans les entreprises (1/3)

| Pour chacune de ces mesures, est-ce que... | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------------|--------------|--------------|
| En % | <i>Elle existe déjà dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez</i> | | | | |
| | Janvier 2009 | Février 2010 | Avril 2011 | Février 2012 | Février 2013 |
| Mutuelles avantageuses pour les familles | 42 | 41 | 46 | 49 | 50 |
| Travail à temps partiel facilité , sans impact négatif sur l'évolution professionnelle | 31 | 36 | 34 | 43 | 40 |
| Aménagement des congés parentaux et de paternité , sans impact négatif sur l'évolution professionnelle | 27 | 34 | 29 | 38 | 39 |
| Prime à la naissance d'un enfant ou pour d'autres événements familiaux (déménagement) | 35 | 39 | 38 | 39 | 35 |
| Règles simples de la vie quotidienne , du type "éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir" | 30 | 30 | 28 | 33 | 34 |
| Entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'événement familial majeur (naissance, décès, maladie grave d'un proche...) | - | - | - | 40 | 34 |

Base : ensemble de l'échantillon

Mesures déjà mises en place dans les entreprises (2/3)

Pour chacune de ces mesures, est-ce que...

| En % | <i>Elle existe déjà dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez</i> | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------------|--------------|--------------|
| | Janvier 2009 | Février 2010 | Avril 2011 | Février 2012 | Février 2013 |
| En cas de congés maternité et paternité, maintien du salaire pour les parents dont le salaire dépasse le plafond | 24 | 24 | 29 | 34 | 32 |
| Congés familiaux rémunérés (pour enfants ou ascendants, malades, handicapés ou dépendants) | 22 | 27 | 25 | 37 | 32 |
| Gestion des ressources humaines (recrutement, gestion de carrière, rémunération, etc.) moins discriminante pour les salariés-parents | 22 | 24 | 21 | 26 | 31 |
| Aide au financement de la scolarité et des études (Chèque Emploi Service Universel pour du soutien scolaire, participation aux frais d'inscription à l'Université, etc.), ainsi qu'aux activités culturelles | 19 | 19 | 20 | 26 | 23 |
| Participation aux frais de garde ponctuelle ou permanente (Chèque Emploi Service Universel pour du baby-sitting, crèches ou centres aérés à tarif préférentiel, etc.) | 17 | 23 | 22 | 26 | 22 |
| Travail à domicile et télétravail | 10 | 13 | 16 | 19 | 19 |

Base : ensemble de l'échantillon

Mesures déjà mises en place dans les entreprises (3/3)

Pour chacune de ces mesures, est-ce que...

| En % | <i>Elle existe déjà dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez</i> | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------------|--------------|--------------|
| | Janvier 2009 | Février 2010 | Avril 2011 | Février 2012 | Février 2013 |
| Intégration dans l'entretien annuel , avec le responsable hiérarchique, d'un temps d'échange sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale | 15 | 14 | 14 | 13 | 15 |
| Accès à des services facilitant la vie quotidienne de votre famille (travaux à domicile, pressing) | 6 | 6 | 8 | 9 | 7 |
| Formation spécifique des responsables hiérarchiques à la prise en compte de la situation familiale de leurs collaborateurs | 8 | 7 | 5 | 8 | 7 |
| Solutions ponctuelles de garde des enfants (système d'urgence en cas de problème, réseau de baby-sitting, centres aérés, colonies de vacances, etc.) | 8 | 7 | 8 | 10 | 7 |
| Solutions permanentes de garde des enfants (crèches d'entreprise) | 8 | 8 | 8 | 9 | 7 |
| Accès à des spécialistes de l'éducation et de la famille (permanences d'un pédiatre ou d'un conseiller) | 5 | 6 | 5 | 6 | 5 |

Base : ensemble de l'échantillon

Mesures déjà mises en place dans les entreprises

Résultats détaillés par entreprise (1/3)

| En % | Elle existe déjà dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Février 2013 | Taille d'entreprise |
| Mutuelles avantageuses pour les familles | 50 | Moins de 10 salariés : 18% De 10 à 49 salariés : 47% De 50 à 199 salariés : 54% De 200 à 499 salariés : 63% Plus de 500 salariés : 54% |
| Travail à temps partiel facilité , sans impact négatif sur l'évolution professionnelle | 40 | Moins de 10 salariés : 39% De 10 à 49 salariés : 21% De 50 à 199 salariés : 34% De 200 à 499 salariés : 39% Plus de 500 salariés : 49% |
| Aménagement des congés parentaux et de paternité , sans impact négatif sur l'évolution professionnelle | 39 | Moins de 10 salariés : 35% De 10 à 49 salariés : 34% De 50 à 199 salariés : 39% De 200 à 499 salariés : 25% Plus de 500 salariés : 45% |
| Prime à la naissance d'un enfant ou pour d'autres événements familiaux (déménagement) | 35 | Moins de 10 salariés : 12% De 10 à 49 salariés : 24% De 50 à 199 salariés : 24% De 200 à 499 salariés : 31% Plus de 500 salariés : 49% |
| Règles simples de la vie quotidienne , du type "éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir" | 34 | Moins de 10 salariés : 27% De 10 à 49 salariés : 49% De 50 à 199 salariés : 28% De 200 à 499 salariés : 41% Plus de 500 salariés : 33% |
| Entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'événement familial majeur (naissance, décès, maladie grave d'un proche...) | 34 | Moins de 10 salariés : 27% De 10 à 49 salariés : 29% De 50 à 199 salariés : 39% De 200 à 499 salariés : 37% Plus de 500 salariés : 36% |

Mesures déjà mises en place dans les entreprises

Résultats détaillés par entreprise (2/3)

| En % | <i>Elle existe déjà dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez</i> | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Février 2013 | Taille d'entreprise |
| En cas de congés maternité et paternité, maintien du salaire pour les parents dont le salaire dépasse le plafond | 32 | Moins de 10 salariés : 15% De 10 à 49 salariés : 22% De 50 à 199 salariés : 28% De 200 à 499 salariés : 24% Plus de 500 salariés : 44% |
| Congés familiaux rémunérés (pour enfants ou ascendants, malades, handicapés ou dépendants) | 32 | Moins de 10 salariés : 11% De 10 à 49 salariés : 21% De 50 à 199 salariés : 29% De 200 à 499 salariés : 29% Plus de 500 salariés : 43% |
| Gestion des ressources humaines (recrutement, gestion de carrière, rémunération, etc.) moins discriminante pour les salariés-parents | 31 | Moins de 10 salariés : 17% De 10 à 49 salariés : 39% De 50 à 199 salariés : 29% De 200 à 499 salariés : 27% Plus de 500 salariés : 33% |
| Aide au financement de la scolarité et des études (Chèque Emploi Service Universel pour du soutien scolaire, participation aux frais d'inscription à l'Université, etc.), ainsi qu'aux activités culturelles | 23 | Moins de 10 salariés : 4% De 10 à 49 salariés : 11% De 50 à 199 salariés : 10% De 200 à 499 salariés : 19% Plus de 500 salariés : 36% |
| Participation aux frais de garde ponctuelle ou permanente (Chèque Emploi Service Universel pour du baby-sitting, crèches ou centres aérés à tarif préférentiel, etc.) | 22 | Moins de 10 salariés : 5% De 10 à 49 salariés : 8% De 50 à 199 salariés : 19% De 200 à 499 salariés : 19% Plus de 500 salariés : 33% |
| Travail à domicile et télétravail | 19 | Moins de 10 salariés : 32% De 10 à 49 salariés : 8% De 50 à 199 salariés : 18% De 200 à 499 salariés : 13% Plus de 500 salariés : 22% |

Mesures déjà mises en place dans les entreprises

Résultats détaillés par entreprise (3/3)

| En % | Elle existe déjà dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Février 2013 | Taille d'entreprise |
| Intégration dans l'entretien annuel, avec le responsable hiérarchique, d'un temps d'échange sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale | 15 | Moins de 10 salariés : 17% De 10 à 49 salariés : 18% De 50 à 199 salariés : 12% De 200 à 499 salariés : 14% Plus de 500 salariés : 14% |
| Accès à des services facilitant la vie quotidienne de votre famille (travaux à domicile, pressing) | 7 | Moins de 10 salariés : 5% De 10 à 49 salariés : 5% De 50 à 199 salariés : 5% De 200 à 499 salariés : 7% Plus de 500 salariés : 9% |
| Formation spécifique des responsables hiérarchiques à la prise en compte de la situation familiale de leurs collaborateurs | 7 | Moins de 10 salariés : 5% De 10 à 49 salariés : 6% De 50 à 199 salariés : 5% De 200 à 499 salariés : 11% Plus de 500 salariés : 8% |
| Solutions ponctuelles de garde des enfants (système d'urgence en cas de problème, réseau de baby-sitting, centres aérés, colonies de vacances, etc.) | 7 | Moins de 10 salariés : 4% De 10 à 49 salariés : 5% De 50 à 199 salariés : 7% De 200 à 499 salariés : 9% Plus de 500 salariés : 8% |
| Solutions permanentes de garde des enfants (crèches d'entreprise) | 7 | Moins de 10 salariés : 8% De 10 à 49 salariés : 6% De 50 à 199 salariés : 3% De 200 à 499 salariés : 10% Plus de 500 salariés : 8% |
| Accès à des spécialistes de l'éducation et de la famille (permanences d'un pédiatre ou d'un conseiller) | 5 | Moins de 10 salariés : 4% De 10 à 49 salariés : 6% De 50 à 199 salariés : 6% De 200 à 499 salariés : 10% Plus de 500 salariés : 3% |

**Baromètre 2013 de la conciliation
entre vie professionnelle et vie familiale**

- Résultats du Volet "salariés-parents" -
