

Résultats d'enquête

UNE POLITIQUE DU PERSONNEL FAVORABLE À LA FAMILLE DANS LES ENTREPRISES VALAISANNES



- La flexibilité des horaires de travail facilite considérablement l'organisation du quotidien pour les parents qui travaillent.
- Un quart des parents travaillent dans une entreprise très favorable à la famille.
- Les entreprises se montrent flexibles lorsque des parents doivent quitter leur lieu de travail pour des rendez-vous planifiés à l'avance.



Qu'est-ce qui définit une politique du personnel favorable à la famille ?

Au sein d'une entreprise, une politique du personnel favorable à la famille se caractérise par des valeurs et des mesures bien définies, par des informations transparentes à ce sujet et par la recherche de solutions flexibles.

Si les performances effectives des employé-e-s ont plus d'importance que leur temps de présence (SECO, 2007)¹, on peut parler de valeurs favorables à la famille. Le respect de ces valeurs laisse une certaine marge de manœuvre quant au moment et à l'endroit où une tâche doit être effectuée. Par exemple, cela permettrait à un père, certains jours de la semaine, d'emmener son enfant à l'école avant de se rendre dans son entreprise, et donc d'arriver plus tard sur son lieu de travail. Ceci tout en n'étant considéré ni comme démotivé ni comme peu performant au sein de son entreprise.

Par ailleurs, une telle politique rend possibles les fonctions de cadre à temps partiel. Ainsi, malgré leurs obligations familiales, les mères peuvent être intégrées aux plans de carrière au sein de l'entreprise.

Une information claire sur les enjeux d'une telle politique tant pour les employé-e-s que pour l'entreprise s'avère également importante (SECO, 2007). Elle permet une compréhension réciproque des situations. Il en résulte que les personnes concernées sont davantage prêtes à chercher ensemble des solutions ; et au final les décisions prises sont mieux acceptées par toutes les parties.

Qu'en est-il dans les entreprises valaisannes ?

Dans le cadre de l'enquête menée auprès des parents en 2014², les mères et les pères ont évalué dans quelle mesure la culture de leur entreprise était favorable à la famille. Les parents ont également été questionnés sur la flexibilité de leur temps de travail (horaires et lieu), ainsi que sur quelques autres thèmes. Leurs réponses donnent une image ambivalente des différentes politiques des entreprises en la matière.

Politique d'entreprise favorable à la famille

Un quart des parents déclarent travailler dans une entreprise très favorable à la famille (illustration 1). De manière générale, les pères ont davantage tendance que les mères à considérer leur entreprise comme favorable à la famille. Une grande partie des parents actifs estime que dans leur entreprise, la politique du personnel est plutôt favorable à la famille.

Horaires de travail flexibles

En Valais, moins de la moitié des mères et pères actifs (qu'ils élèvent leur enfant seuls ou en couple) peuvent profiter d'horaires de travail de manière flexible (voir illustration 2). Au niveau suisse, bien plus d'employé-e-s (61%)³ peuvent adapter leur temps de travail dans un certain cadre défini.

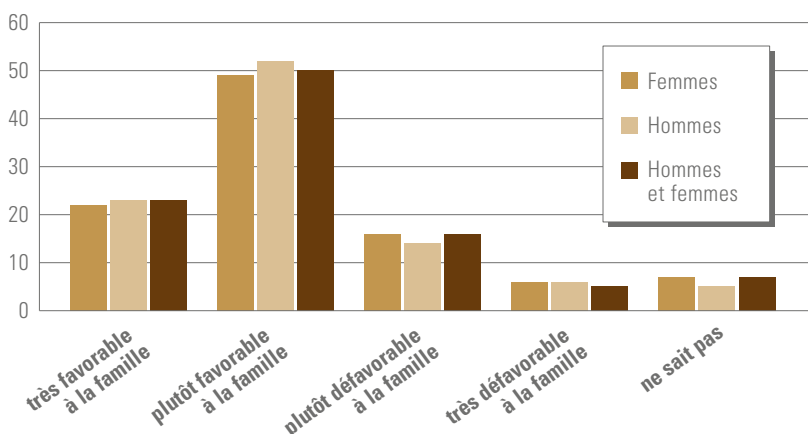
Le plus souvent, les pères disposent d'une plus grande flexibilité horaire (50%) que les mères (40%).

¹ SECO (2007), Manuel PME Travail et famille

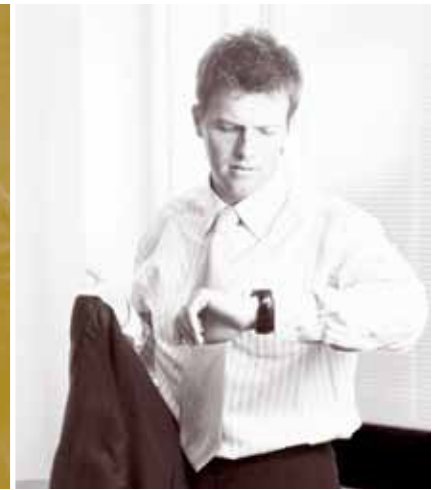
² Oesch T., Stutz H., (2014) « Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Kanton Wallis ». BASS, Berne www.egalite-famille.ch > documentation > famille

³ Seco, éditeur (2012), Les horaires de travail flexibles en Suisse

**Illustration 1 :
Appréciation de la politique du personnel par les parents actifs**



Source : Enquête auprès des parents en Valais (janvier à mars 2014); calculs BASS (pondérés)



Conciliation des horaires de travail avec les heures d'ouverture des garderies et des écoles

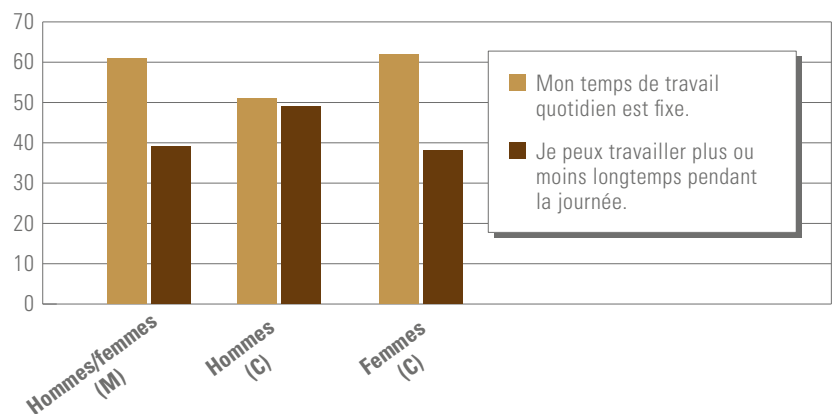
Seuls quelques pères et mères ont la possibilité d'adapter leurs horaires de travail aux heures d'ouverture des structures d'accueil (tableau 1). Il est encore plus difficile pour les parents actifs d'adapter leurs horaires de travail aux horaires scolaires de leurs enfants (tableau 1) : ces derniers sont presque impossibles à concilier avec la faible marge de manœuvre que leur octroie leur emploi. En revanche, les parents ont une certaine liberté quand il s'agit de prendre des rendez-vous définis à l'avance, comme une visite médicale ou un rendez-vous avec un professeur. Généralement les mères bénéficient davantage que les pères de cette liberté (tableau 1).

Maladie d'un enfant

Presque chaque mère et chaque père peut prendre un jour de congé en urgence pour s'occuper de son enfant malade (voir tableau 1). Ce congé tend à être davantage rémunéré pour les familles monoparentales que pour celles vivant en couple. Cependant, 7% des mères et 11% des pères ne sont pas autorisés par leur employeur à prendre congé en urgence, qu'il s'agisse d'un congé payé ou d'un congé non payé.

Pourtant, la loi sur le travail⁴ prévoit expressément que l'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, accorder congé aux employé-e-s ayant des responsabilités familiales, pour le

Illustration 2 : Part des personnes actives avec des horaires de travail journaliers flexibles (%)



M = ménage monoparental; C = ménage en couple

Source : Enquête auprès des parents en Valais (janvier à mars 2014); calculs BASS (pondérés)

temps nécessaire à la garde d'un enfant malade, jusqu'à concurrence de trois jours.

Télétravail

Le télétravail permet à l'employé-e de travailler à son domicile ou ailleurs que dans son entreprise. Les outils nécessaires sont un ordinateur portable, un téléphone fixe et un téléphone mobile. Généralement le télétravail est autorisé pour un certain pourcentage et non pas pour la semaine entière.

En Valais, seule une petite partie des mères et des pères actifs a la possibilité de faire du télétravail; et ceux qui en ont le droit l'utilisent rarement (tant les femmes que les hommes). Le cas est différent pour les familles monoparentales : la quasi-totalité opte pour le télétravail si elle le peut.

⁴ art. 36 al. 3 de la loi sur le travail

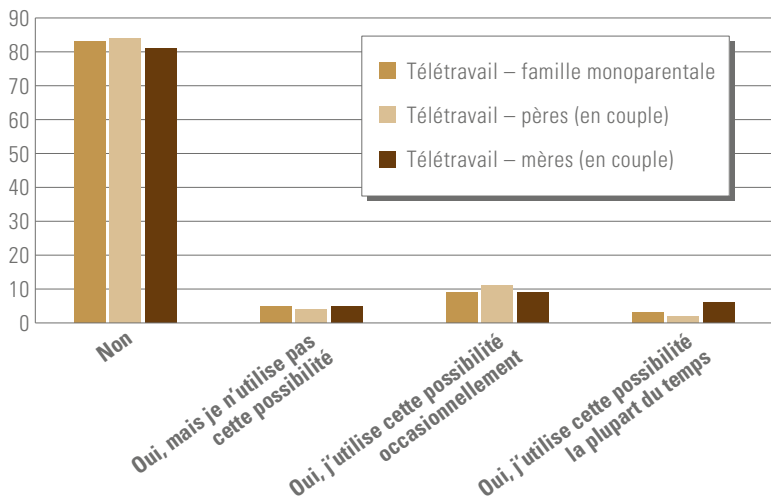
Tableau 1 : Possibilité d'adaptation des horaires de travail dans diverses situations

	Pères actifs (en %)	Mères actives (en %)	Familles monoparentales (en %)
Possibilité d'adapter les horaires de travail aux heures d'ouverture des crèches	37	54	60
Possibilité d'adapter les horaires de travail aux horaires scolaires	34	46	52
Possibilité de prendre des rendez-vous tels que visite médicale, rencontre parents-professeurs, etc.	48	67	72
En cas de maladie d'un enfant, possibilité de prendre en urgence un jour de congé payé (non payé)	47 (43)	50 (43)	62 (33)

Source : Enquête auprès des parents en Valais (janvier à mars 2014); calculs BASS (pondérés)



Illustration 3 : Part des personnes actives pouvant effectuer du télétravail (en %)



Source : Enquête auprès des parents en Valais (janvier à mars 2014); calculs BASS (pondérés)

Congé maternité / congé paternité / congé parental non payé

Lors de l'enquête menée auprès des parents valaisans, une mère sur quatre ne connaissait pas la durée du congé maternité accordé dans son entreprise. Près de 40 % des entreprises offrent plus que les 14 semaines légales.

Concernant le congé paternité, les parents n'ont souvent aucune information à ce sujet. Ils ne savent pas non plus s'il existe un congé parental dans leur entreprise ou s'il leur est possible d'obtenir un congé parental non payé.

Conclusion : il faut soutenir les politiques du personnel favorables à la famille

En Valais, les entreprises permettent sans difficulté à leurs employé-e-s de se libérer pour se rendre à des rendez-vous prévus avec leurs enfants. La plupart d'entre elles autorisent aussi une absence à court terme si un enfant est malade.

Dans les deux cas, la flexibilité de l'employeur permet aux parents de concilier plus aisément vie privée et vie professionnelle. Ce sont des mesures ponctuelles. En revanche, les entreprises valaisannes se montrent réticentes lorsqu'il s'agit d'instaurer de manière durable des horaires de travail flexibles, même s'il est reconnu qu'il s'agit là d'une des mesures les plus utiles pour aider les parents à concilier sans stress leur emploi et leurs responsabilités familiales. Cette réticence se fait également sentir à l'échelle nationale.

Les résultats de l'enquête valaisanne montrent aussi que la flexibilité accordée est trop faible pour constituer un véritable soutien aux parents. Il est rare, par exemple, qu'un-e employé-e puisse aller chercher tous les jours son enfant à la crèche.

Il est donc important de soutenir les entreprises qui souhaitent développer une politique du personnel favorable à la famille.

Lien:

Office cantonal de l'égalité et de la famille
www.egalite-famille.ch

Impressum

Feuille d'informations:
 Situation de l'accueil des enfants en Valais

Éditeur

Département des finances et des institutions (DFI)
 Office cantonal de l'égalité et de la famille
 Avenue de la Gare 33 | CP 478 | 1951 Sion
 +41 27 606 21 20 | egalite-famille@admin.vs.ch

Évaluation des données

Büro BASS

Concept et graphisme

metaloop.ch

PROCHAIN THÈME

ZOOM SUR LE POTENTIEL D'EMPLOI DES FEMMES EN VALAIS

74% des mères valaisannes travaillent, beaucoup d'entre elles à temps partiel. Une mère sur cinq ne travaille pas.

Dans quelle mesure les mères sont-elles satisfaites de leur situation professionnelle ? Le potentiel des mères est-il suffisamment exploité ?

Prochaine feuille d'information le 5 septembre 2016

