PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

Questionnaire à l'intention des entreprises du Valais

mené par l'Office cantonal de l'égalité et de la famille et par Pro Familia Suisse

résultats, 24 mars 2022 (version finale du 16.06.2022)

Pro Familia Suisse
Marktgasse 36, 3011 Berne

Tél. 031 381 90 30
Fax 031 381 91 31

info@profamilia.ch
www.profamilia.ch

www.jobundfamilie.ch
www.familienwegweiser.ch

PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

Première partie : caractéristiques du questionnaire

Caractéristiques du questionnaire

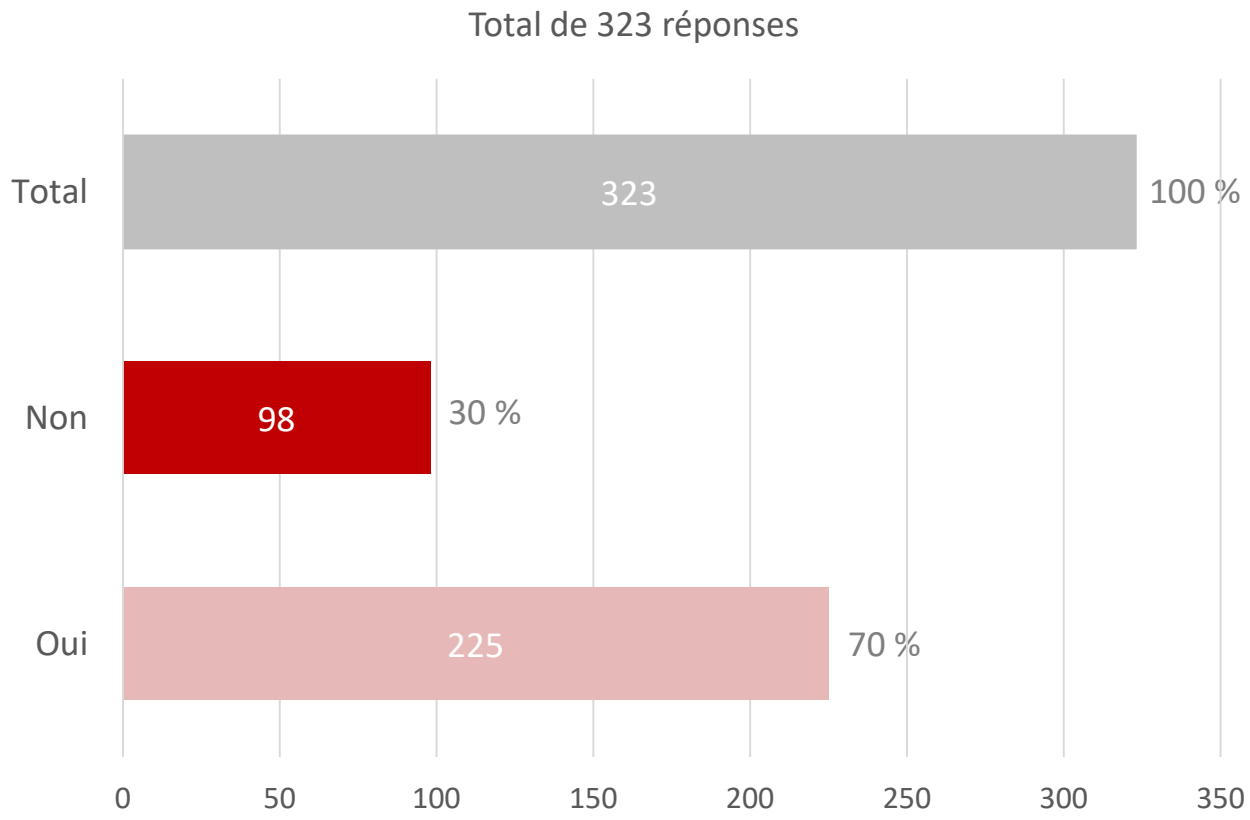
	Informations générales
Nombre d'entreprises contactées	1'003 entreprises ont été contactées directement en Valais. De plus, un appel à participation a été lancé via les associations professionnelles et Facebook.
Taille de l'échantillon **Taux de réponse**	Sur les 1003 entreprises contactées, 191 ont répondu entièrement au questionnaire, ce qui correspond à un taux de 19%. En revanche, 323 personnes, soit 32 % ont répondu au moins à 1 question.
Méthode **Durée**	Enquête en ligne en français et en allemand. Env. 20 minutes par participant.
Période	Du 2 novembre 2021 au 17 janvier 2022
Nombre de questions	33 questions

Deuxième partie : réponses aux questionnaire

Question 1

La conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale (ou personnelle) est-elle une priorité (priorité signifie qu'une stratégie a été élaborée et que des mesures ont été prises sur la base de l'une des questions suivantes) ?

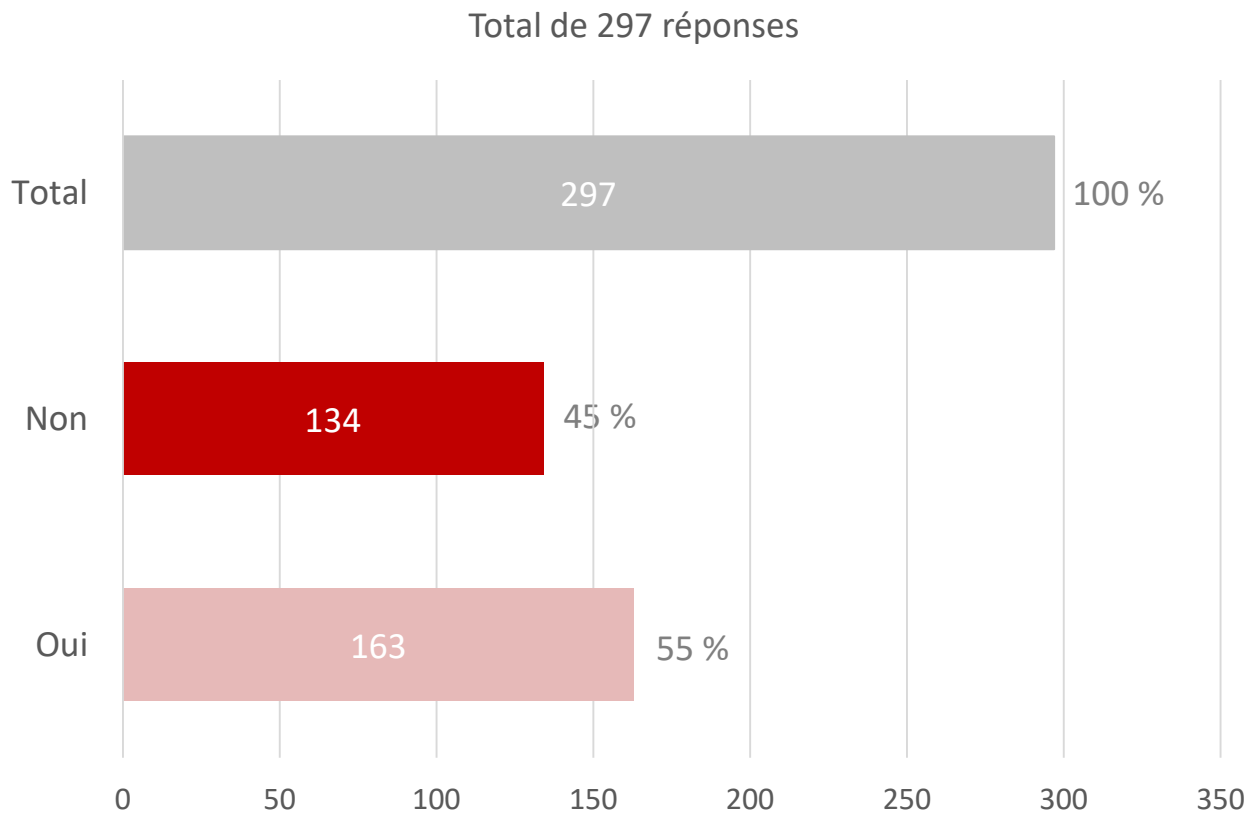
Pour la grande majorité des entreprises (70%), la conciliation entre activité professionnelle et la vie familiale représente une priorité.



Question 2

Avez-vous décidé d'une stratégie et/ou pris des mesures pour favoriser la conciliation Travail – Famille ?

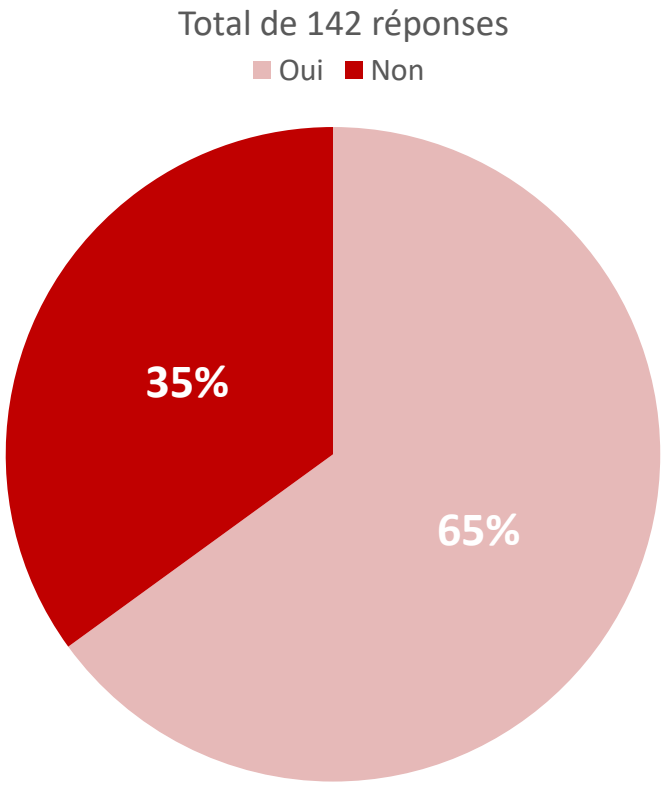
Si pour la plupart des entreprises, il s'agit d'une priorité, seules 55% ont décidé d'une stratégie et/ou pris des mesures pour favoriser la conciliation Travail-Famille.



Question 3

Si oui, l'avez-vous fait en consultant vos employé-e-s ?

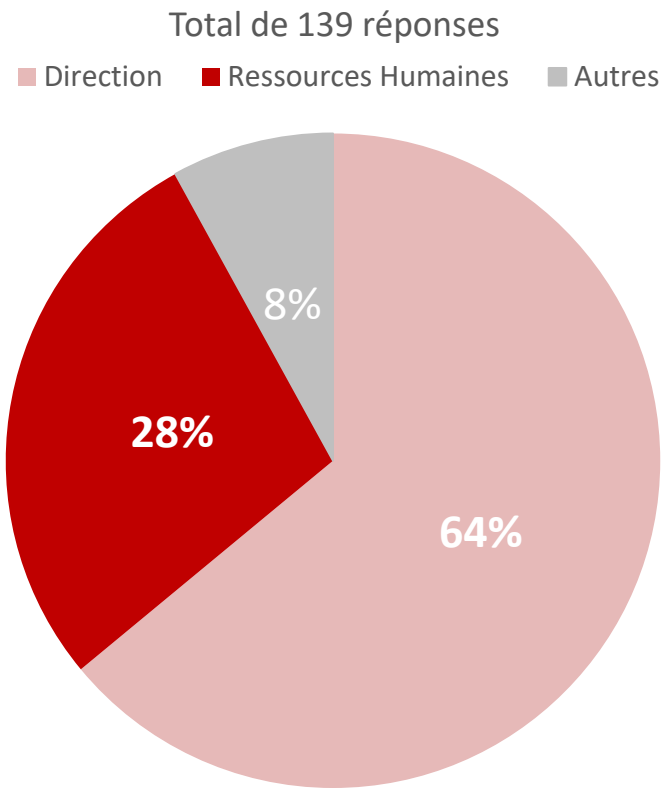
Il est intéressant d'observer que la plupart des entreprises (environ deux tiers) ont consulté leurs employé-e-s-pour mettre en place des mesures favorisant la conciliation Travail-Famille.



Question 4

Qui est responsable de ce domaine ?

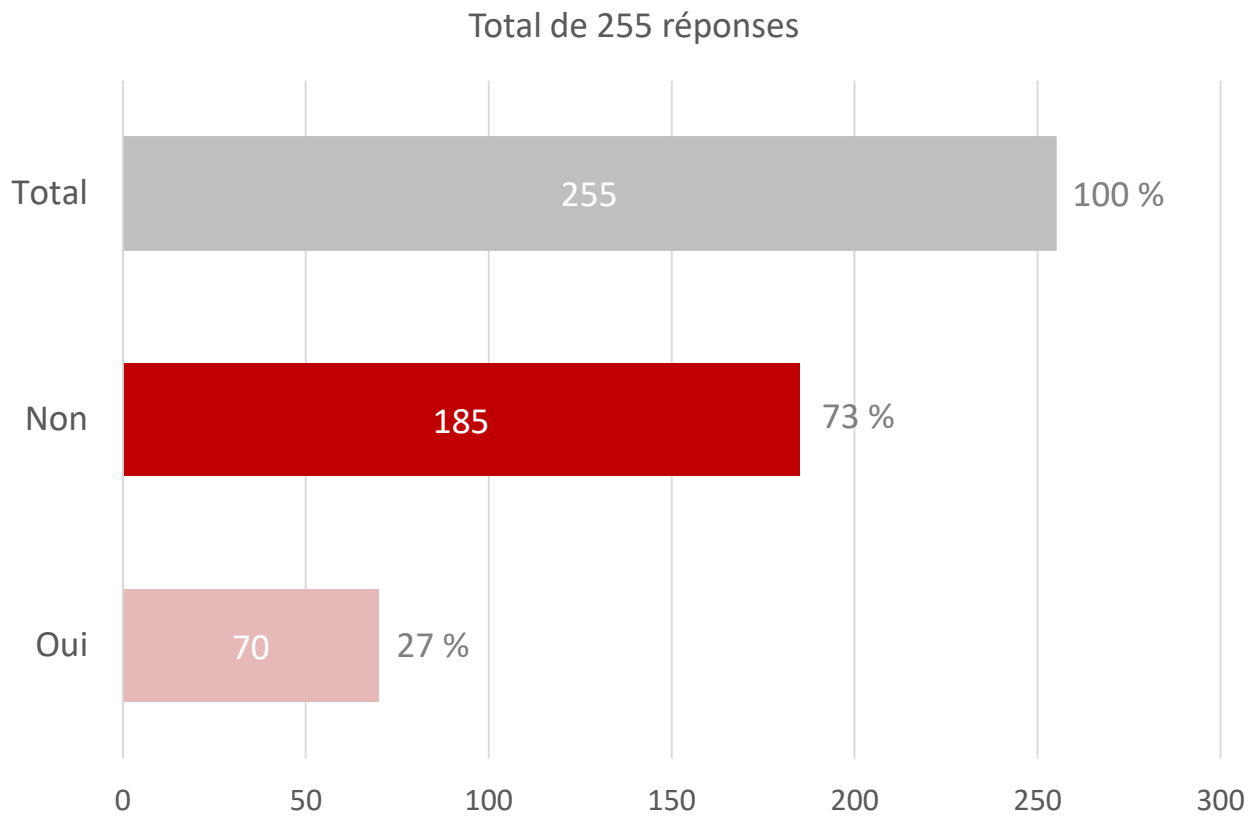
Pour la plupart des entreprises (environ deux tiers), la Direction est responsable des mesures à mettre en place. Ce chiffre peut s'expliquer, selon nous, que pour beaucoup d'entreprises, le service des ressources humaines est peu développé.



Question 5

Seriez-vous intéressé-e à échanger avec d'autres entreprises sur la problématique Conciliation Travail-Famille ?

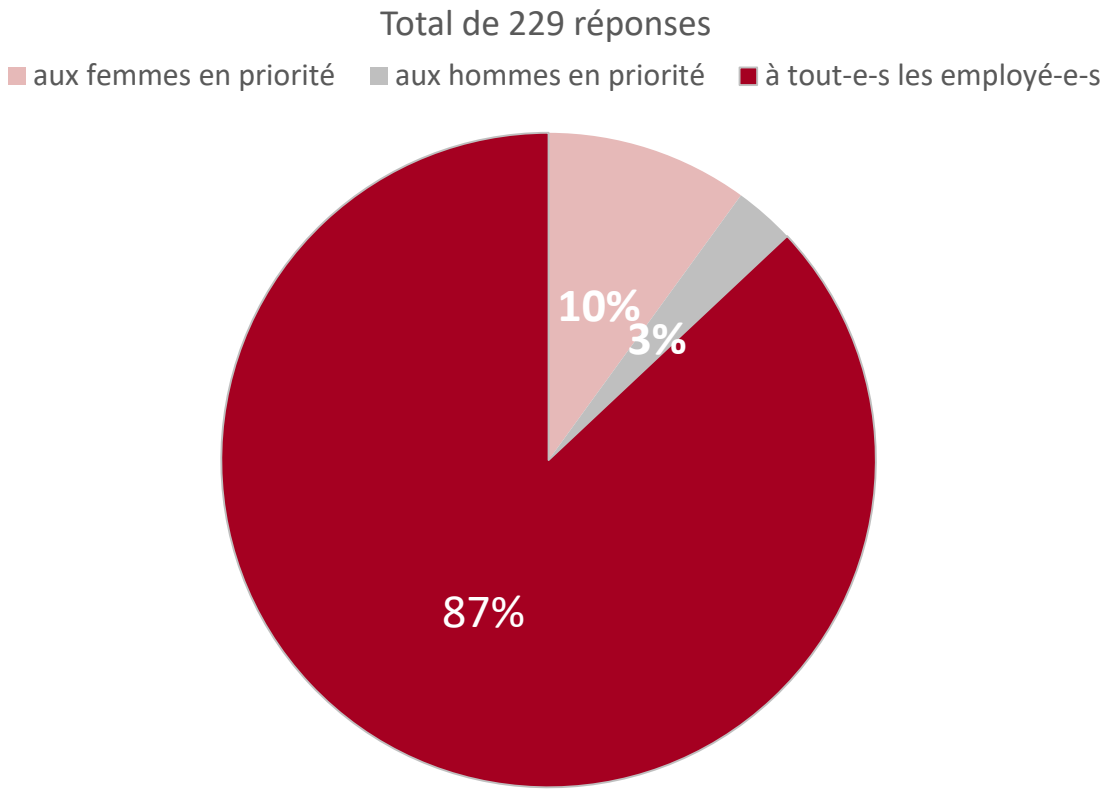
La plupart des entreprises ne souhaitent pas échanger sur la thématique Conciliation Travail-Famille. Cependant, 47 des 70 personnes intéressées ont laissé leurs coordonnées.



Question 7

A qui s'adressent, en priorité, vos mesures de conciliation Travail-Famille ? Aux femmes, aux hommes ou à tous les employés indépendamment de leur genre.

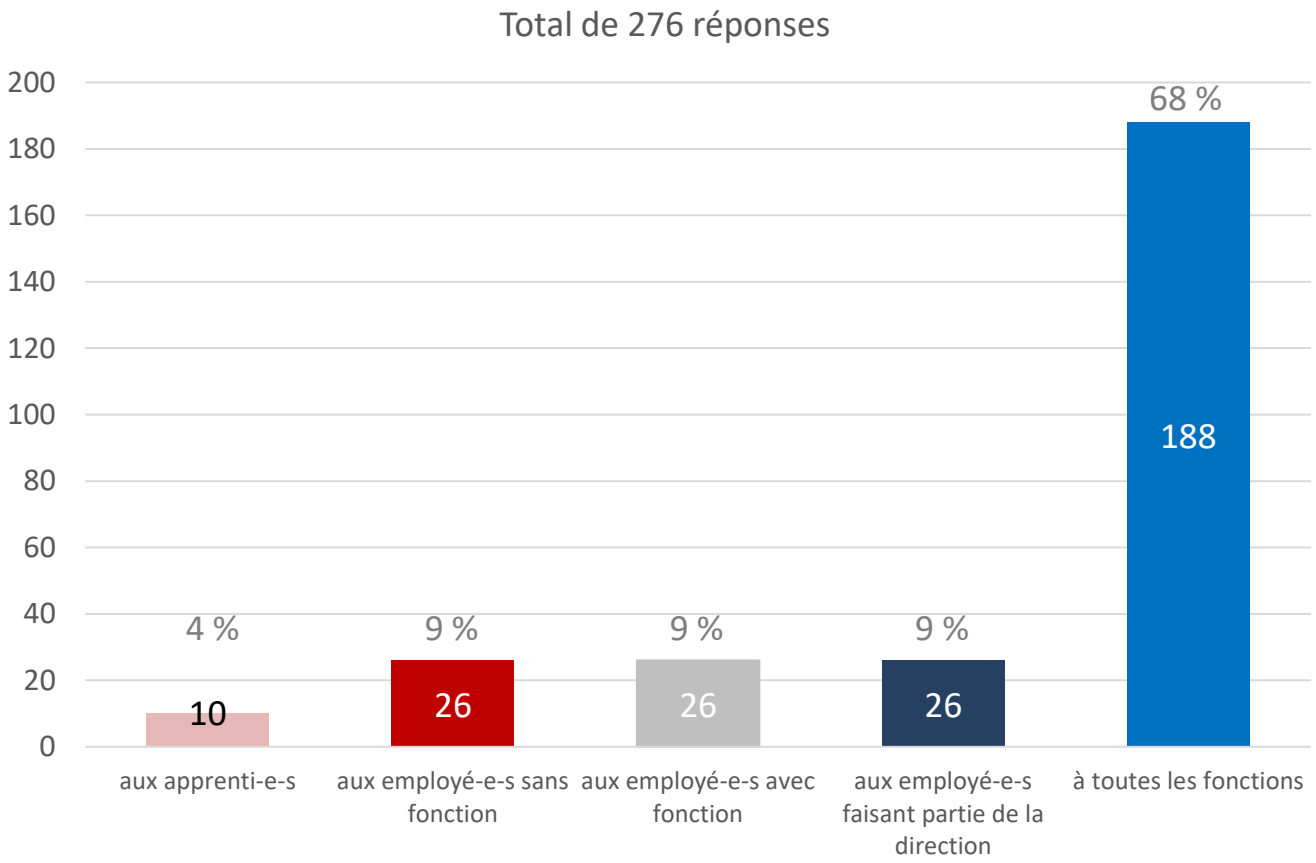
Les mesures de conciliation Travail-Famille s'adressent en très grande majorité (87%) à tous les employé-e-s. Il n'y a donc aucune distinction de genre dans l'offre proposée.



Question 8

A quelles fonctions s'adressent vos mesures de conciliation Travail-Famille ?

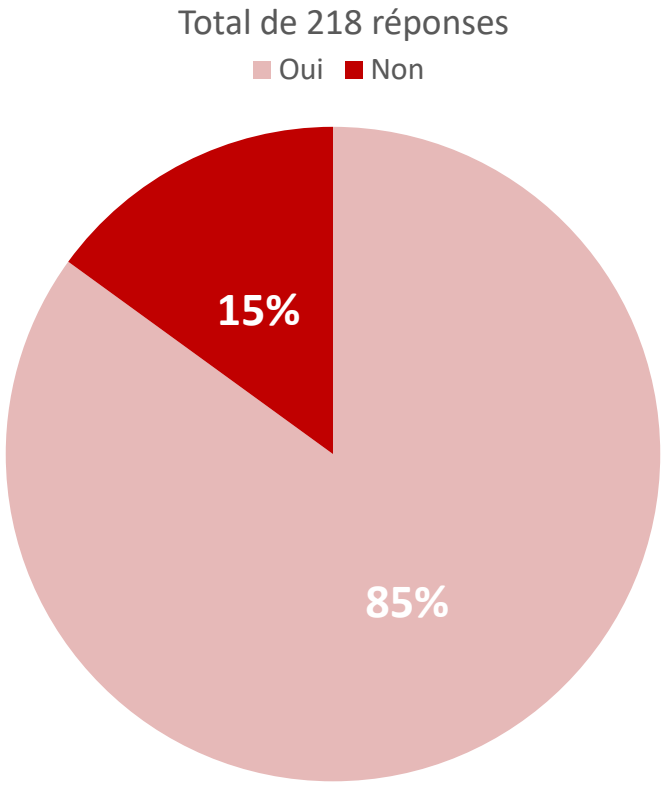
La plupart des mesures proposées s'adressent à l'ensemble des fonctions (plus de deux tiers des réponses) et ne prévoient pas de répartition hiérarchique.



Question 9

Existe-t-il une possibilité de réduction du taux d'activité ?

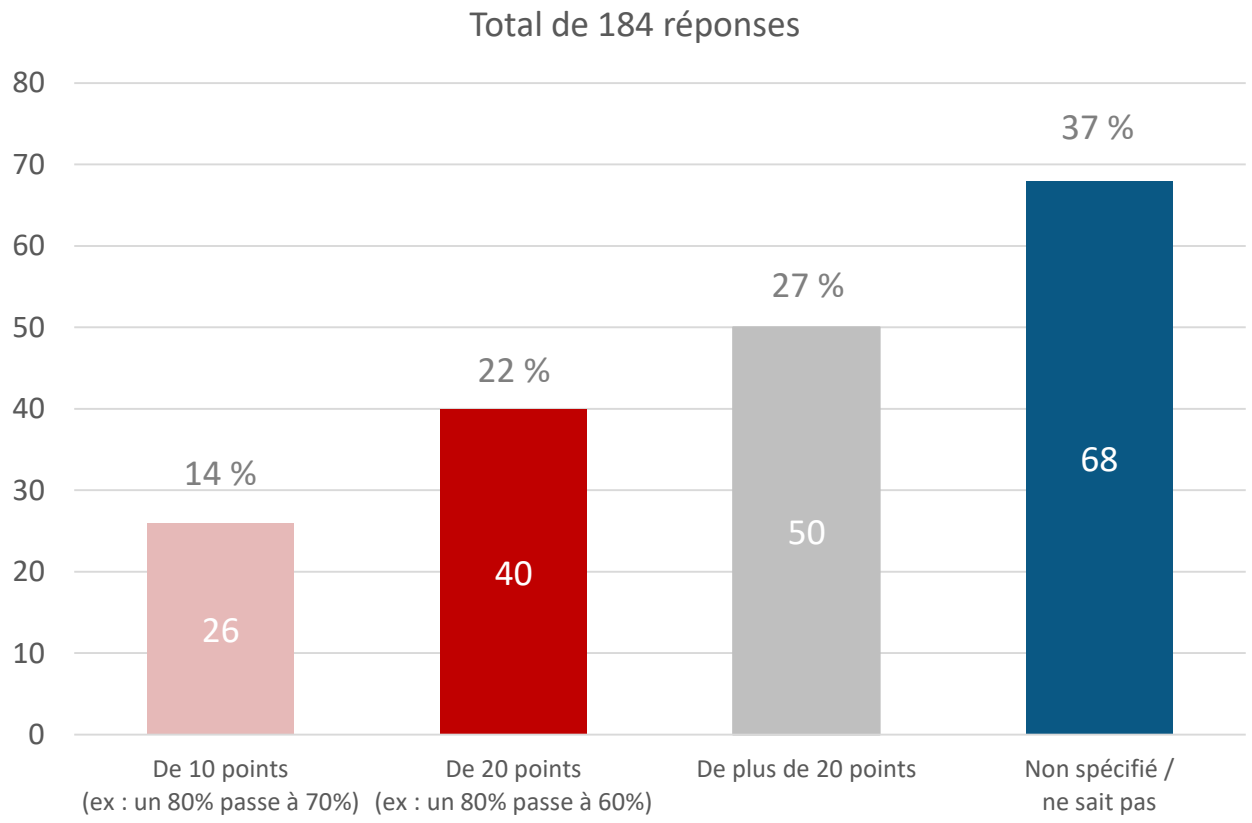
La très grande majorité des entreprises (85%) prévoient une possibilité de réduction du taux d'activité.



Question 10

Si oui de combien de points au maximum ?

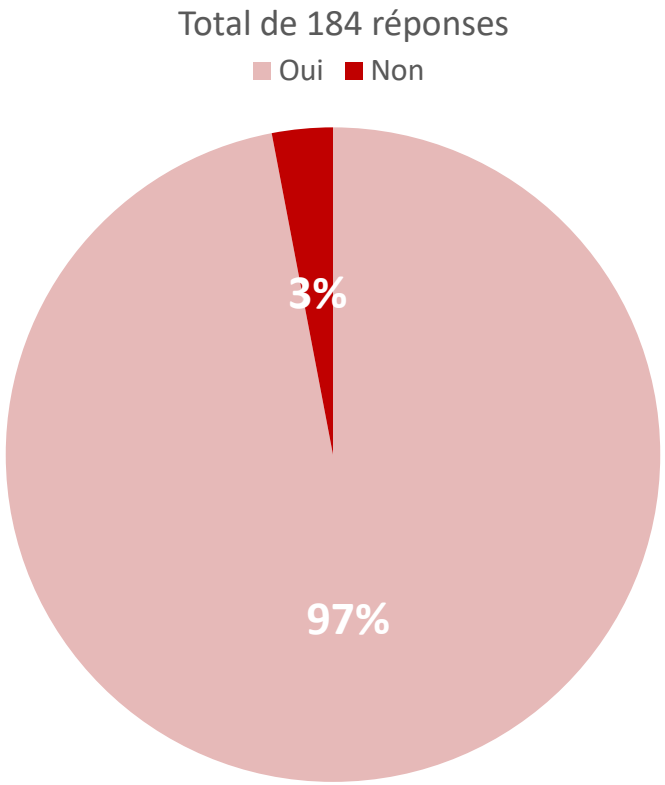
Les réponses à cette question devraient être approfondies car 37 % ne précisent pas le degré de réduction (non spécifié / ne sait pas). Cependant, une majorité admettent une réduction de 20 points (22%) ou plus (27%).



Question 11

Est-il possible de réaugmenter son taux d'activité après une diminution de celui-ci ?

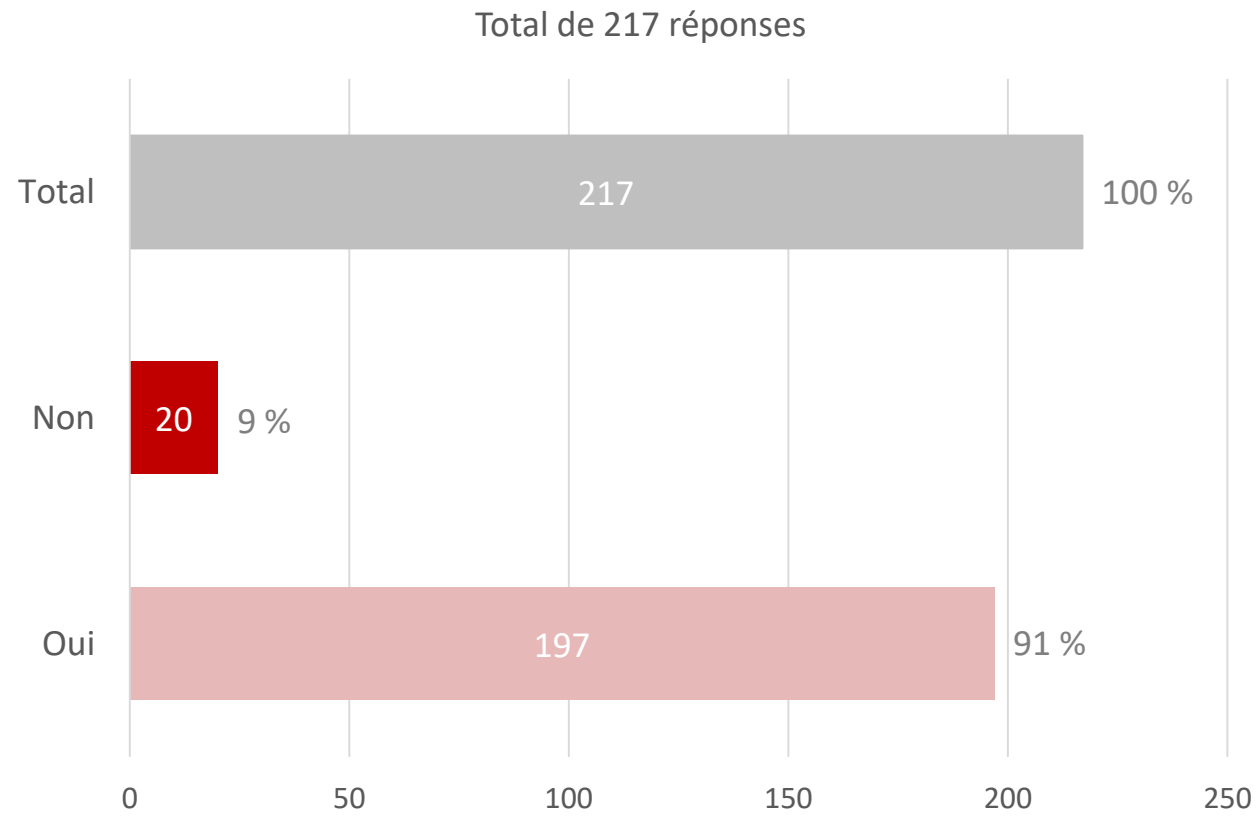
La très grande majorité des entreprises (97%) permettent aux employé-e-s qui ont diminué leur taux d'activité de le réaugmenter par la suite.



Question 12

Est-il possible de planifier des vacances en tenant compte des exigences familiales ?

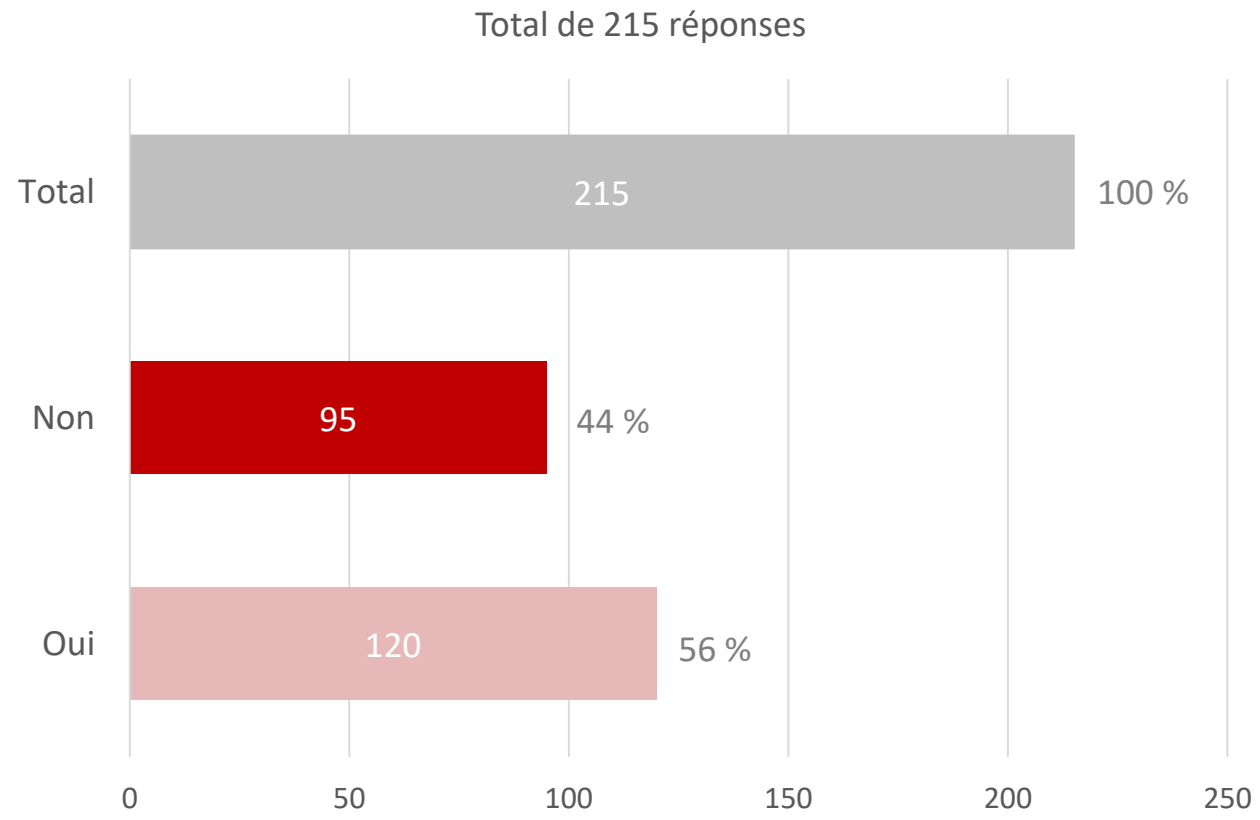
La très grande majorité des entreprises (91%) permettent à leurs employé-e-s de planifier leurs vacances en fonction des exigences familiales.



Question 13

Est-il possible d'accumuler des heures supplémentaires pour les reprendre durant les vacances scolaires ou pendant les vacances des membres de la famille ?

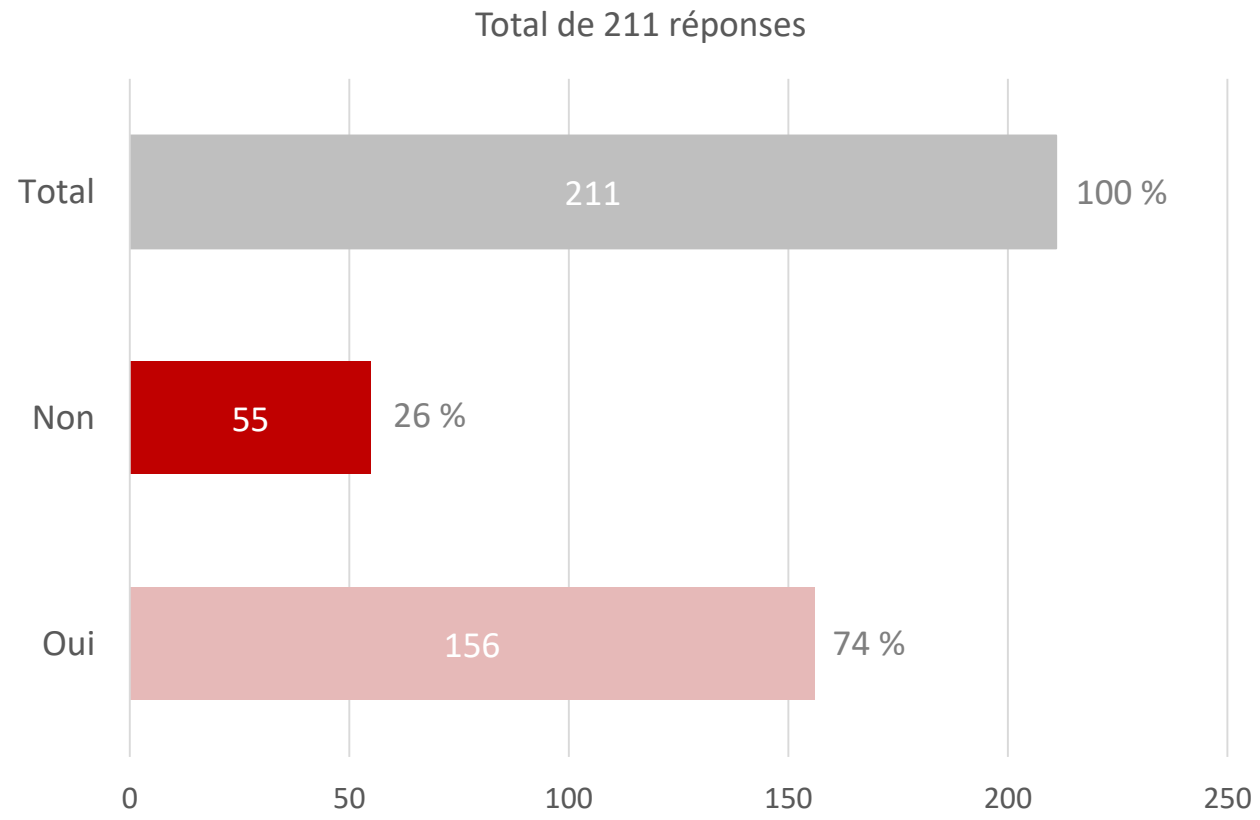
L'accumulation d'heures supplémentaires pour les reprendre durant les vacances scolaires ou pendant les vacances des membres de la famille est un système qui rencontre le soutien d'une bonne moitié des entreprises (56%). En revanche, 44% ne le soutiennent pas.



Question 14

Est-il possible de prendre un congé plus long que la loi le mentionne en cas de maladie ou accident des enfants, parents ou beaux-parents ?

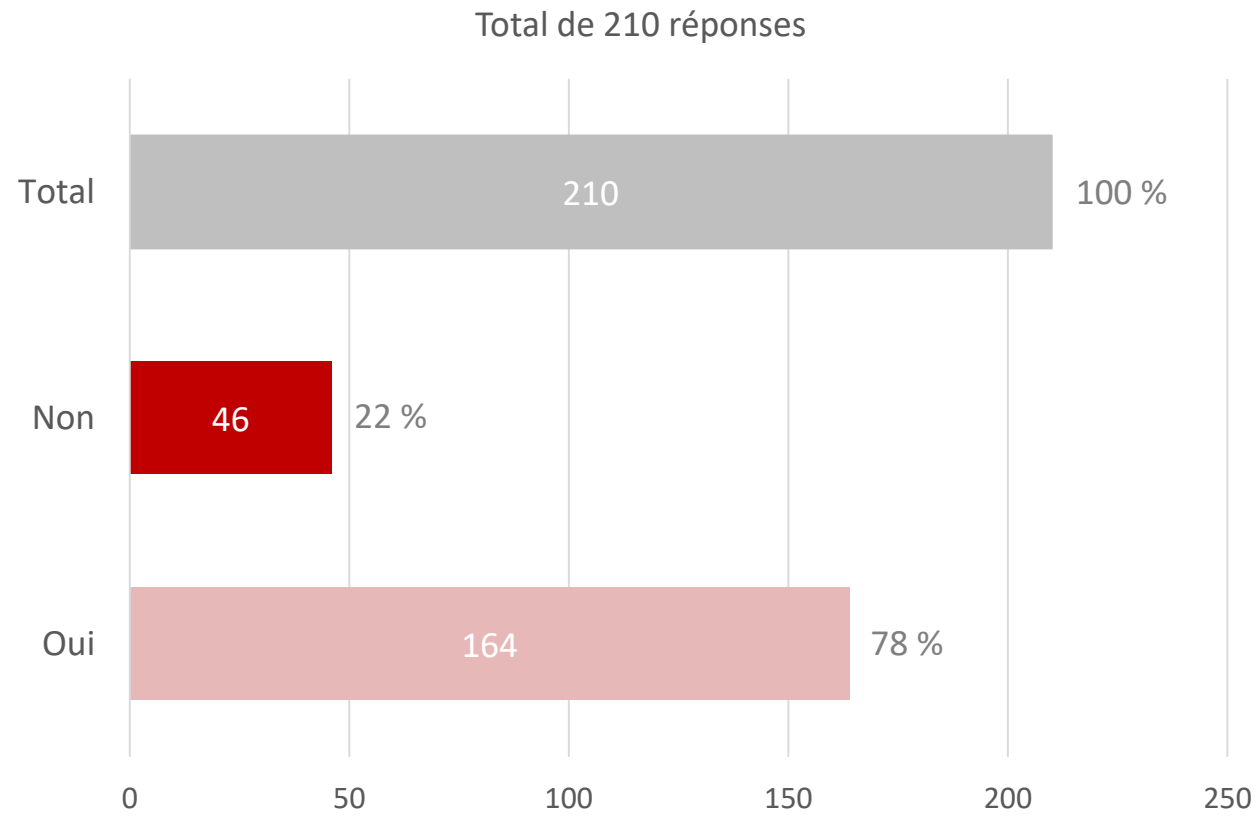
Pour une grande partie des entreprises (74%), il est possible de prendre un congé plus long que la loi le mentionne en cas de maladie ou accident des enfants, parents ou beaux-parents.



Question 15

Existe-t-il une certaine flexibilité dans les horaires de travail ?

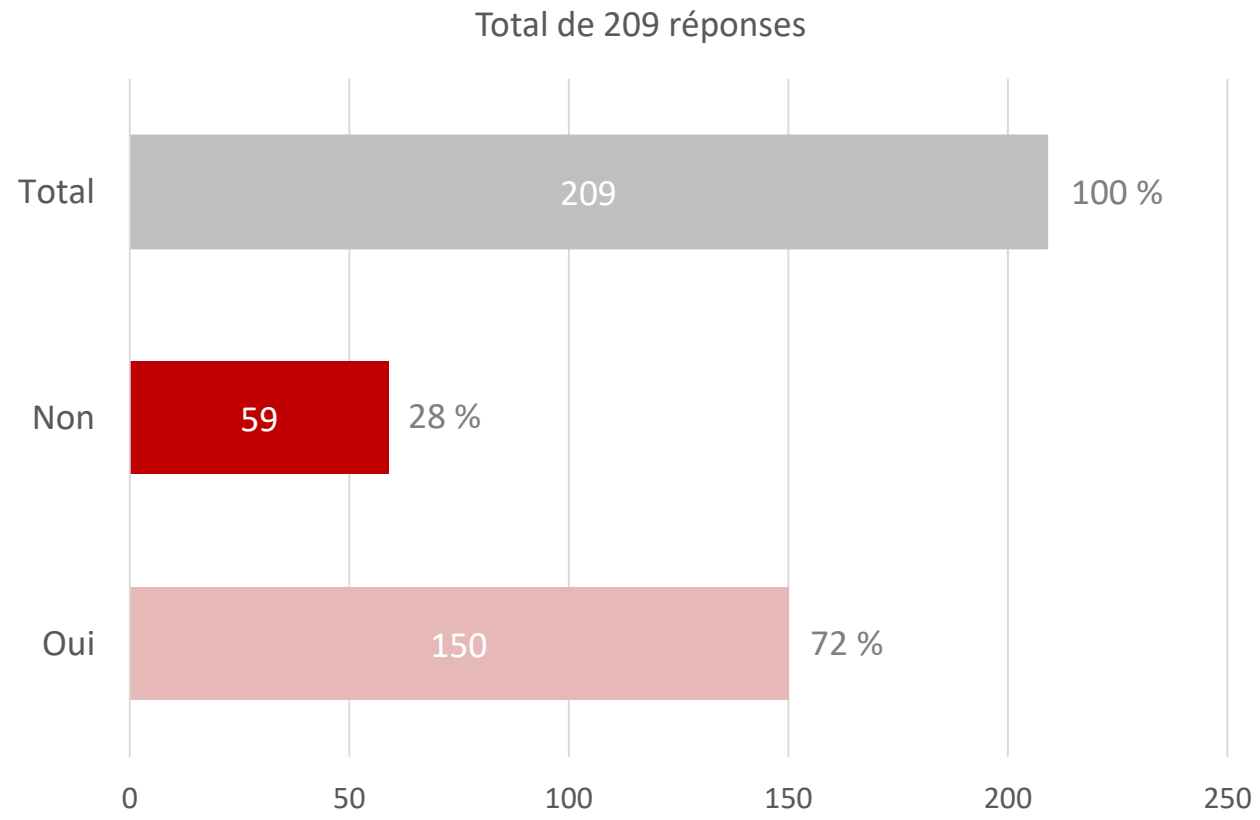
La flexibilité dans les horaires de travail est une mesure largement encouragée (76%) par les entreprises.



Question 16

Accordez-vous d'avoir un congé pour la mère de plus longue durée que le minimum légal lors de la naissance d'un enfant ?

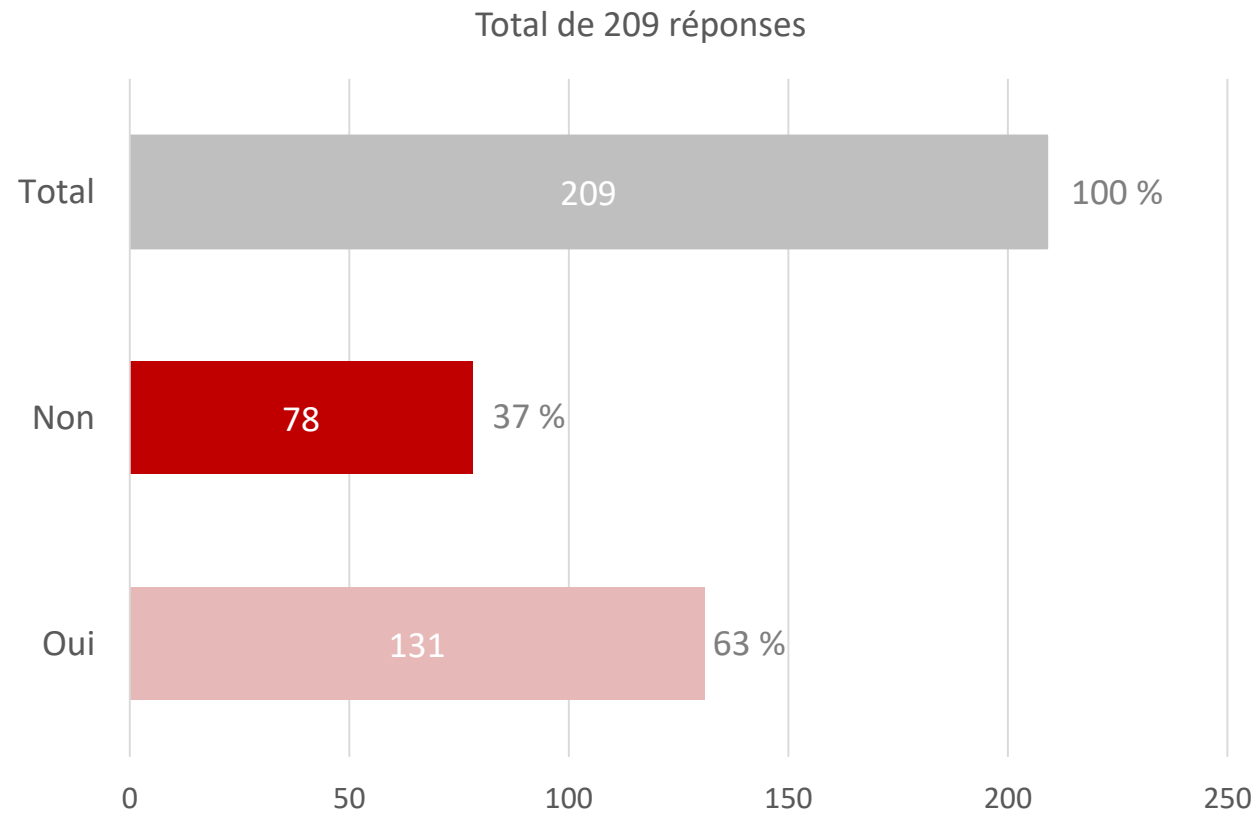
La grande majorité des entreprises (72%) interrogées accordent un congé pour la mère de plus longue durée que le minimum légal lors de la naissance d'un enfant.



Question 17

Accordez-vous, pour le père, un congé de plus longue durée que le minimum légal lors de la naissance d'un enfant ?

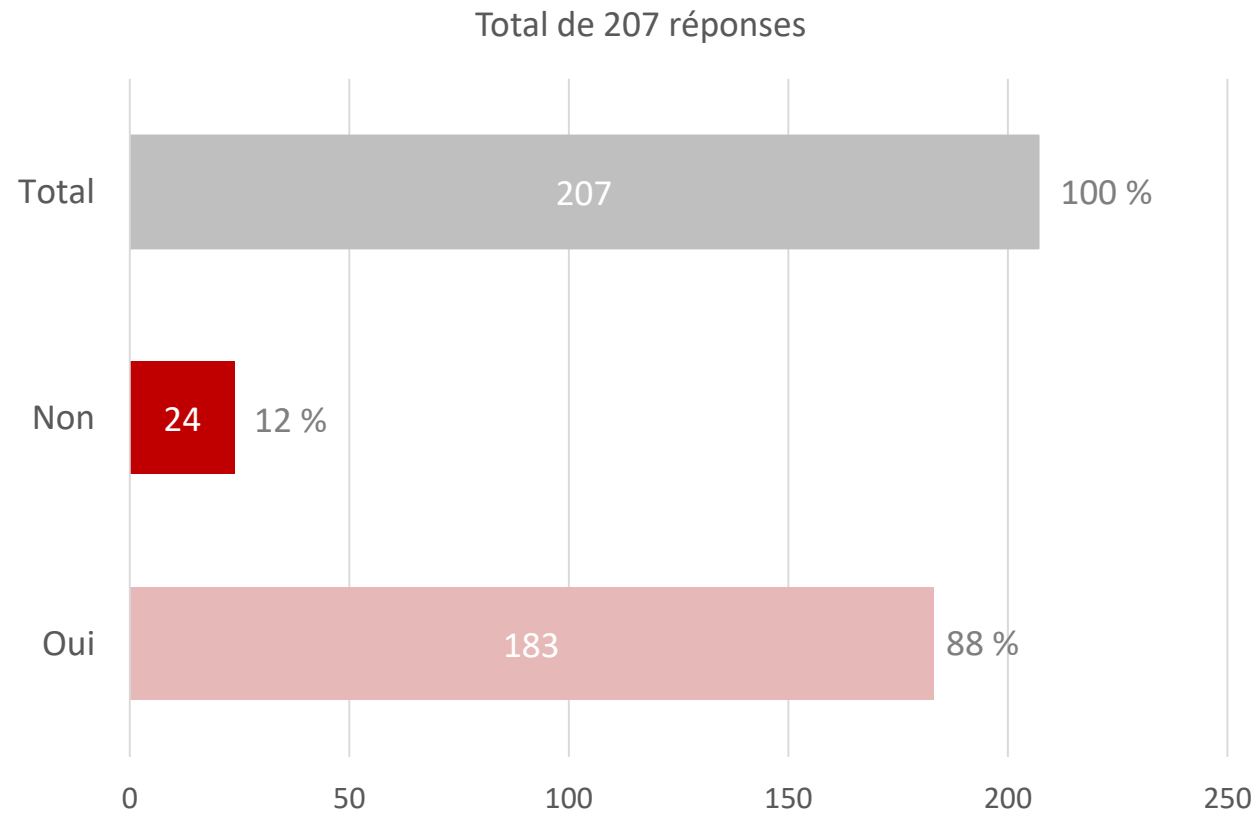
Si le résultat est moins prononcé que pour la question précédente, 63% des entreprises accordent au père, un congé de plus longue durée que le minimum légal lors de la naissance d'un enfant.



Question 18

Est-il possible de prendre pour la mère un congé non payé lors de la naissance d'un enfant ?

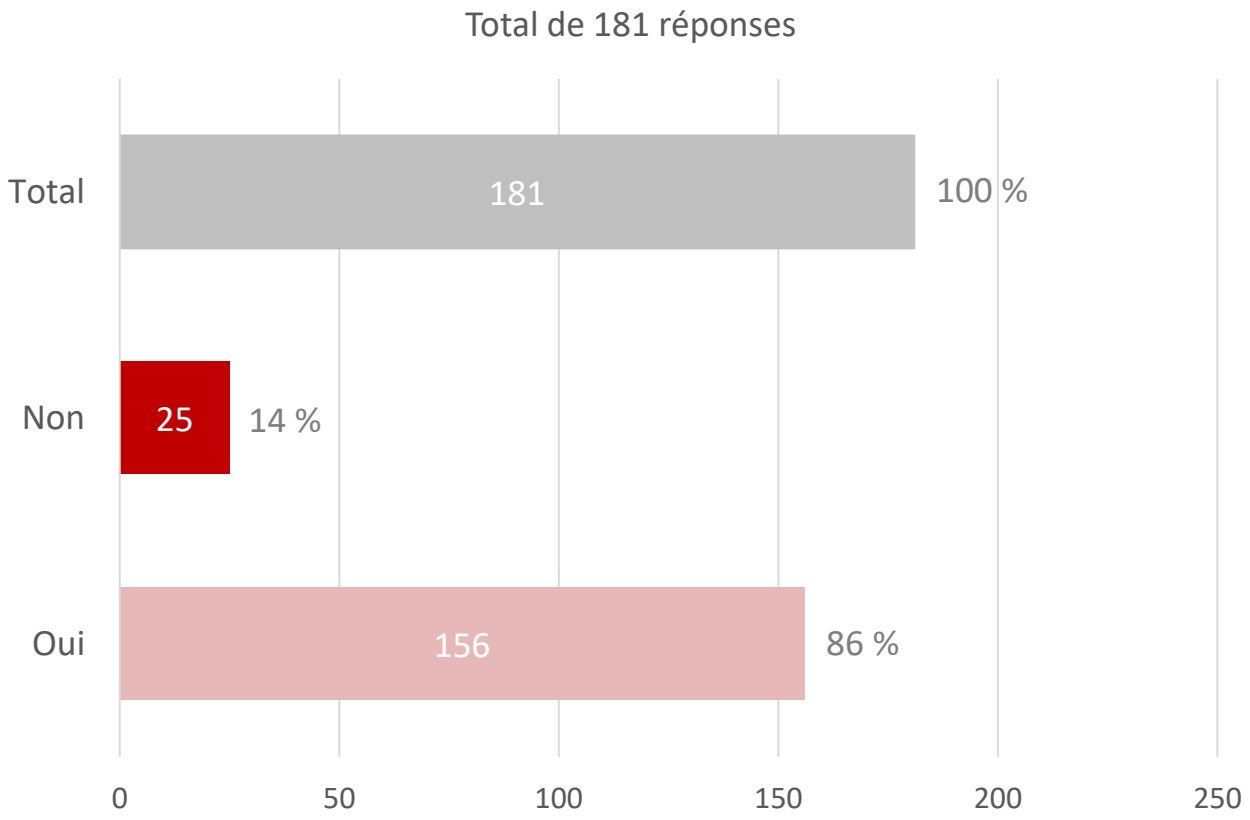
Une très grande majorité des entreprises (88%) permettent à la mère de prendre un congé non payé lors de la naissance d'un enfant.



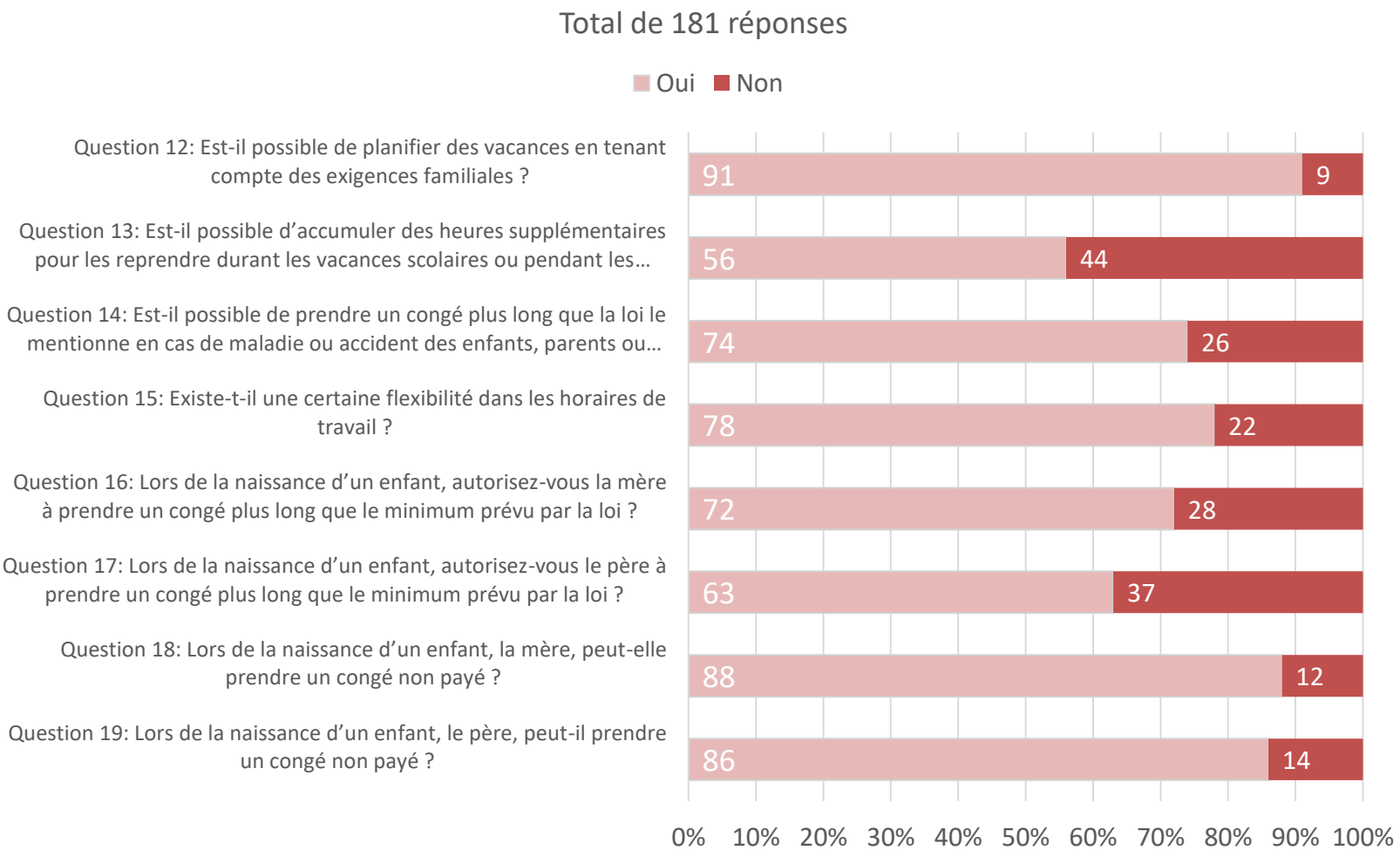
Question 19

Est-il possible de prendre pour le père un congé non payé lors de la naissance d'un enfant ?

Les réponses se recoupent avec la question précédente. Une très large majorité des entreprises (86%) permettent aux pères de prendre un congé non payé lors de la naissance d'un enfant.



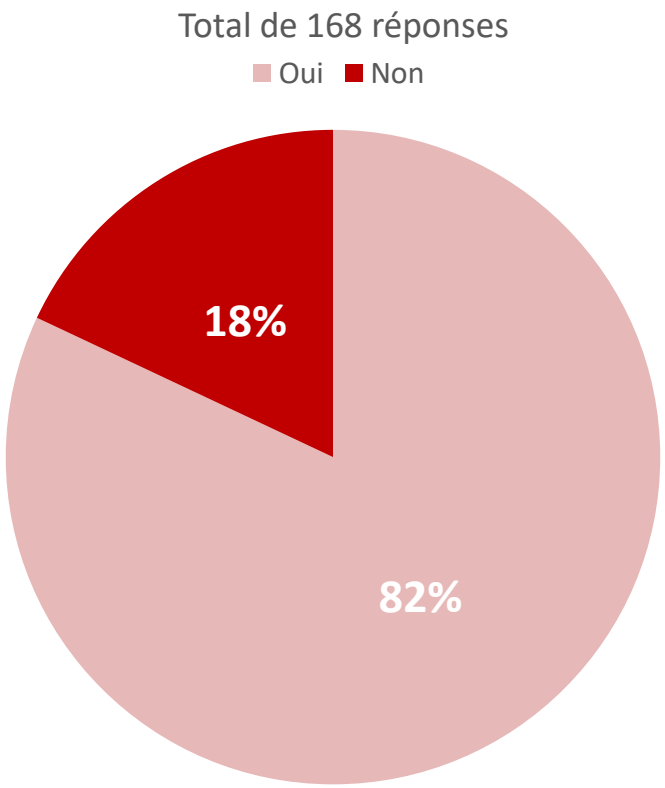
Vue synoptique des questions 12 – 19



Question 20

Est-il possible d'occuper un poste à responsabilité en travaillant à temps partiel ?

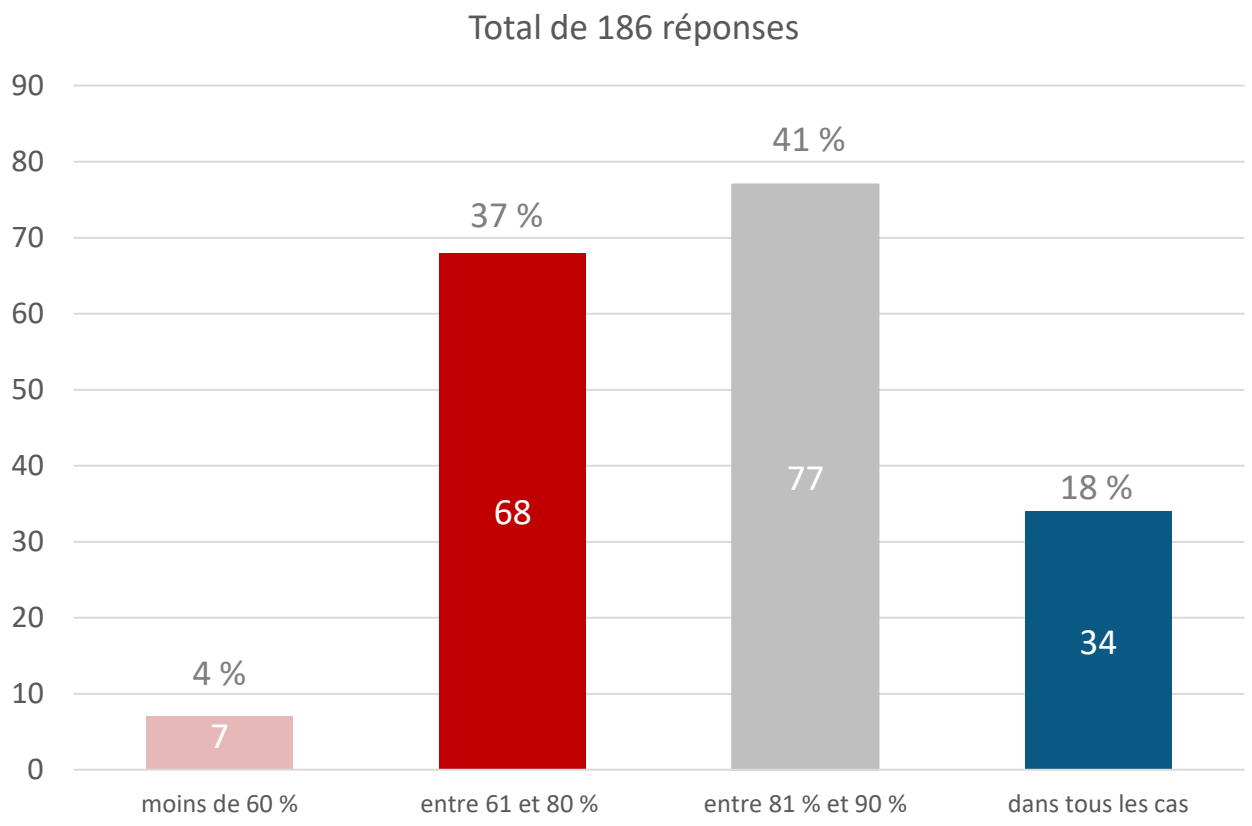
Dans la très grande majorité des entreprises (82%), il est possible d'occuper un poste à responsabilité en travaillant à temps partiel.



Question 21

Si oui, à partir de quel taux d'activité ?

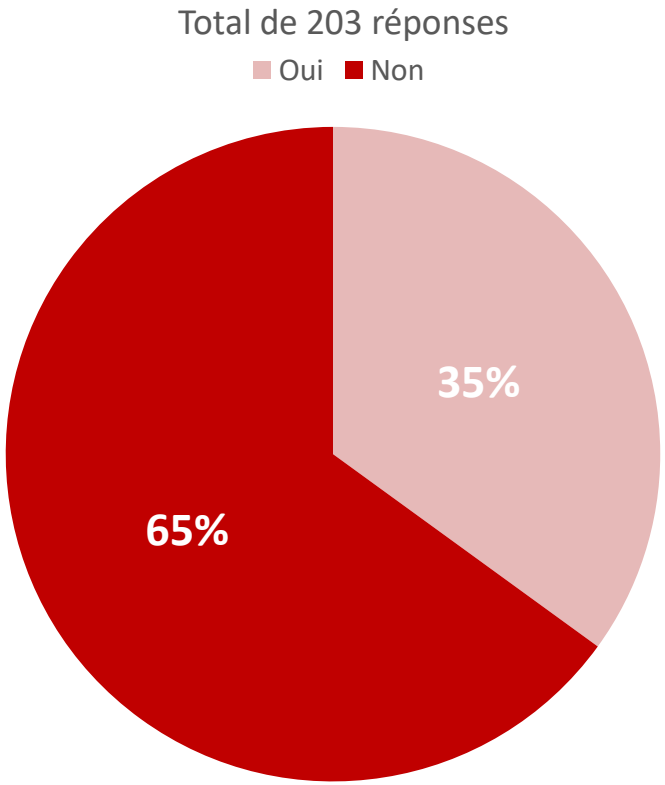
La grande majorité des entreprises n'accordent pas de poste à responsabilités en-dessous de 60%. Les deux réponses : entre 61 et 80% et 81 et 90% requièrent environ le même pourcentage d'avis favorables. Dans un peu plus d'une entreprise sur cinq, un poste à responsabilité peut être exercé à un taux d'occupation inférieur à 60 %.



Question 22

Est-il possible de faire du job-sharing dans un poste à responsabilité ?

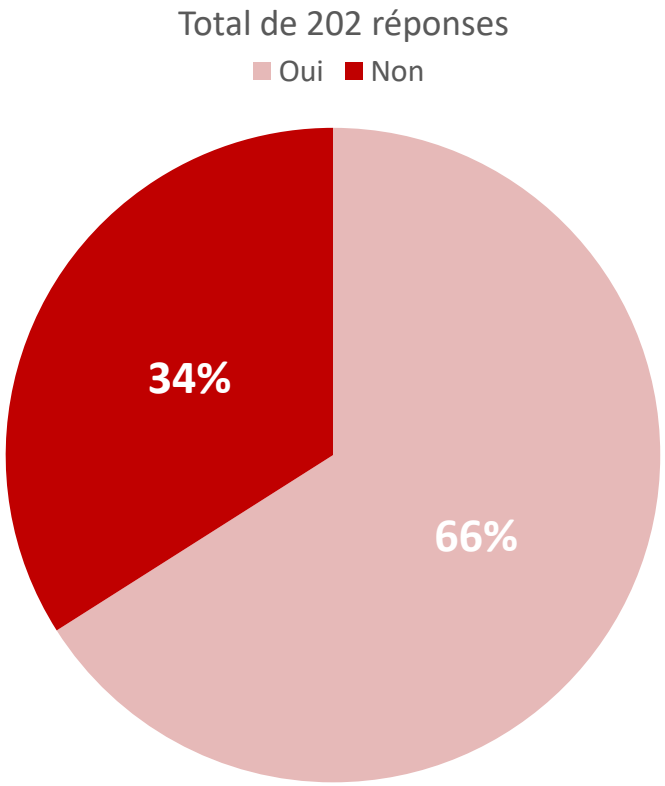
La plupart des entreprises concernées (65%) ne donnent pas la possibilité de faire du job-sharing pour les postes à responsabilité.



Question 23

Est-il possible de travailler hors de l'entreprise (home office, télétravail) ?

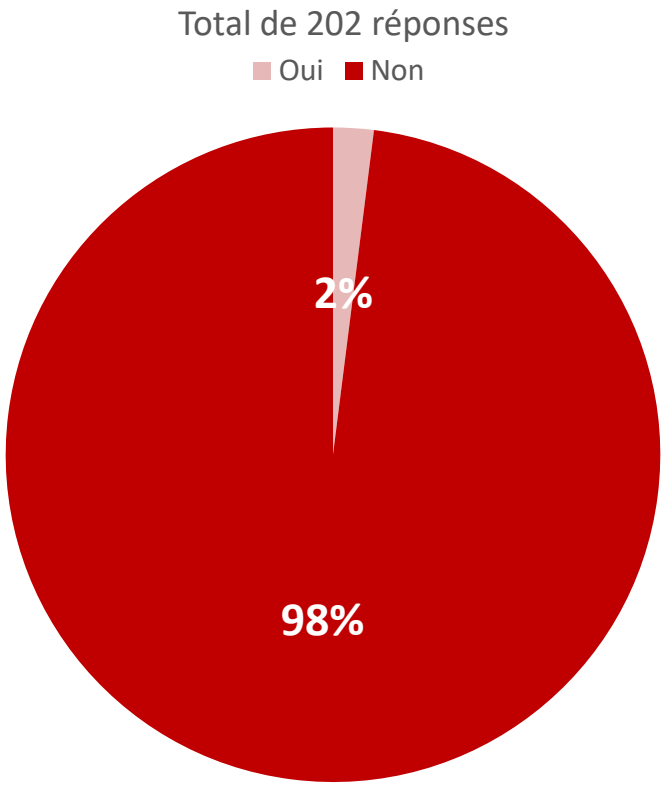
Deux tiers des entreprises offrent la possibilité de travailler hors de l'entreprise. Les réponses négatives émanent plus d'entreprises où cette possibilité est difficilement réalisable (domaine des soins, de la vente, de l'industrie et de la logistique).



Question 24

Proposez-vous une crèche pour les enfants du personnel ou participez-vous au financement des places dans des structures d'accueil externes ?

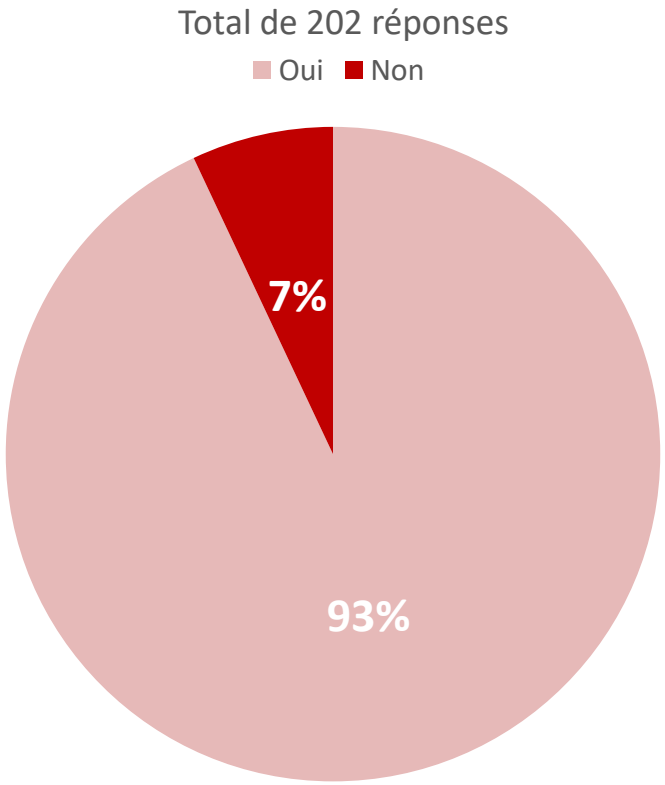
La presque totalité des entreprises (98%) ne proposent pas de crèches pour les enfants du personnel et ne participent pas au financement des places dans des structures d'accueil externes.



Question 25

Est-il possible de suivre des formations continues tout en ayant une occupation à temps partiel dans l'entreprise ?

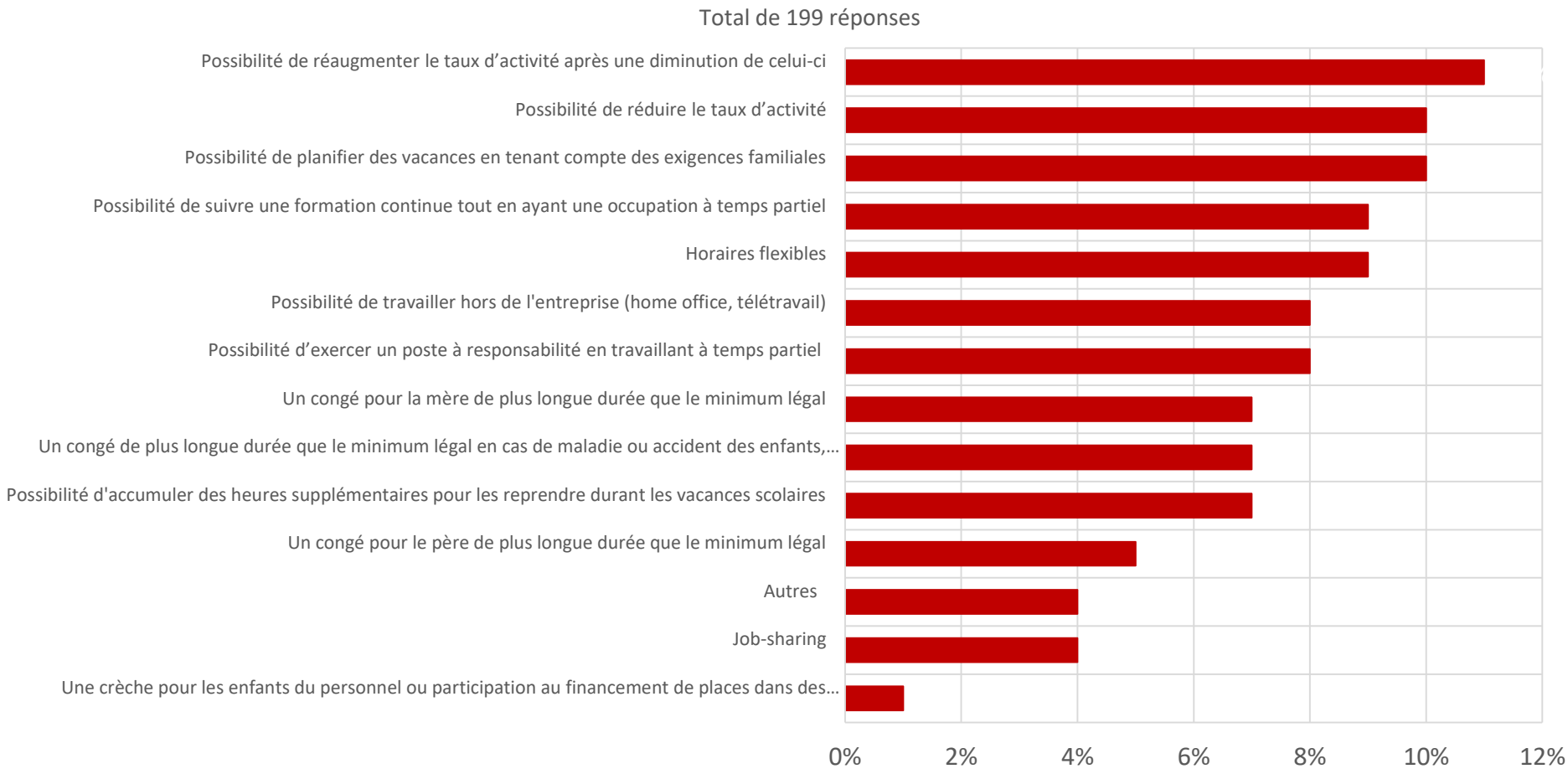
La très grande majorité des entreprises (93%) favorisent la formation continue aussi pour les personnes qui travaillent à temps partiel.



PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

Question 26

Souhaiteriez-vous, au cours des deux prochaines années, introduire une ou plusieurs des mesures évoquées ci-dessous ou les avez-vous déjà introduites ? **Parmi les mesures déjà introduites ou qui seront introduites très prochainement figurent : la possibilité de réaugmenter le taux d'activité après une diminution de celui-ci (11 %), la possibilité de planifier des vacances en tenant compte des exigences familiales (10 %), la possibilité de réduire le taux d'activité (10%), les horaires flexibles (9 %) et la possibilité de suivre une formation continue tout en ayant une occupation à temps partiel (9 %). La slide ci-dessous illustre ces priorités.**



Question 27 (partie 1)

Proposez-vous d'autres mesures que celles mentionnées ci-dessus (reprise in extenso des textes) :

- que les procureurs et la police fassent leur travail quand une mère vole à un enfant le droit de voir régulièrement son père: le temps, l'énergie, l'argent et la santé psychique perdus nuisent au travail et à la famille quand le système d'injustice tarde deux ans à faire respecter un simple jugement de garde réduite! ce qu'il manque? des surveillants des procureurs, et des surveillants de la police, des sanctions contre les policiers et les procureurs qui ne font pas leur travail de répression de l'aliénation parentale ni leur travail de répression contre le pillage des pères par les mères! encore aujourd'hui, trop de pères ne servent qu'à payer alors que trop de mères volent en toute impunité!
- Mise à disposition d'une place de parc, indépendamment du taux d'activité.
- Une personne membre de direction travaille à 60%. Un autre à 90%. Le directeur va baisser à 90%, en partageant une partie de son cahier des charges. Nous acceptons facilement les variations de taux d'activités, principalement pour les personnes en charges d'enfants. L'objectif est de garder le plus longtemps que possible le personnel chez nous, car ils constituent notre principale valeur ajoutée.
- Horaires libres.
- on est une petite structure, donc on s'adapte selon possibilités...
- oui au travers de la CCT propre aux OSEO de suisse.
- Congés pour enfants malades
- Une flexibilité du dialogue pour trouver des solutions, aujourd'hui inconnues, qui amènent a un épanouissement au travail et en famille. Le plaisir de d'un thème pousse à l'épanouissement de l'autre thème.
- Nous sommes une école publique et la flexibilité est limitée.
- Année sabbatique après discussion avec les employé-e-s. Individuelle Massnahmen nach Absprache mit den Mitarbeitenden Sabbatjahr
- Pas nécessairement, mais on genre aussi au cas par cas, sans que cela soit officiel.
- J'offre un soutien direct et totalement personnalisé aux femmes travaillant chez nous. En ayant accès directement au CEO, elles ont ainsi la possibilité de discuter des problèmes concrets qui se posent à elles. Il est, de mon point de vue, crucial d'apporter un soutien fort et personnalisé aux femmes. Je mets en place une pratique de favoritisme pour les femmes.

Question 27 (partie 2)

Proposez-vous d'autres mesures que celles mentionnées ci-dessus (reprise in extenso des textes) :

- Possibilité de prendre des congés non payés à tout moment
- Non. Ce n'est pas aux entreprise de faire plus mais ce sont les pouvoirs publics de mettre en place suffisamment de crèches et UAPE dans les communes de domicile des employés.
- Management participatif au sein d'une même équipe pour la répartition des jours de travail pour respecter les besoins cadres d'horaires du service (ouverture et fermeture de service)
- Possibilité de prendre un congé sabbatique
- Dans le bâtiment c'est pas facile d'avoir des horaires libres
- Pour ma part, je trouve qu'il manque une case remarque dans vos réponses afin de pouvoir mieux expliquer nos réponses. Dans notre petite structure, nous avons toujours porté une attention particulière aux conditions de travail de nos collaborateurs vis-à-vis de leur famille avec quelques mesures comme: plus de 10 jours de congés en été et en hiver-divers congés (ex: sortie ski école)- horaire en principe fixe mais pas flexible - 13 salaires et 1à2 échanges individuels avec le collaborateur.
- convention Croix-Rouge pour la garde des enfants malades - horaire annuel - Congé parental pour enfant de 0 à 12 ans avec prise en charge de l'employeur des cotisations ordinaires liées à la prévoyance - Passage à 41h par semaine pour les 58 ans et + - Possibilité de réduire son taux d'activité de 20% dès 58 ans
- Dispositions pour les maman qui allaitent leur enfant
- Plusieurs mesures déjà appliquées, pas de nouvelles mesures envisagées
- Nous étudions un modèle de travail encore très peu pratiquer en suisse. Nous pensons que le bien de nos collaborateurs peut augmenter la bonne santé à tous. Dans un premier temps, la santé et la qualité de vie de nos collaborateurs puis se sentiment de bien-être selon des exemples concrets de l'application de ce mode, la pérennité de l'entreprise par l'augmentation de son efficacité. (Modèle envisager, réduction du temps de travail en semaine, horaire totalement libre, à terme 8h de travail en moins de la convention pour le même rétribution) Cette démarche peut être encore utopique, mais elle semble fonctionner dans d'autres pays et entreprises, nous nous sommes dit et pourquoi pas nous.

Question 27 (partie 3)

Proposez-vous d'autres mesures que celles mentionnées ci-dessus (reprise in extenso des textes) :

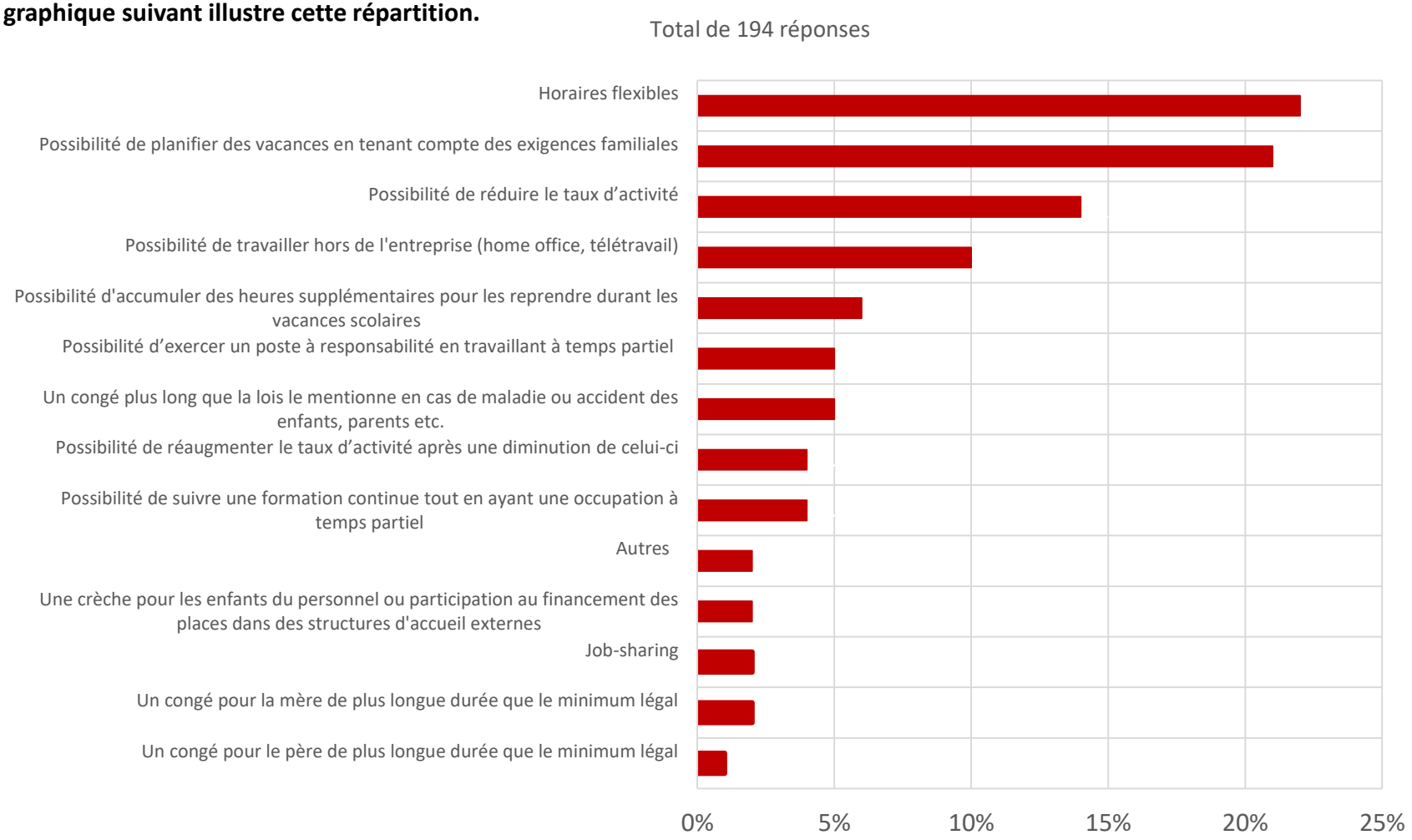
- Prime de naissance
- Possibilité d'aménager ses horaires de travail de manière flexible et mobile * Congés spéciaux * Octroi de jours de congé supplémentaires que ceux chômés en VS (ponts) *Possibilité de baisser son taux avant la retraite tout en maintenant le salaire assuré à son niveau antérieur (l'employeur prend à sa charge le versement des cotisations de prévoyance professionnelle pour la part d'activité réduite)
- Garde des enfants malades
- Überprüfen der Dienstplangestaltung der Dienste in der Pflege.

PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

Question 28

Citez les trois mesures qui vous semblent les plus importantes pour faciliter la conciliation.

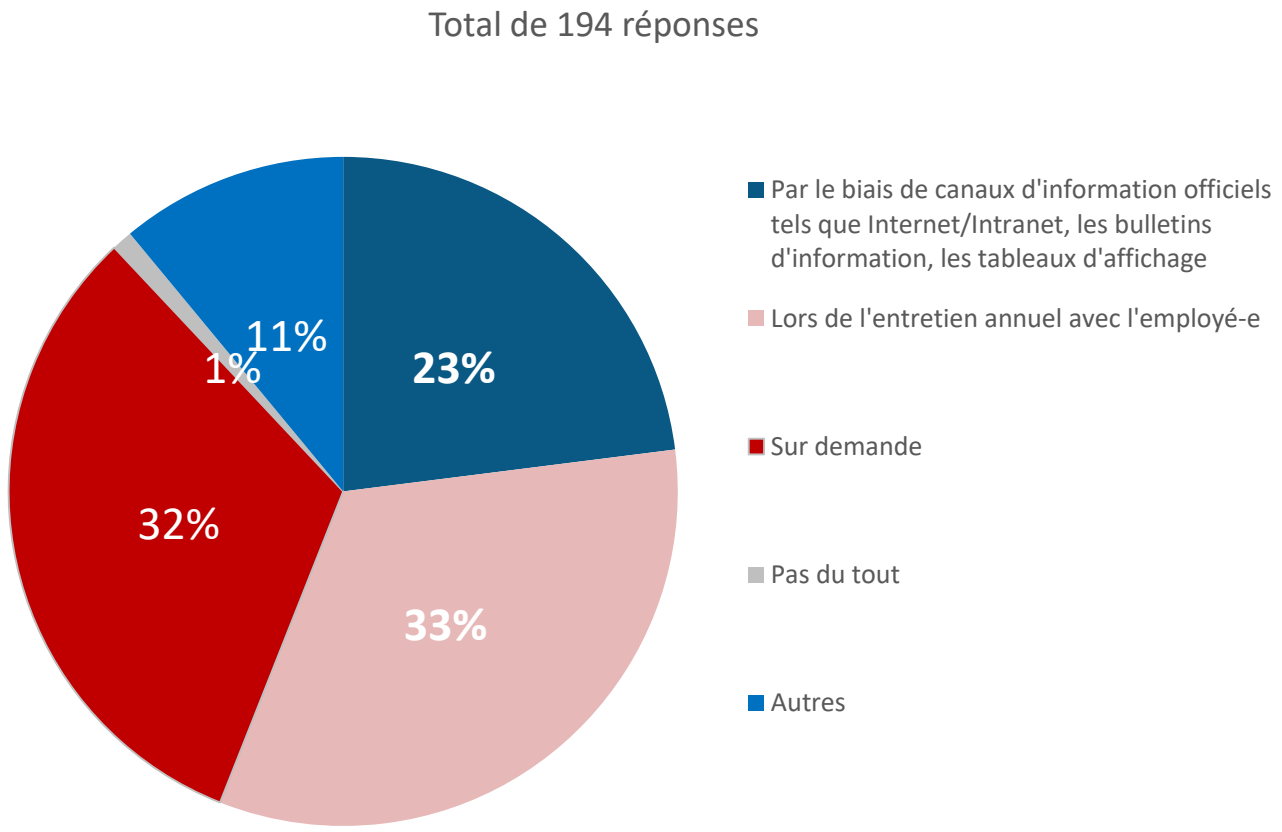
Les entreprises estiment que les trois mesures les plus importantes pour favoriser la conciliation sont : favoriser les horaires flexibles (22 %), planifier des vacances en tenant compte des exigences familiales (21 %) ainsi que réduire le taux d'activité (14 %). Le graphique suivant illustre cette répartition.



Question 29

Comment les éventuelles mesures sont-elles diffusées dans votre entreprise ?

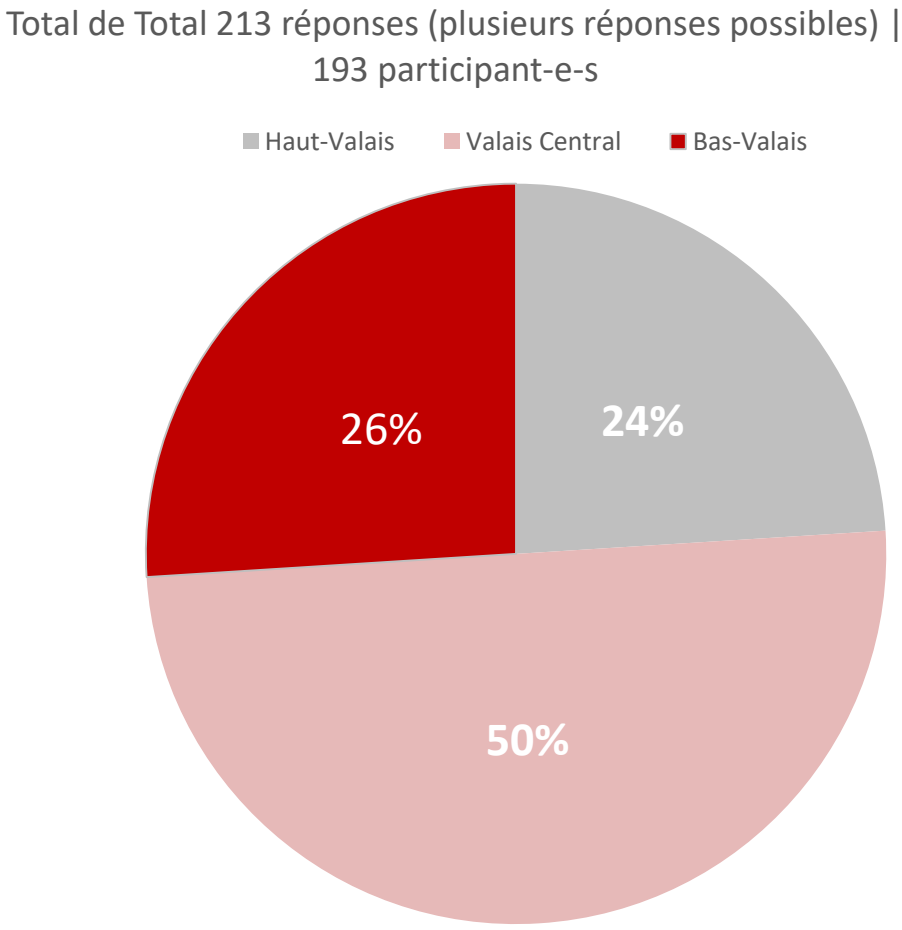
Les canaux de distribution les plus utilisés sont d'abord individuels : lors de l'entretien avec l'employés (33%) et sur demande (32%) puis collectifs par le biais de canaux d'information officiels (23%).



Question 30

Dans quelle région votre institution est-elle située ?

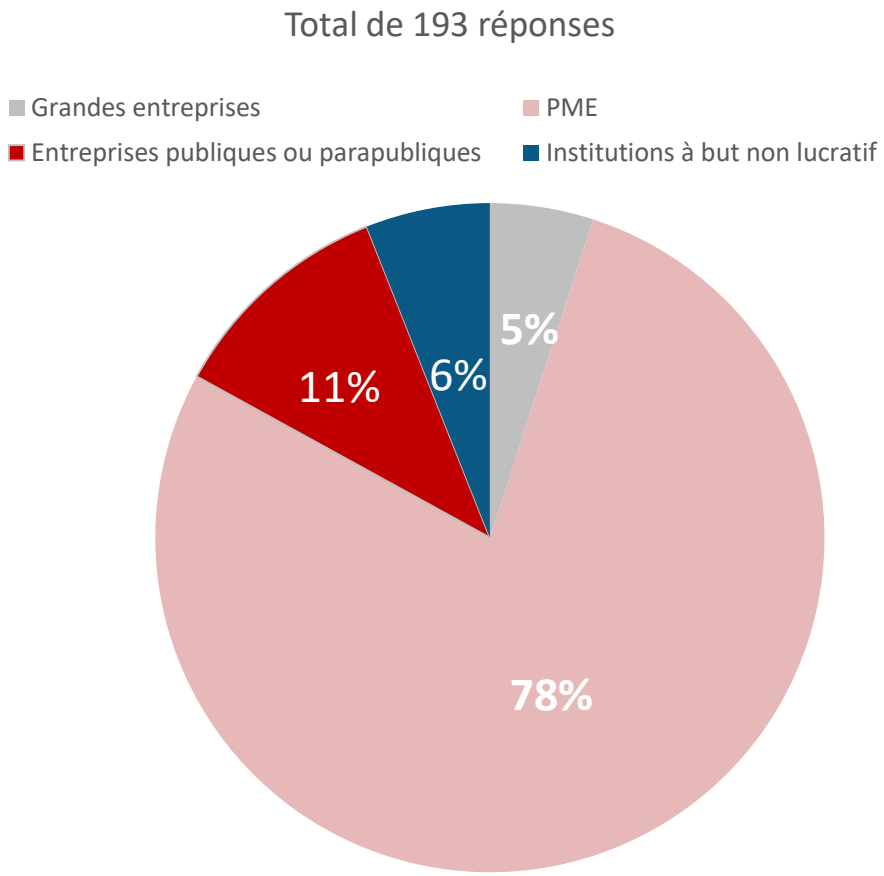
La plupart des réponses proviennent du Valais cental (50%), puis du Bas-Valais (26%) et du Haut-Valais (24%).



Question 31

À quelle catégorie d'entreprise appartenez-vous ?

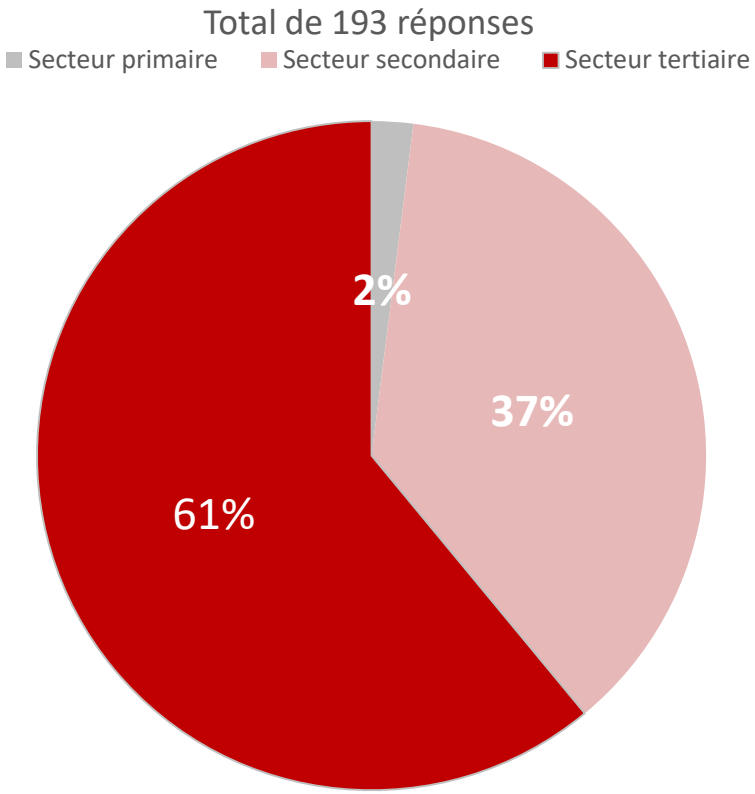
La grande majroité des entreprises qui ont répondu sont des PME (78%).



Question 32

Quelle est votre secteur d'activité ?

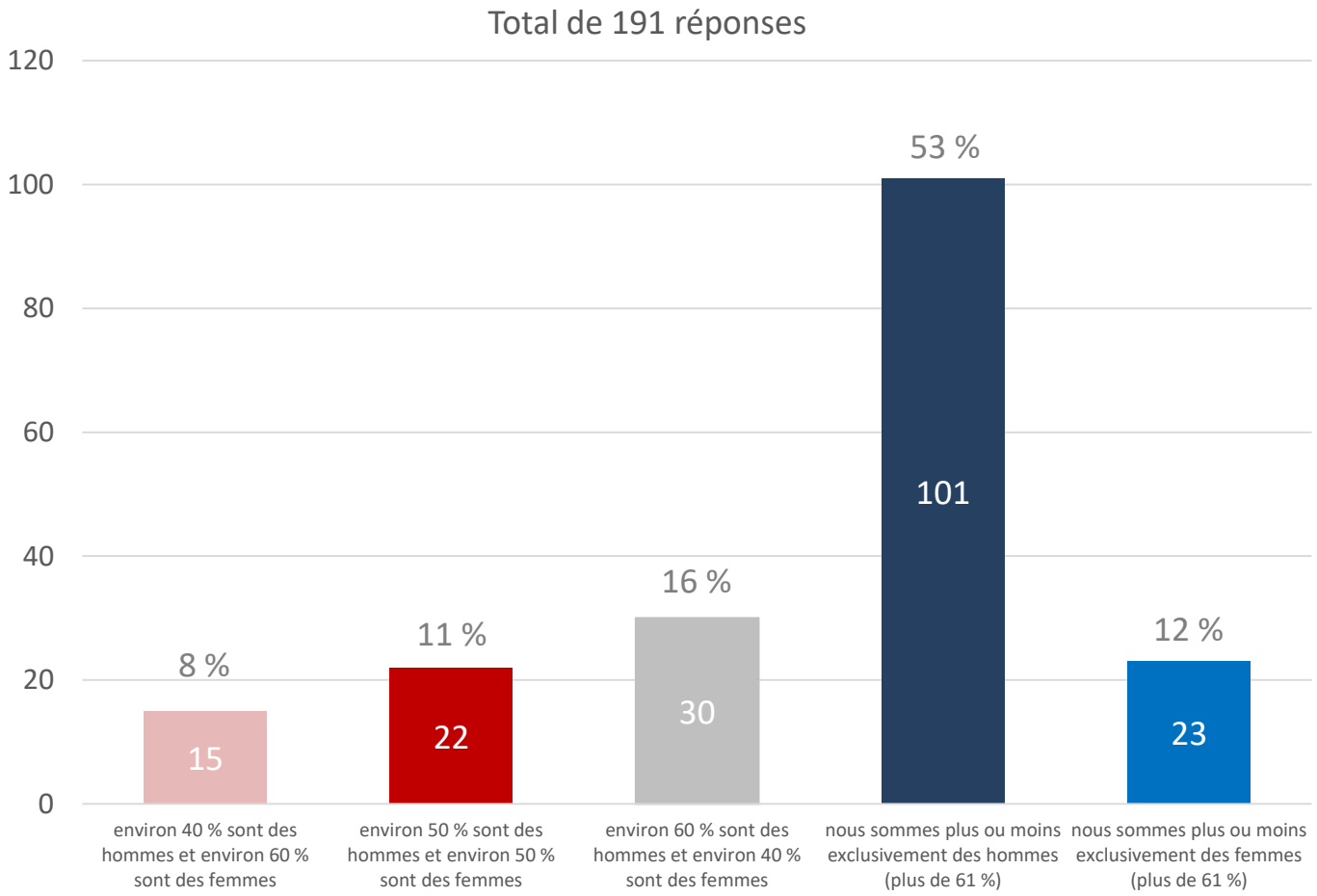
La grande majorité des entreprises qui ont répondu proviennent du secteur tertiaire (61%) puis du secteur secondaire (37%). Cette répartition correspond à celle du Valais.



Question 33

Quel est le pourcentage d'hommes et de femmes dans votre entreprise (en terme de nombre et pas d'équivalent temps plein) ?

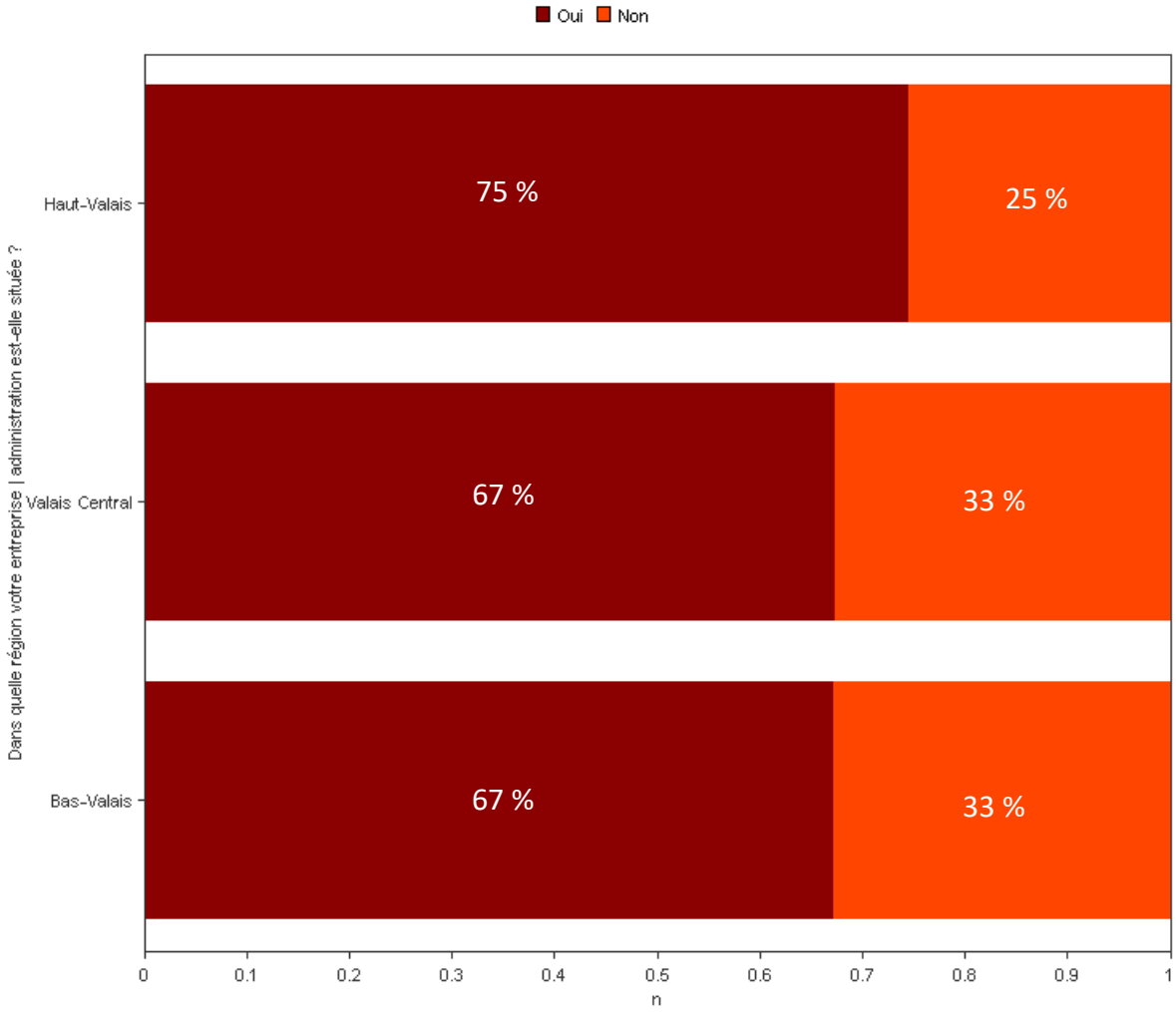
La plupart des entreprises qui ont répondu sont constituées en majorité par des hommes (69 %). Les femmes sont sous-représentées au sein des entreprises qui ont répondu.



Troisième partie : Analyses détaillées

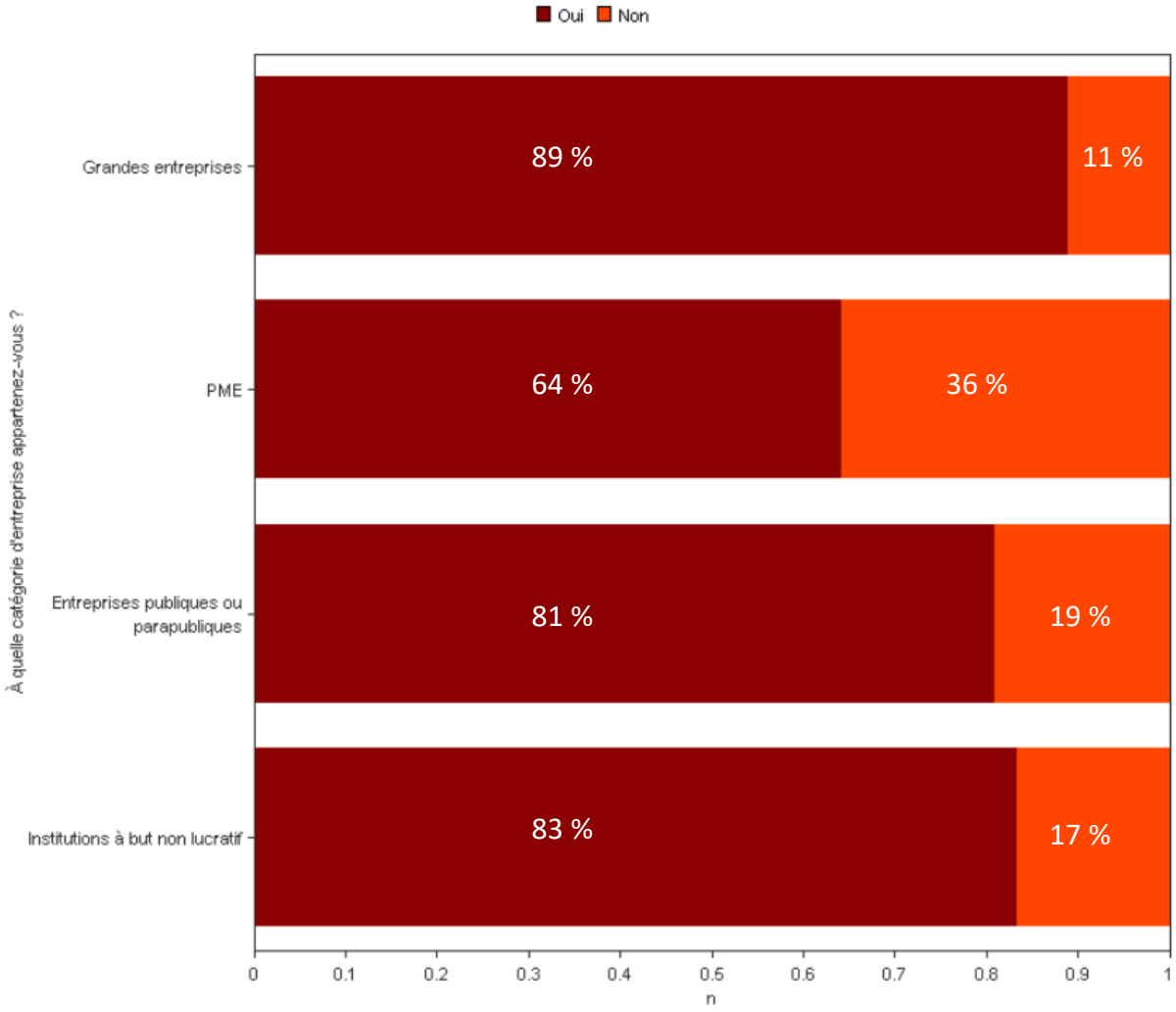
Question 1 – A (réparties par région)

La conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale (ou personnelle) est-elle une priorité (priorité signifie qu'une stratégie a été élaborée et que des mesures ont été prises sur la base de l'une des questions suivantes) ?



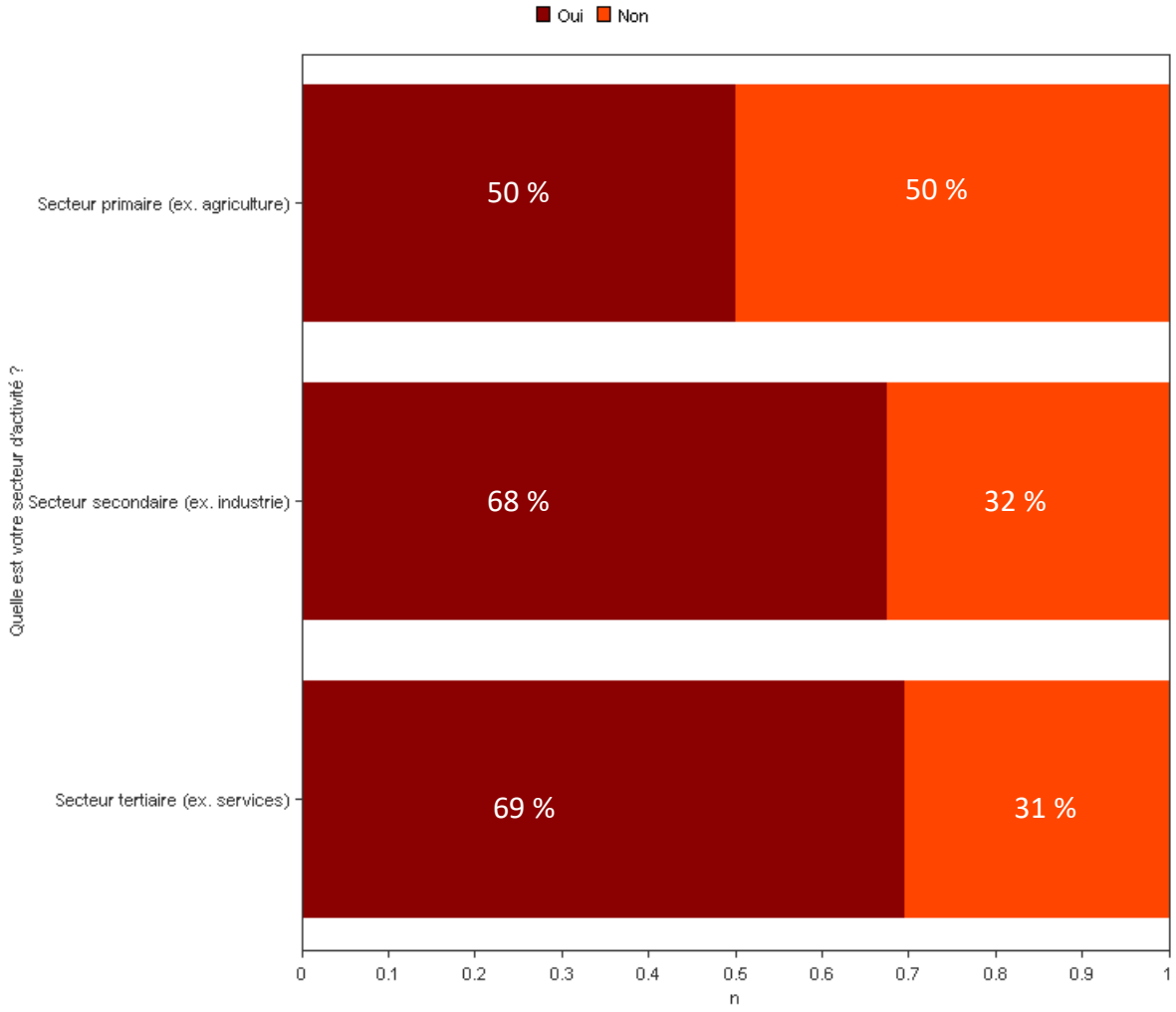
Question 1 – B (réparties par catégorie d'entreprise)

La conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale (ou personnelle) est-elle une priorité (priorité signifie qu'une stratégie a été élaborée et que des mesures ont été prises sur la base de l'une des questions suivantes) ?



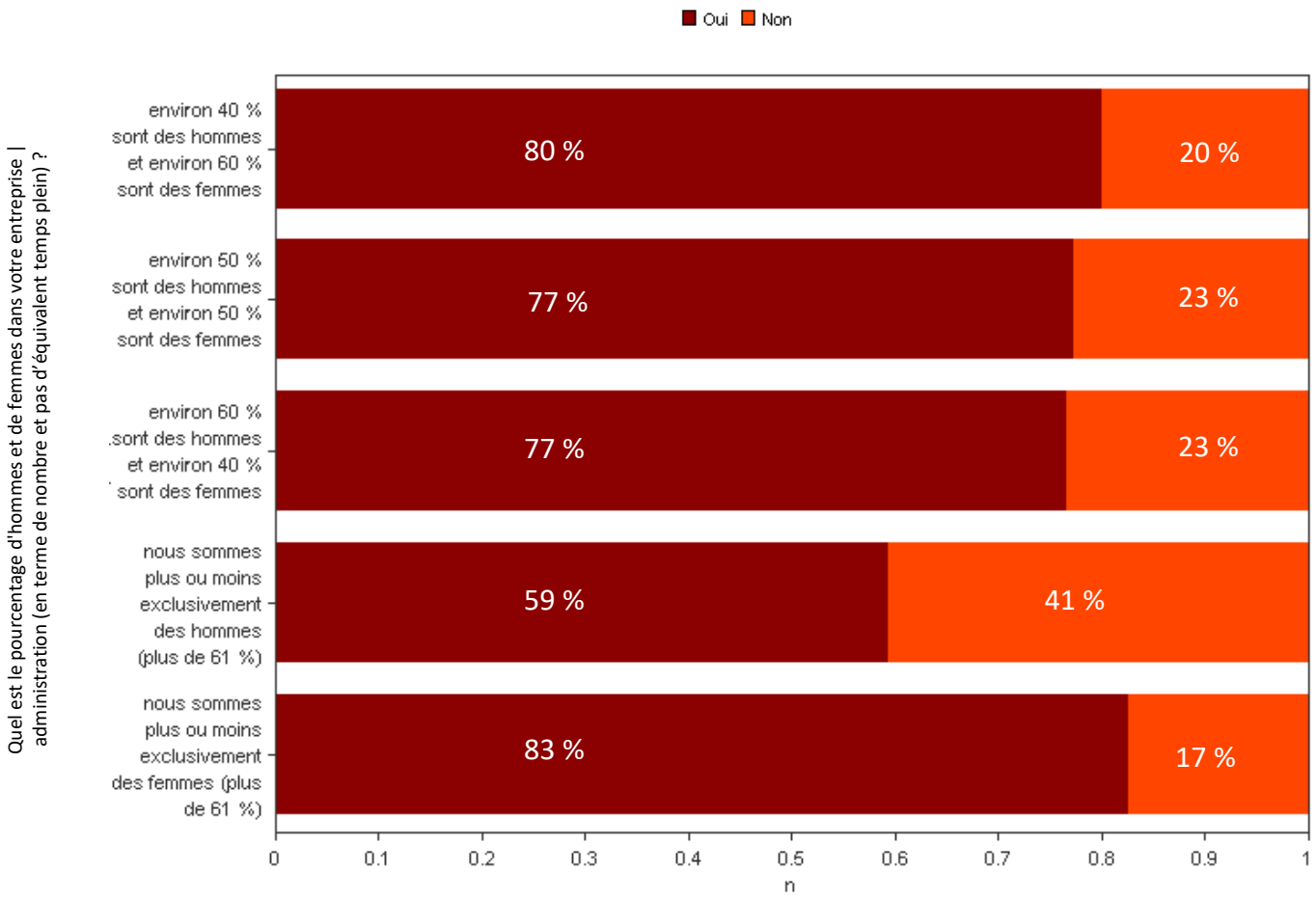
Question 1 – C (réparties par secteur d'activité)

La conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale (ou personnelle) est-elle une priorité (priorité signifie qu'une stratégie a été élaborée et que des mesures ont été prises sur la base de l'une des questions suivantes) ?



Question 1 – D (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

La conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale (ou personnelle) est-elle une priorité (priorité signifie qu'une stratégie a été élaborée et que des mesures ont été prises sur la base de l'une des questions suivantes) ?



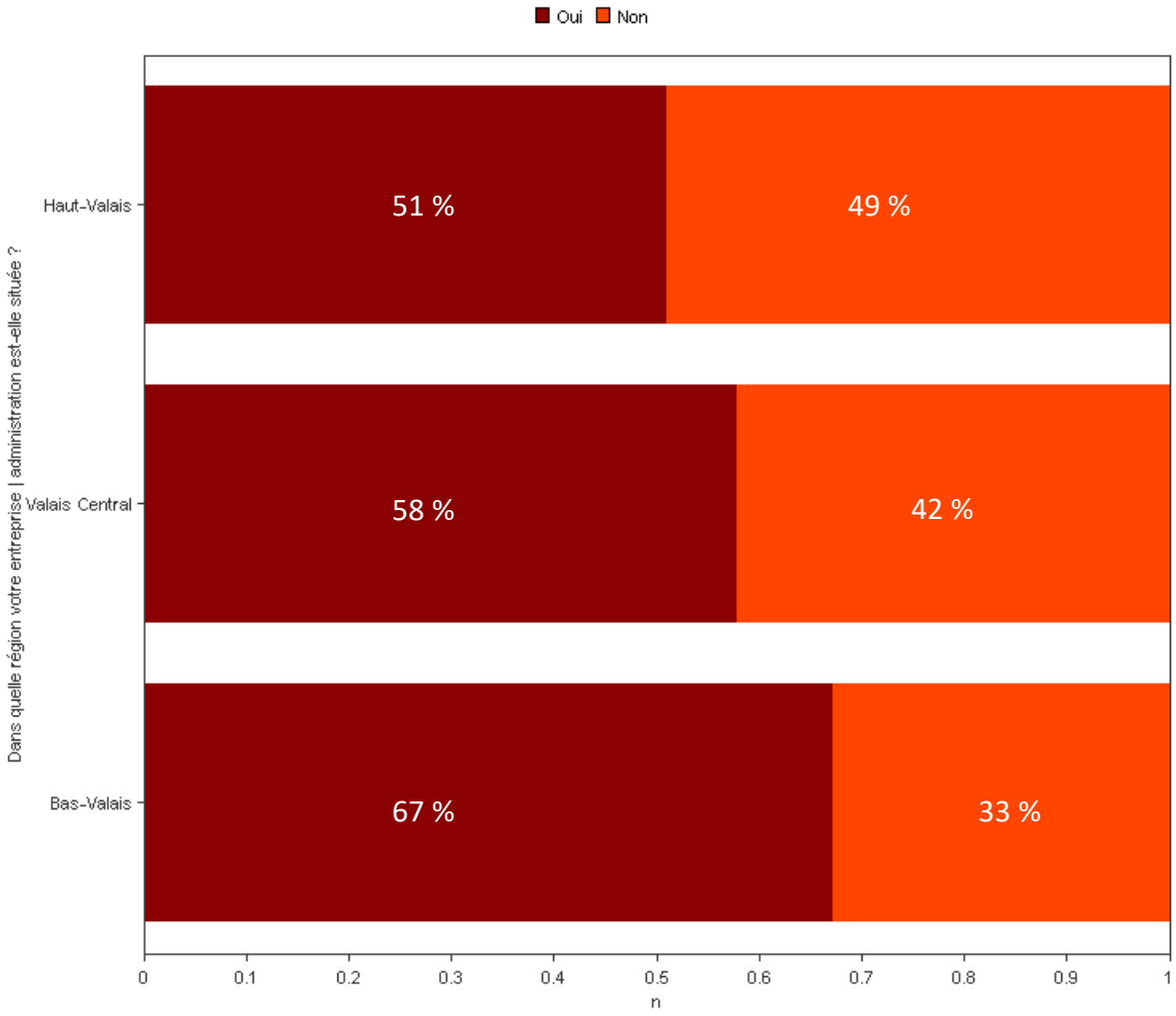
Question 1 – Commentaire

La conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale (ou personnelle) est-elle une priorité (priorité signifie qu'une stratégie a été élaborée et que des mesures ont été prises sur la base de l'une des questions suivantes) ?

- La conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale (ou personnelle) est une priorité plus pour les grandes entreprises, les entreprises publiques ou para-publiques et les institutions à but non lucratif que pour les PME.
- Elle l'est aussi plus lorsque les femmes sont plus représentées dans l'entreprise.
- Cette priorité est plus visible dans le secteur tertiaire et secondaire que dans le secteur primaire.
- En revanche, il n'y a pas de grandes différences entre les régions du Valais.

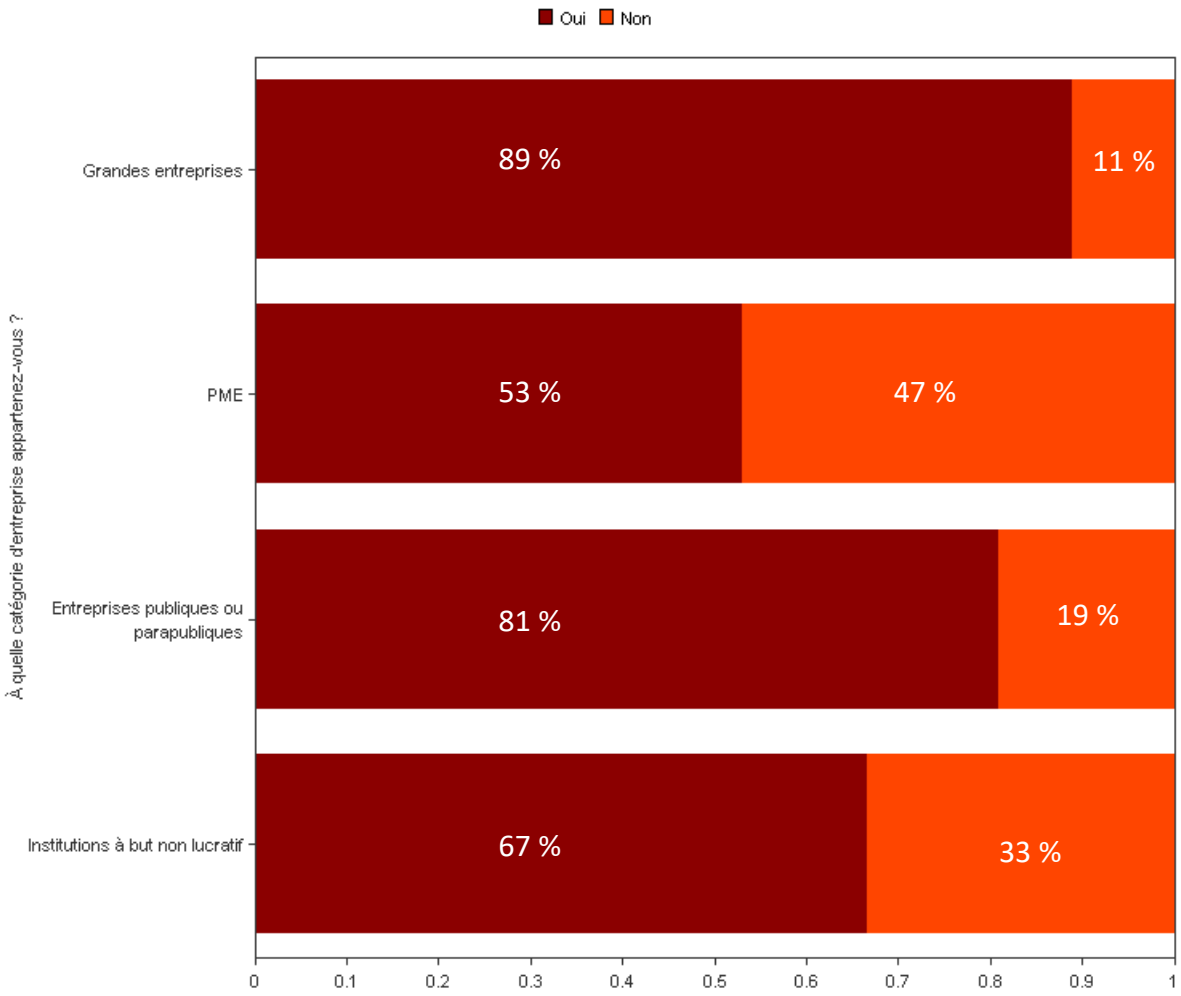
Question 2 – A (réparties par région)

Avez-vous décidé d'une stratégie et/ou pris des mesures pour favoriser la conciliation Travail – Famille ?



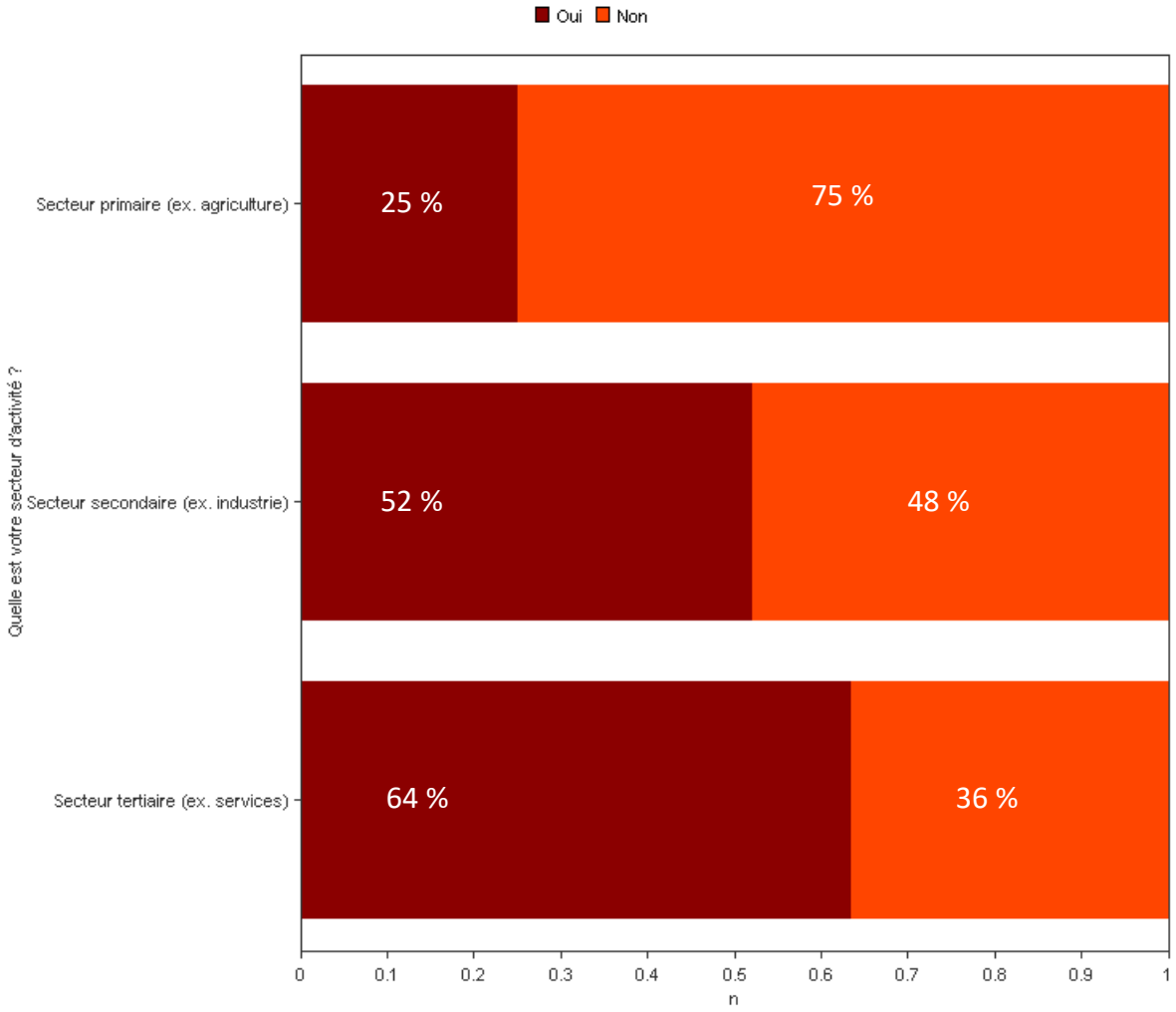
Question 2 – B (réparties par catégorie d'entreprise)

Avez-vous décidé d'une stratégie et/ou pris des mesures pour favoriser la conciliation Travail – Famille ?



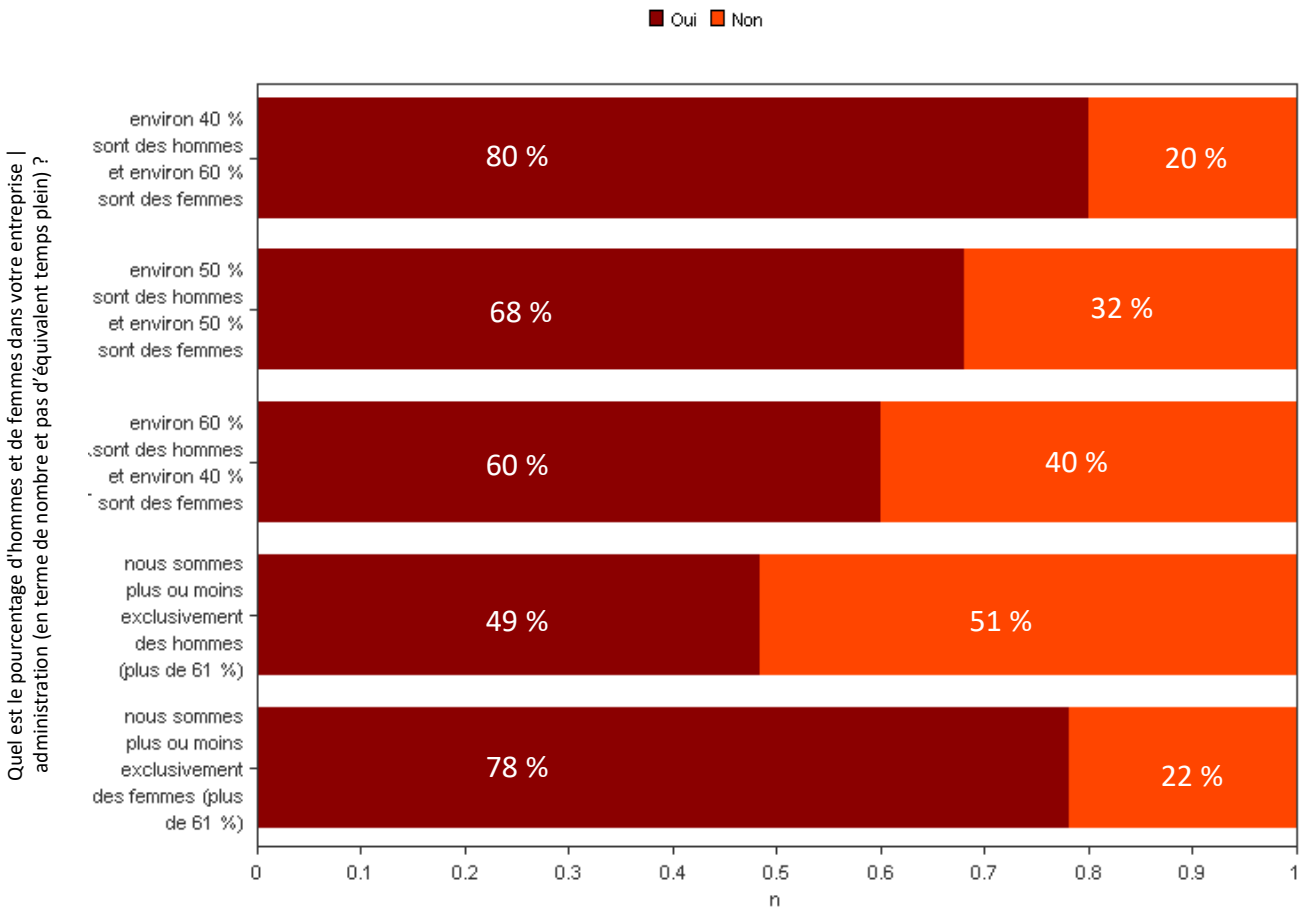
Question 2 – C (réparties par réparties par secteur d'activité)

Avez-vous décidé d'une stratégie et/ou pris des mesures pour favoriser la conciliation Travail – Famille ?



Question 2 – D (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

Avez-vous décidé d'une stratégie et/ou pris des mesures pour favoriser la conciliation Travail – Famille ?



Question 2 – Commentaire

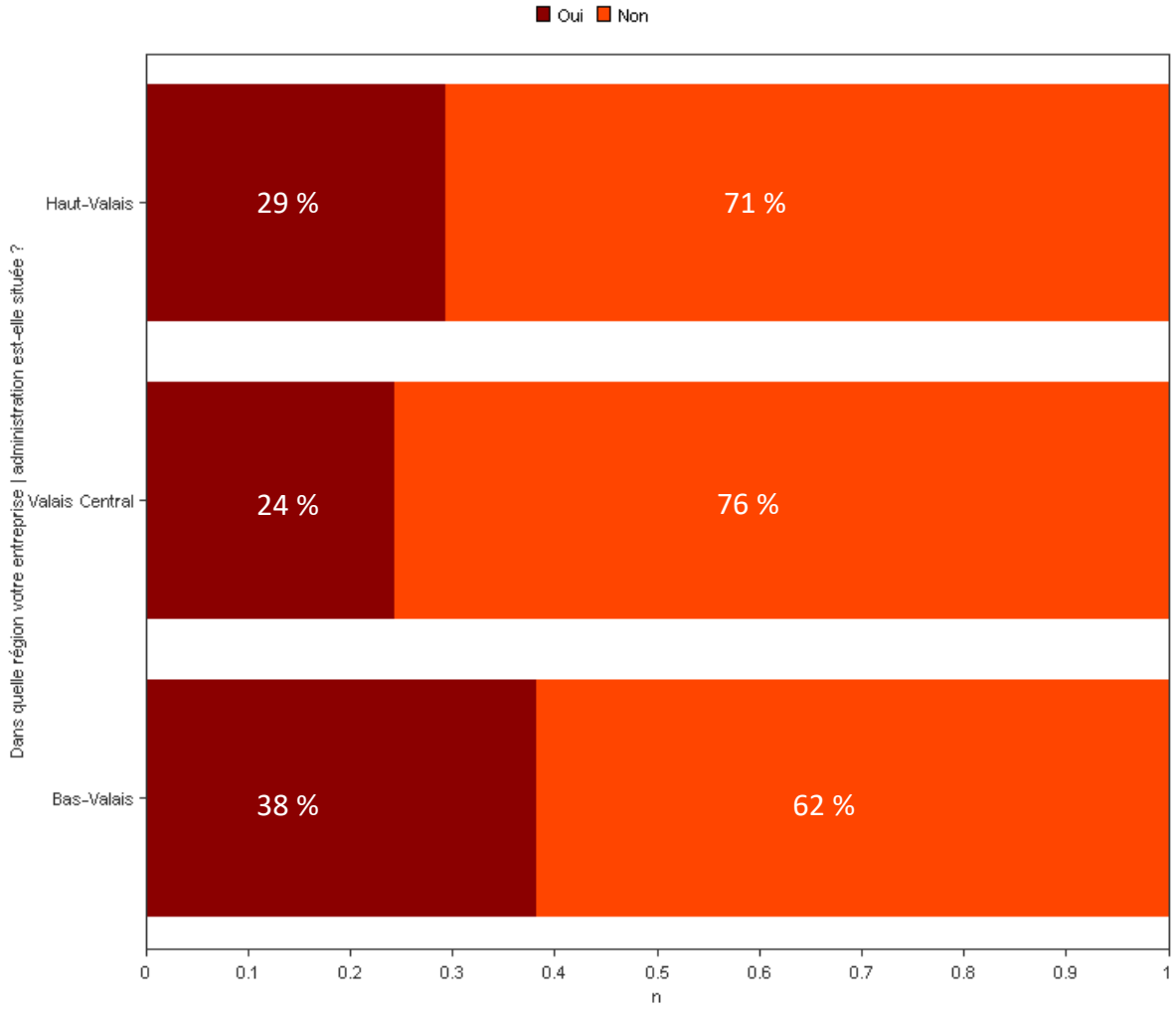
Avez-vous décidé d'une stratégie et/ou pris des mesures pour favoriser la conciliation Travail – Famille ?

- A la question 2, « Avez-vous décidé d'une stratégie et/ou pris des mesures pour favoriser la conciliation Travail – Famille », les mêmes constations qu'à la question 1 peuvent être mentionnées à la différence qu'il existe une plus grande différence entre les régions: le Bas-Valais répond plus positivement à cette question que les autres régions.

- Si l'on compare les questions 1 et 2, on constate que si 70 % des entreprises déclarent que la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale est une priorité pour elles, seules 55 % ont adopté une stratégie et/ou pris des mesures en ce sens. Les grandes entreprises et les entreprises publiques et semi-publiques font ici exception, puisqu'elles répondent aux deux questions dans les mêmes proportions.

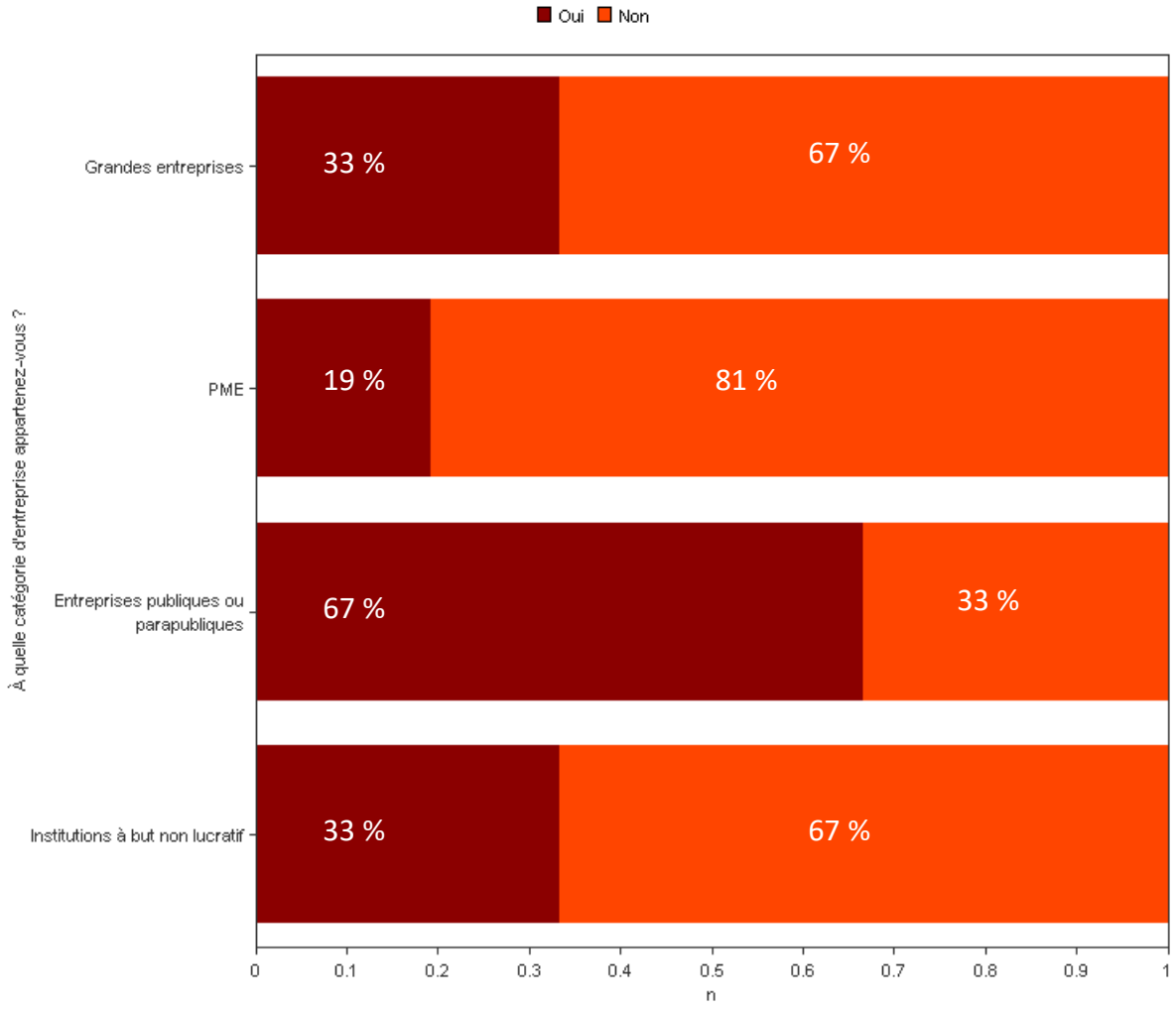
Question 5 – A (réparties par région)

Seriez-vous intéressé-e à échanger avec d'autres entreprises sur la problématique Conciliation Travail-Famille ?



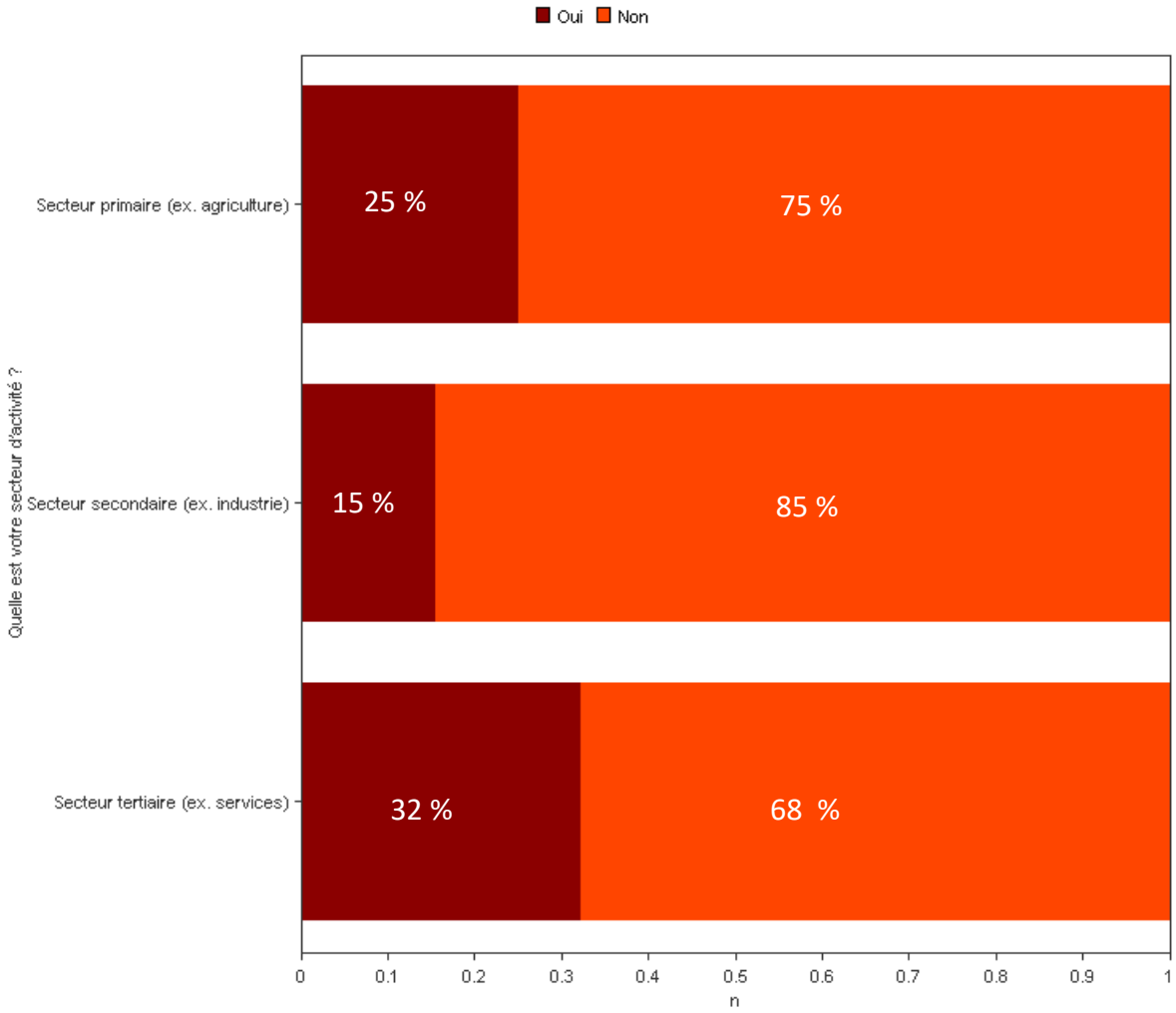
Question 5 – B (réparties par catégorie d'entreprise)

Seriez-vous intéressé-e à échanger avec d'autres entreprises sur la problématique Conciliation Travail-Famille ?



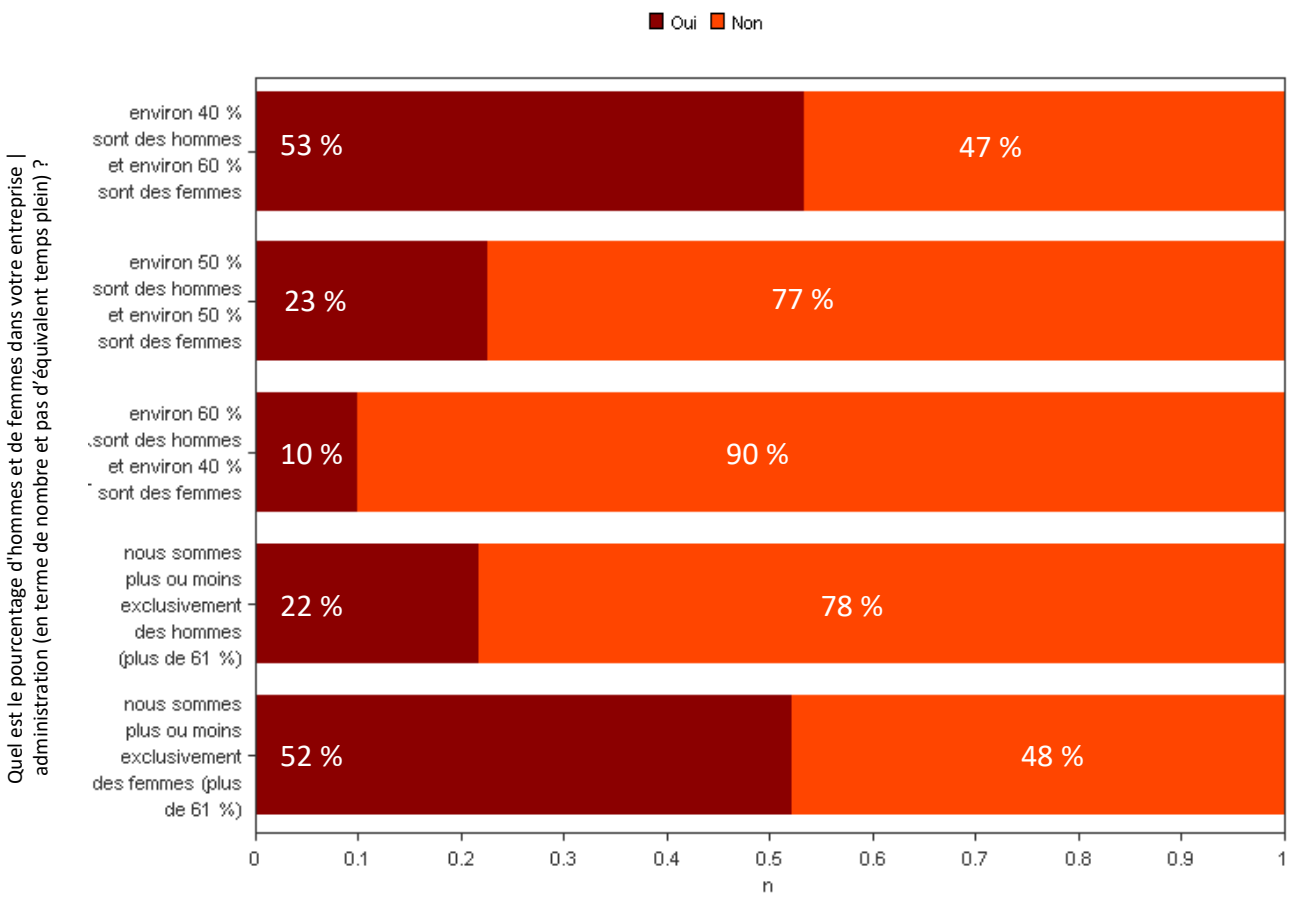
Question 5 – C (réparties par réparties par secteur d'activité)

Seriez-vous intéressé-e à échanger avec d'autres entreprises sur la problématique Conciliation Travail-Famille ?



Question 5 – D (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

Seriez-vous intéressé-e à échanger avec d'autres entreprises sur la problématique Conciliation Travail-Famille ?



Question 5 – Commentaire

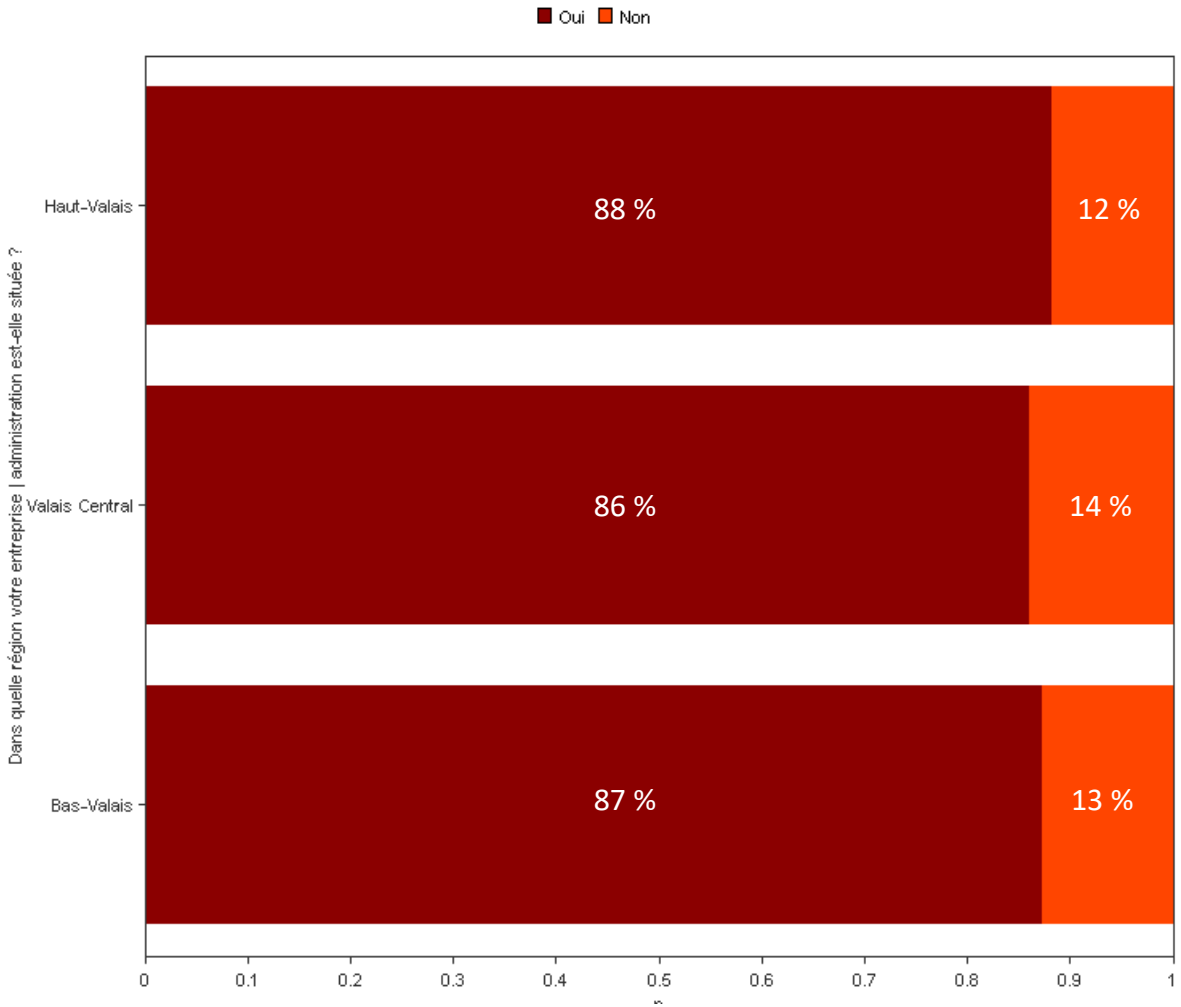
Seriez-vous intéressé-e à échanger avec d'autres entreprises sur la problématique Conciliation Travail-Famille ?

- Lorsque la proportion de femmes est plus importante dans l'entreprise, il existe une plus grande volonté d'échanger avec d'autres entreprises sur la thématique de la conciliation Travail-Famille.

- La région, le secteur d'activité ou le type d'entreprises n'ont que peu d'influence sur la réponse bien que les institutions publiques ou para-publiques, le Bas-Valais ainsi que le secteur tertiaire souhaitent un peu plus échanger que les autres catégories d'entreprises, régions et secteurs d'activité.

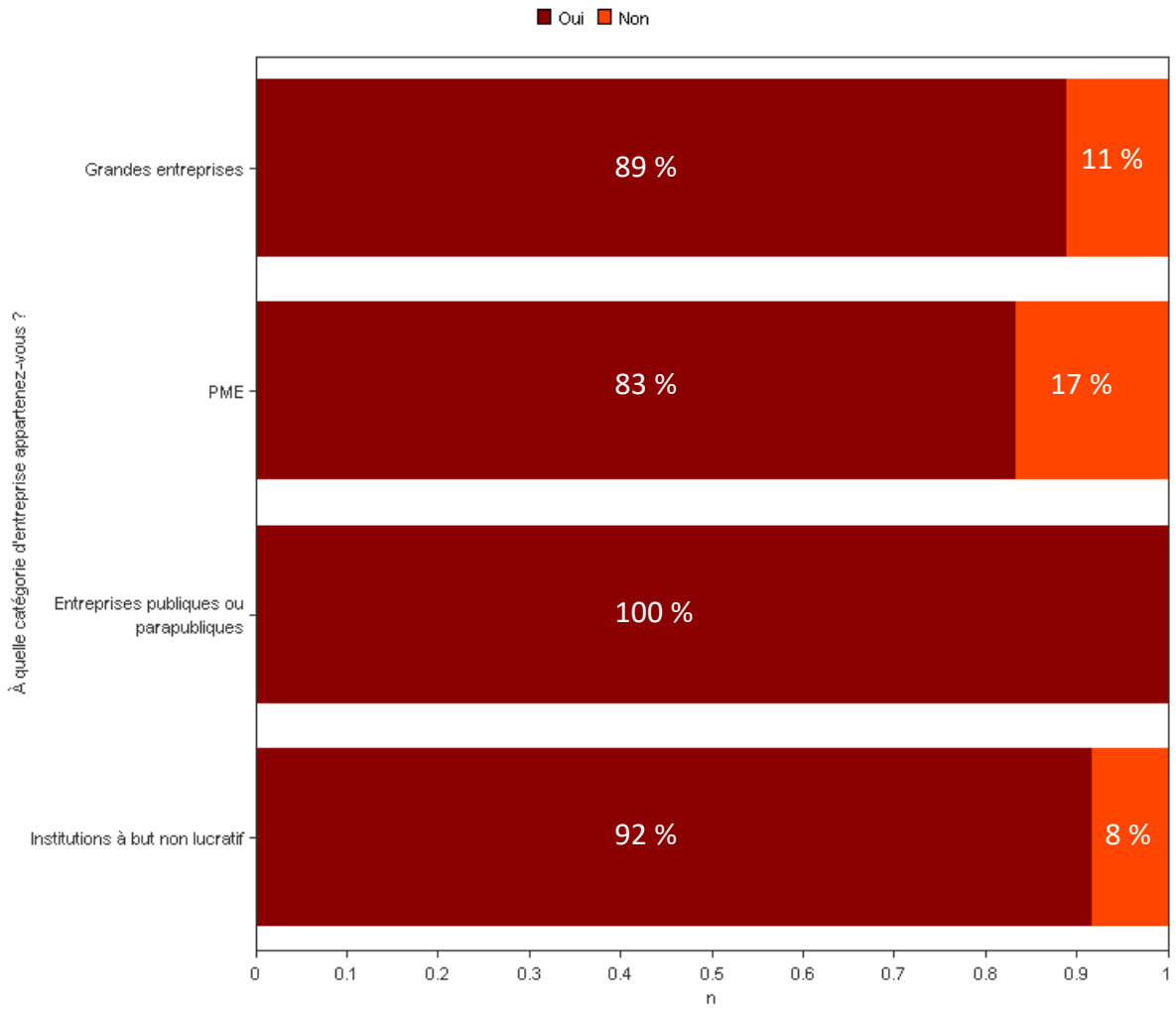
Question 9 – A (réparties par région)

Existe-t-il une possibilité de réduction du taux d'activité ?



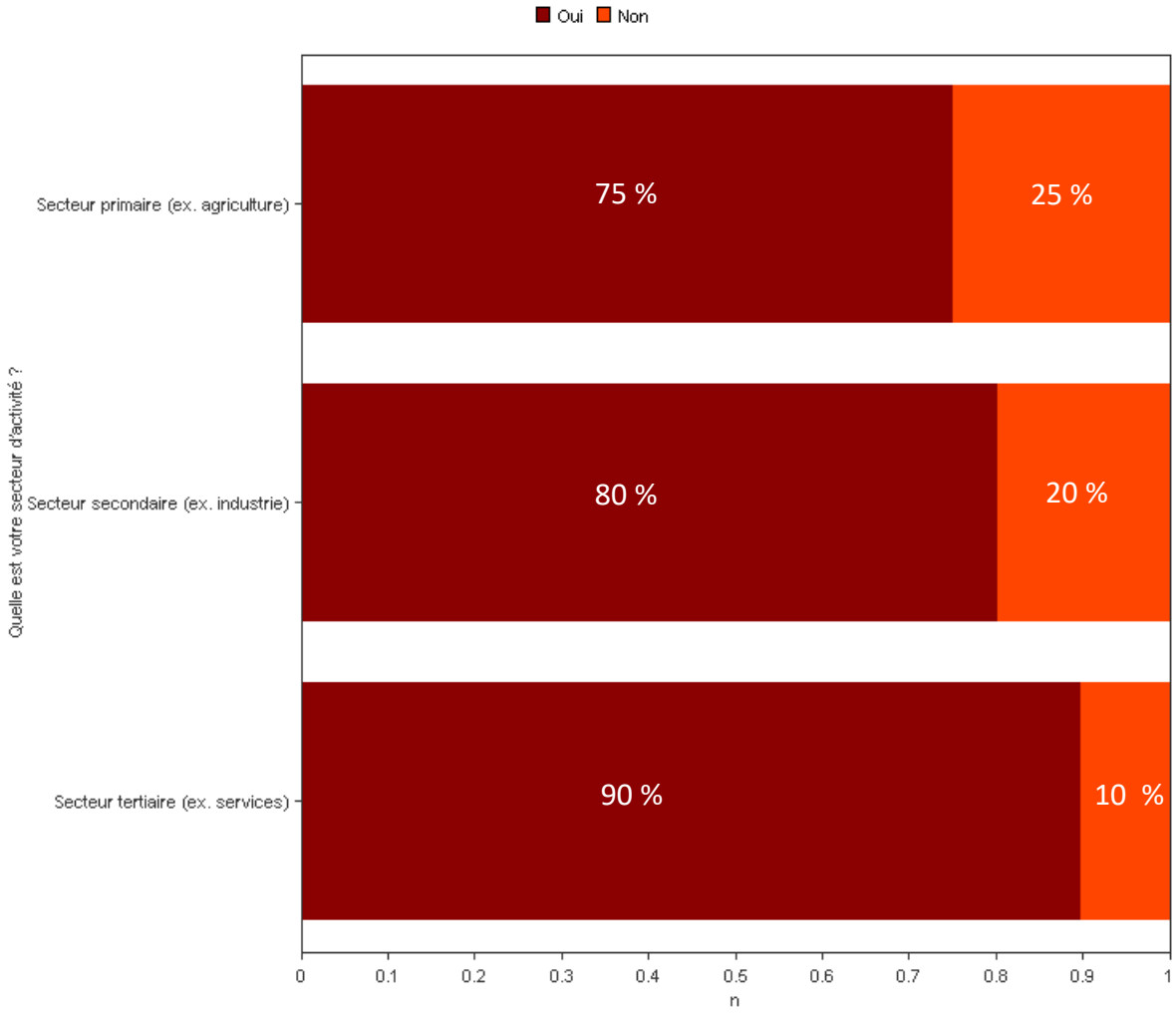
Question 9 – B (réparties par catégorie d'entreprise)

Existe-t-il une possibilité de réduction du taux d'activité ?



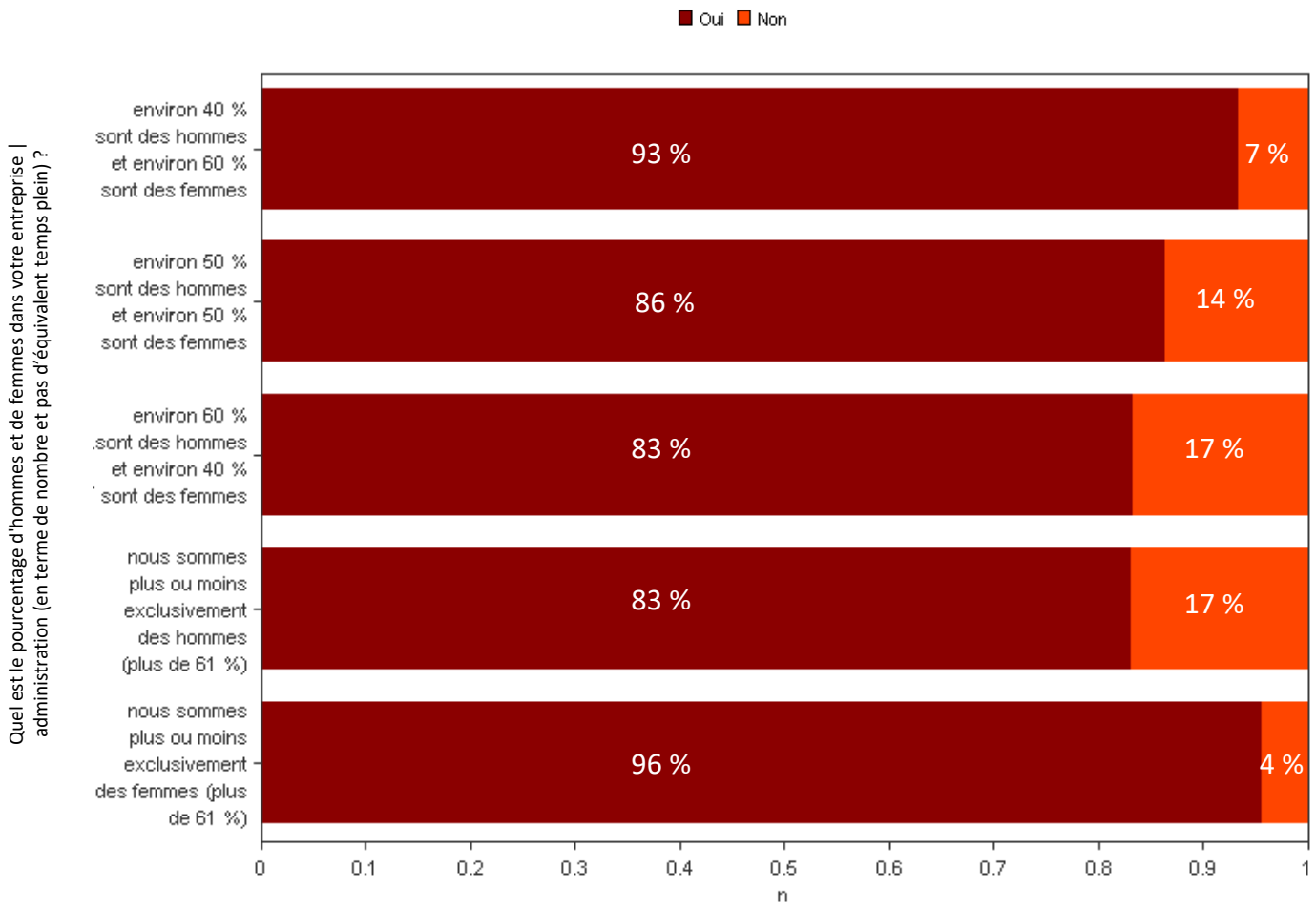
Question 9 – C (réparties par réparties par secteur d'activité)

Existe-t-il une possibilité de réduction du taux d'activité ?



Question 9 – D (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

Existe-t-il une possibilité de réduction du taux d'activité ?



Question 9 – Commentaire

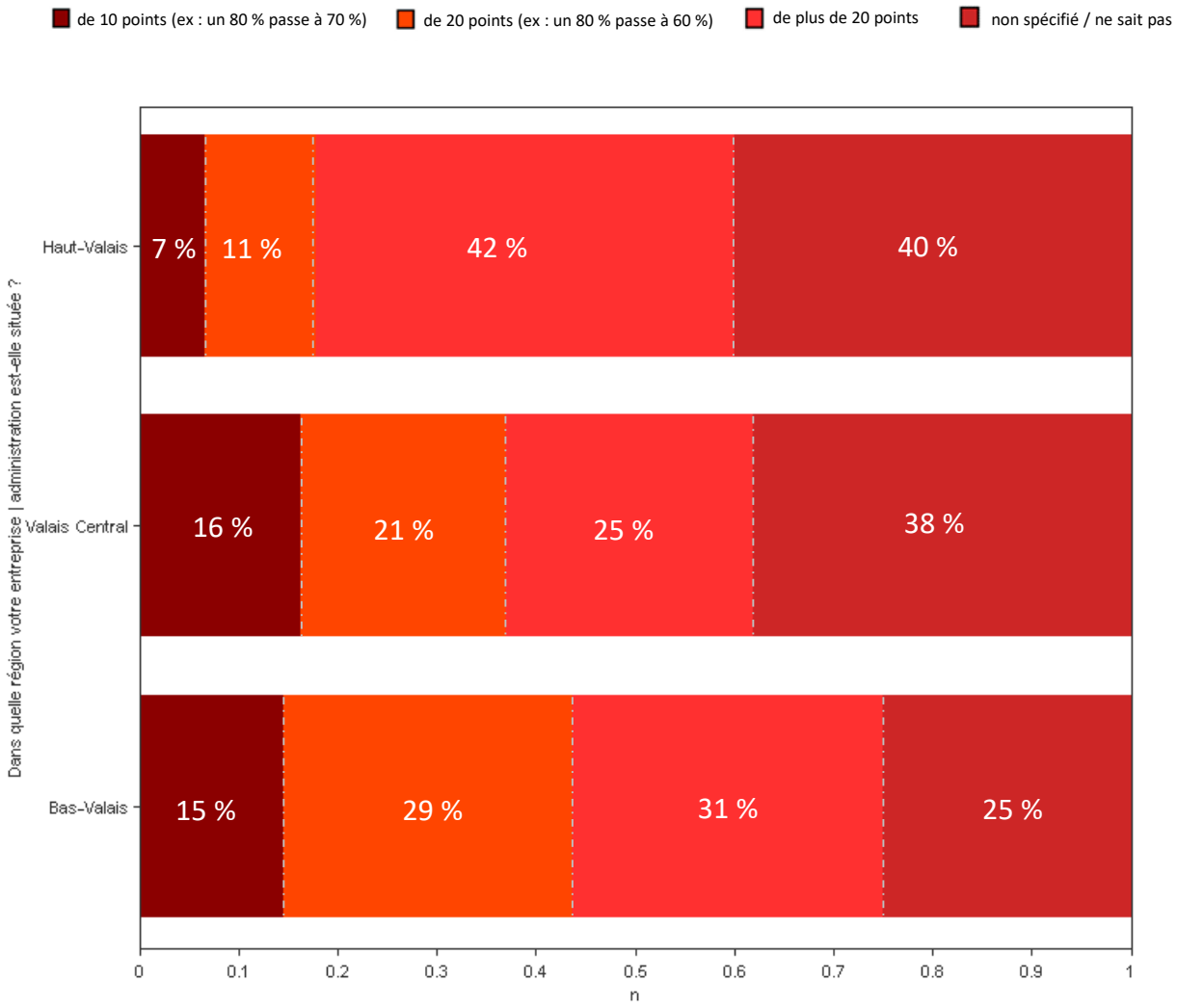
Existe-t-il une possibilité de réduction du taux d'activité ?

- De manière générale, la régions, les secteurs d'activité, les catégories d'entreprises, la répartition entre hommes et femmes n'exercent pas une influence significative sur la possibilité de réduire son temps de travail.

- On rappellera que les entreprises qui ont répondu sont très favorables à une réduction du taux d'activité.

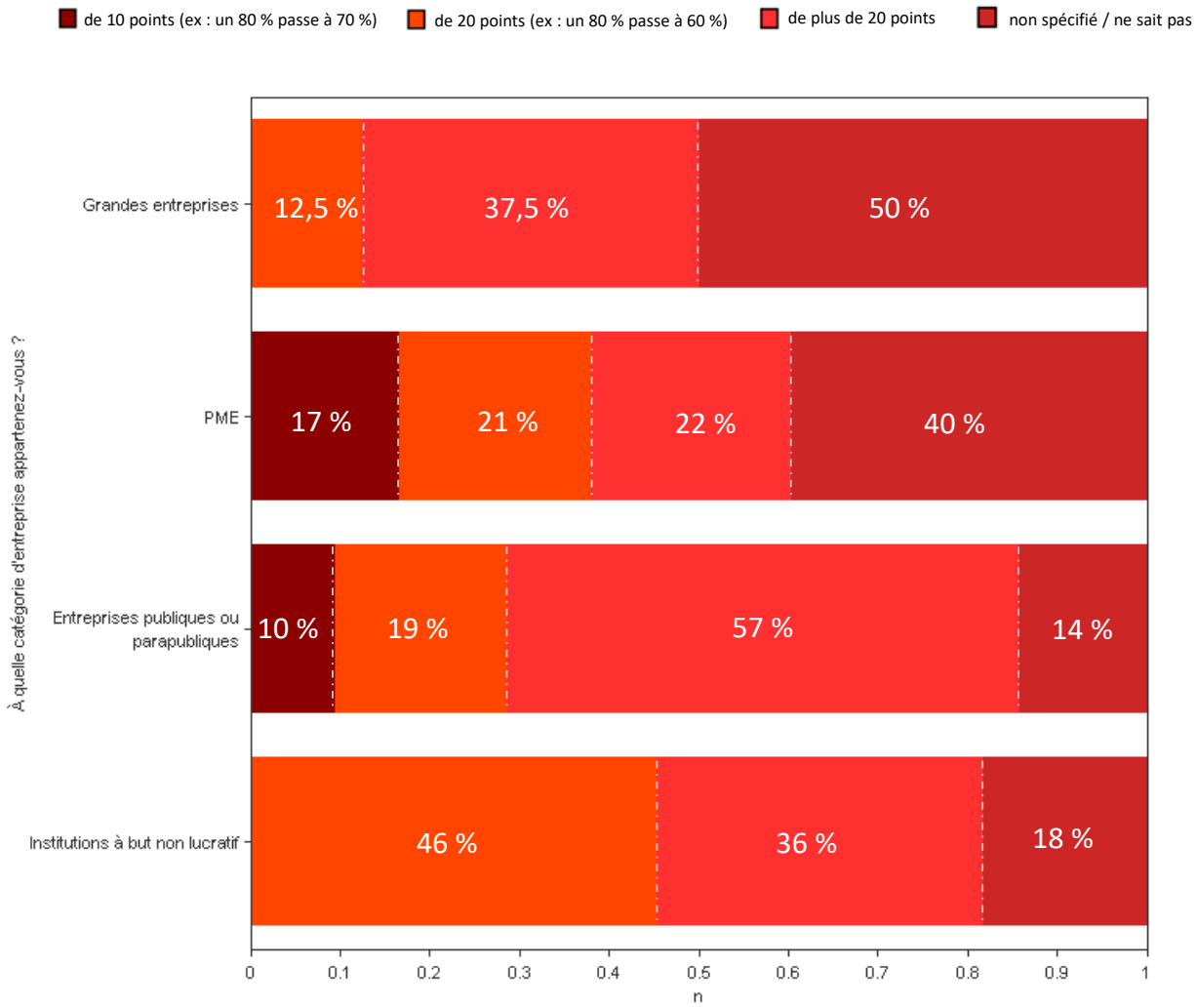
Question 10 – A (réparties par région)

Si oui de combien de points au maximum ?



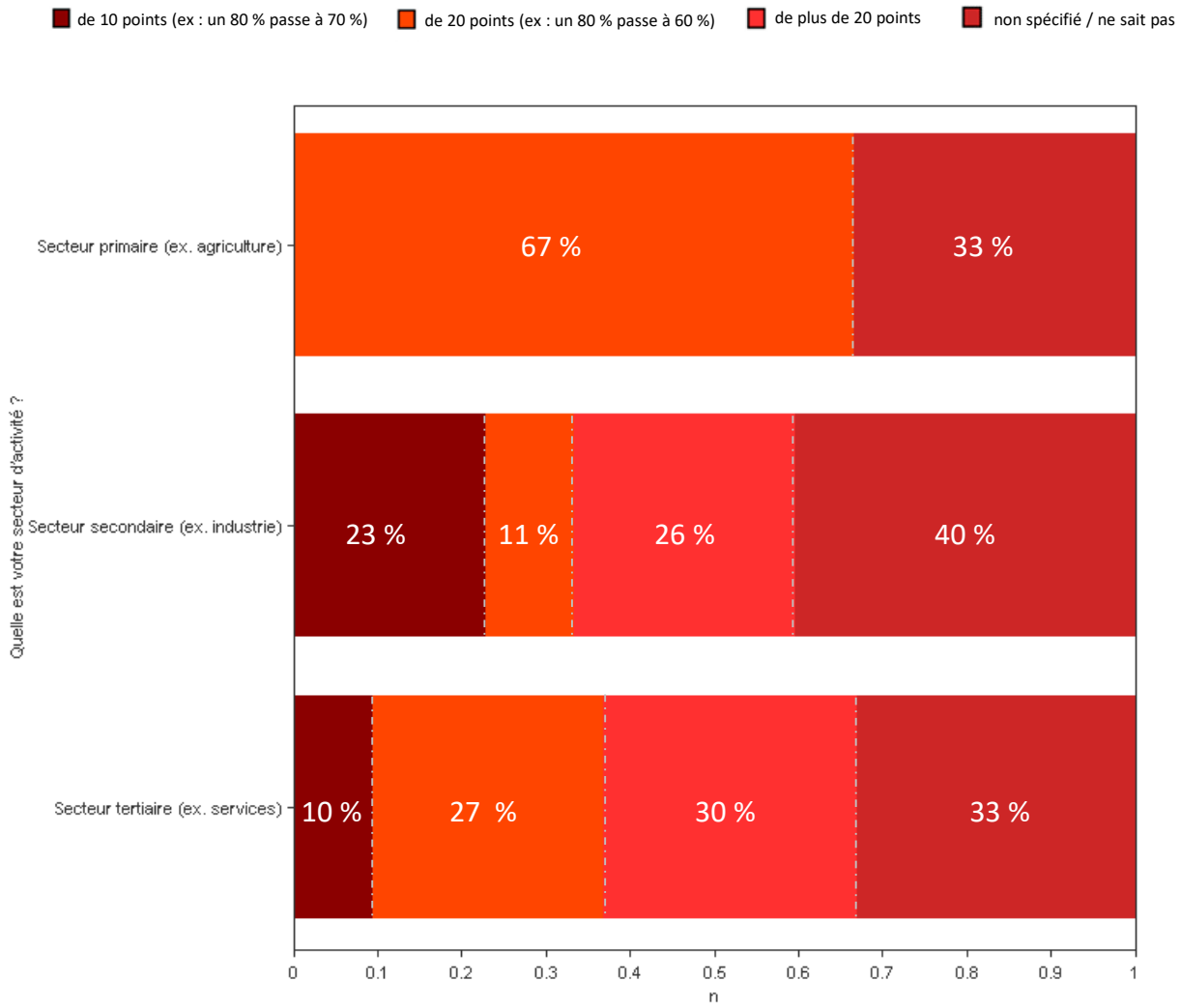
Question 10 – B (réparties par catégorie d'entreprise)

Si oui de combien de points au maximum ?



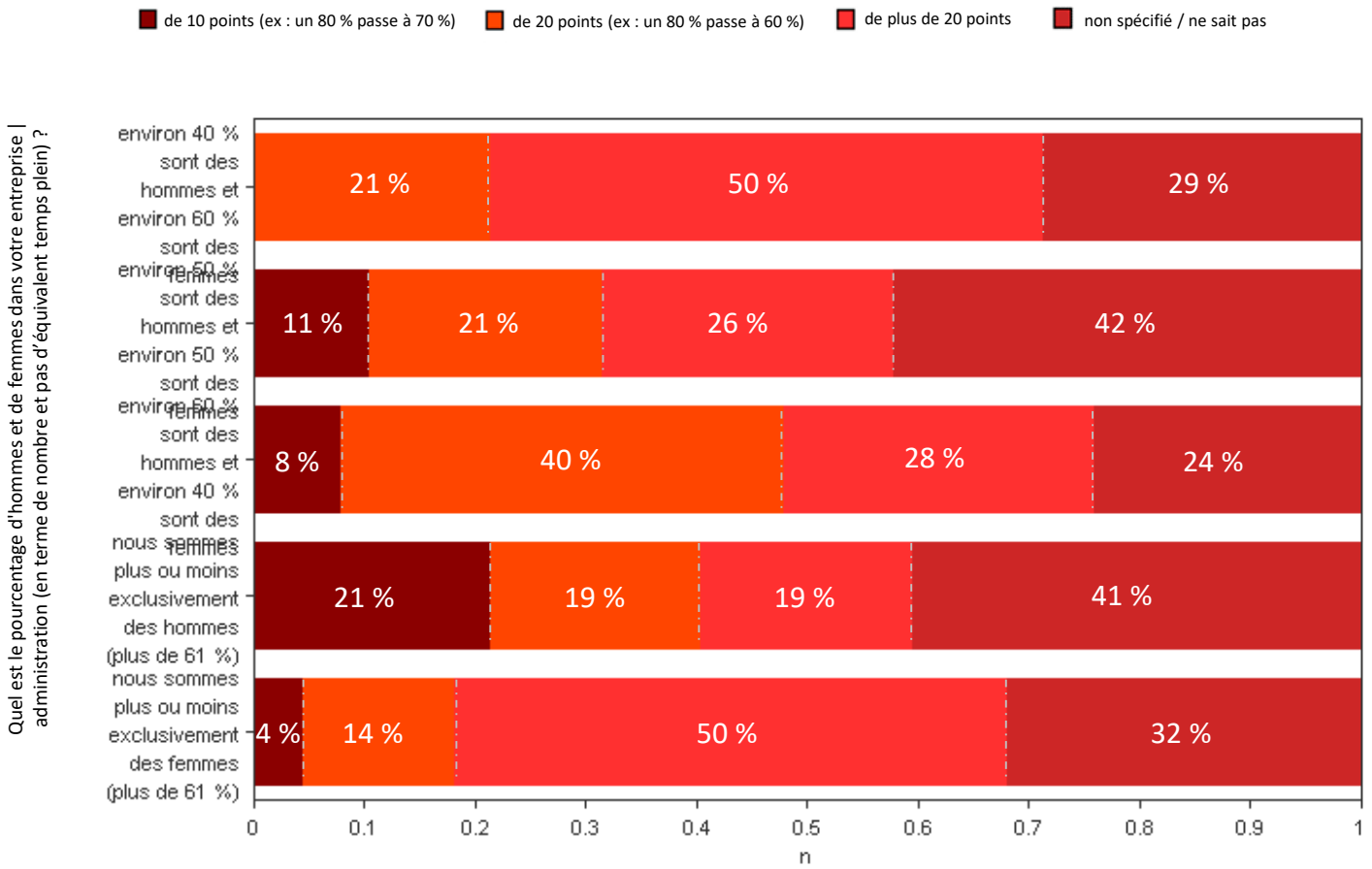
Question 10 – C (réparties par réparties par secteur d'activité)

Si oui de combien de points au maximum ?



Question 10 – D (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

Si oui de combien de points au maximum ?



Question 10 – Commentaire

Si oui de combien de points au maximum ?

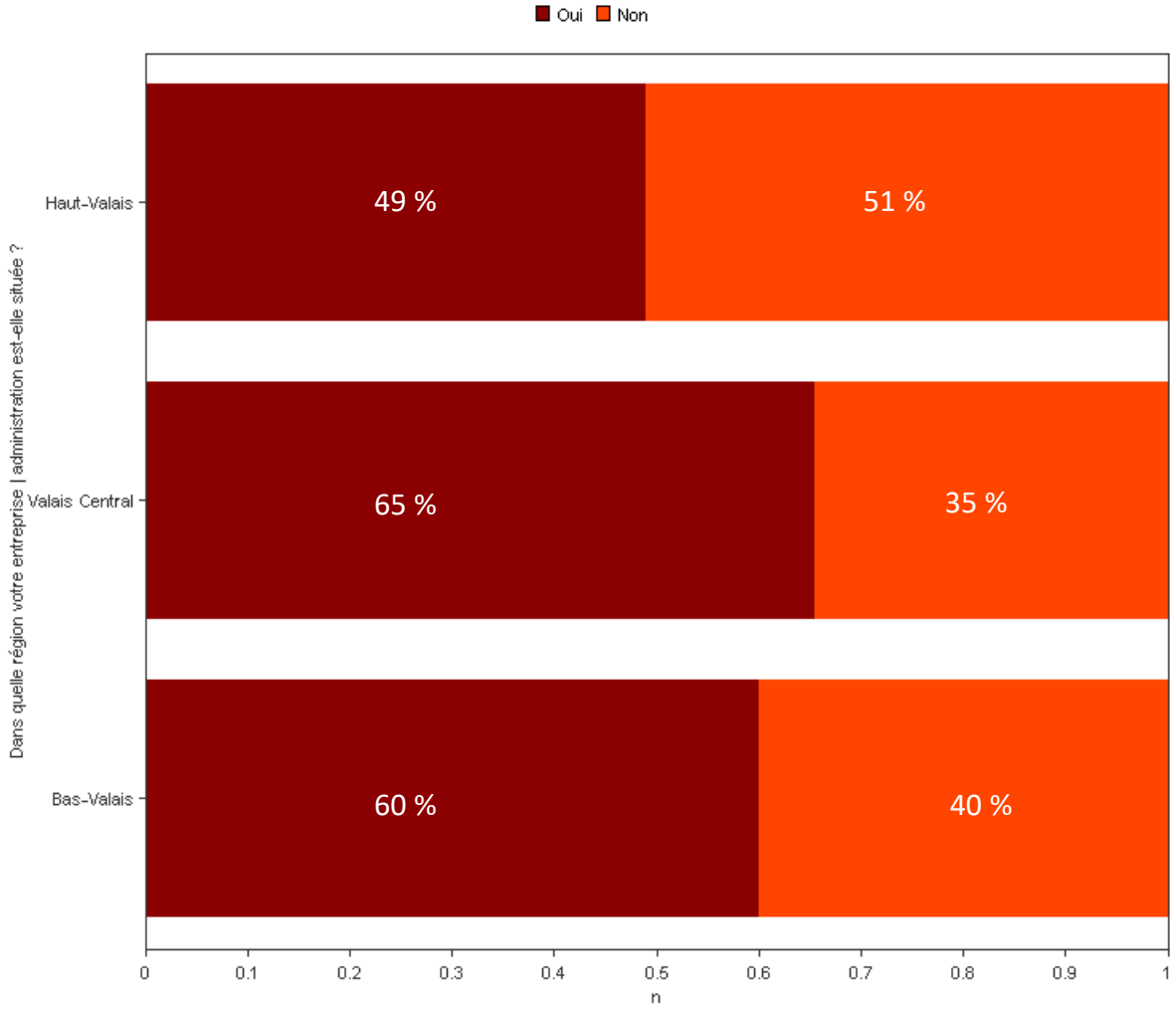
- Il semble que les entreprises publiques ou para publiques ainsi que les organisations à but non lucratif donnent plus la possibilité de réduire d'un grand pourcentage (20 points et plus) que les entreprises privées. Pour cette dernière catégorie, il existe beaucoup de réponses non spécifiées, ce qui rend plus difficile l'interprétation.

- Le secteur tertiaire connaît une plus large flexibilité de réduction que les autres secteurs bien que le secteur primaire autorise en grande majorité une réduction de 20 points.

- Lorsque la proportion de femmes est plus importante dans l'entreprise, il existe une plus grande possibilité de réduire son temps de travail de plus de 20 points.

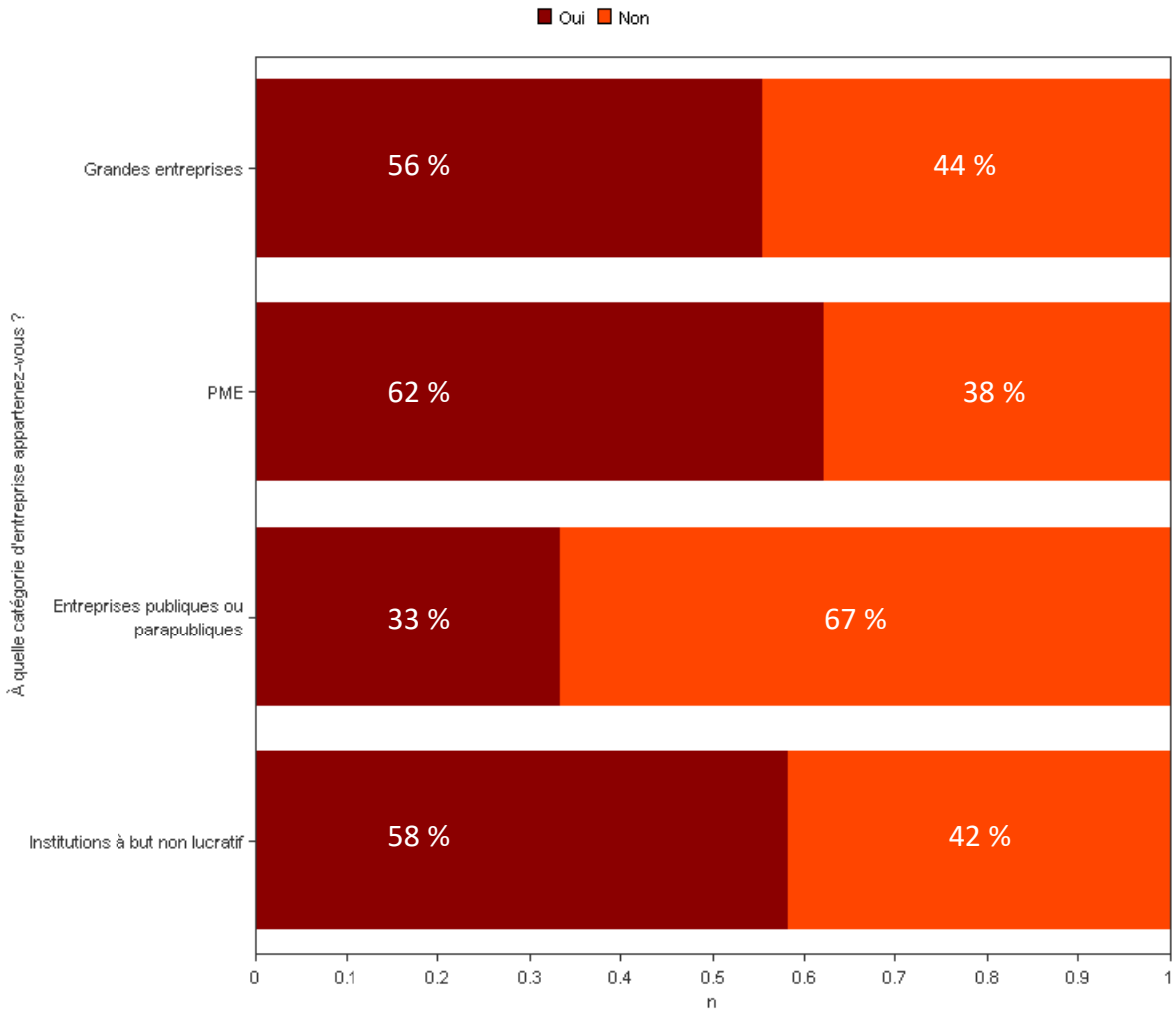
Question 13 – A (réparties par région)

Est-il possible d'accumuler des heures supplémentaires pour les reprendre durant les vacances scolaires ou pendant les vacances des membres de la famille ?



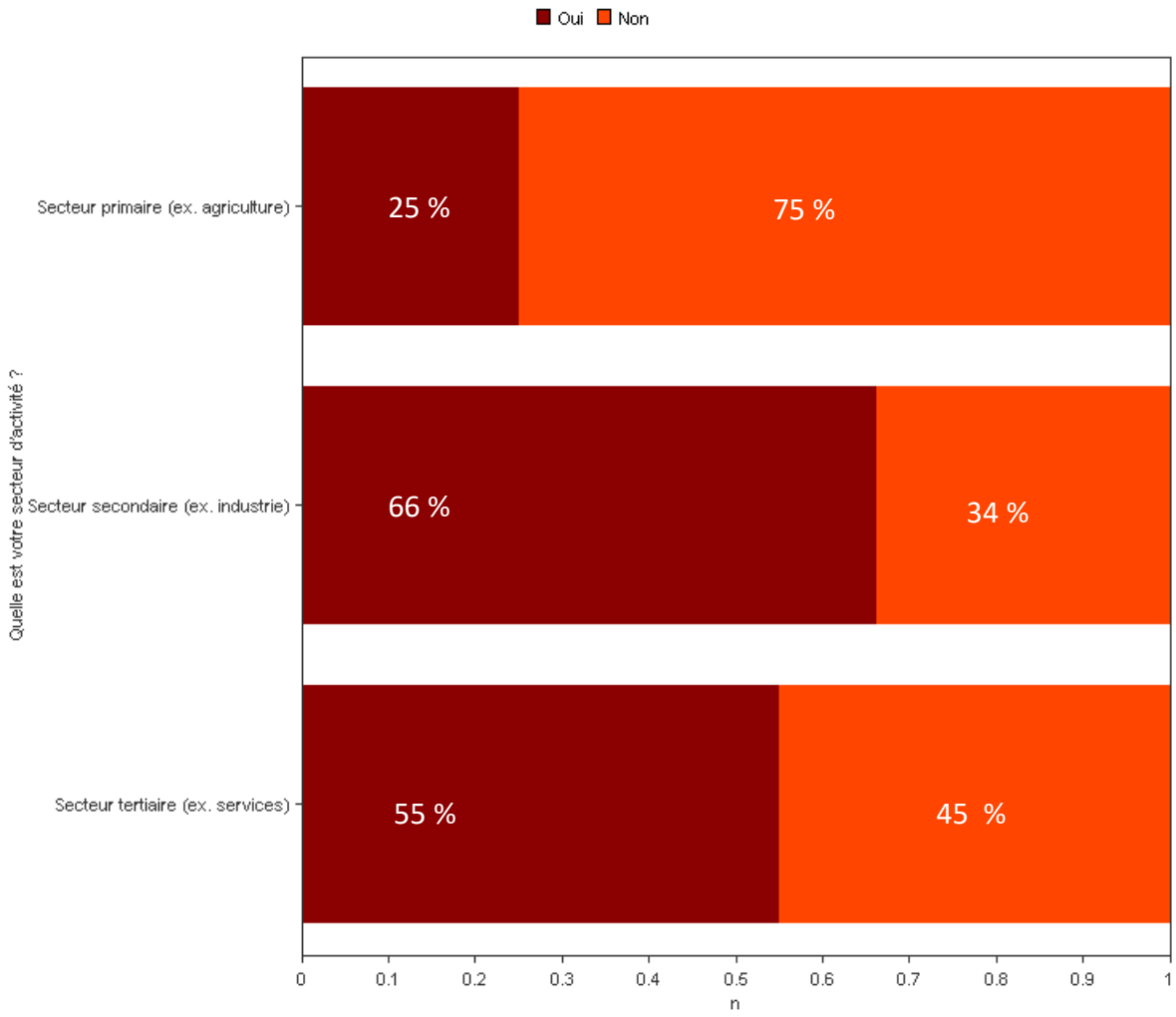
Question 13 – B (réparties par catégorie d'entreprise)

Est-il possible d'accumuler des heures supplémentaires pour les reprendre durant les vacances scolaires ou pendant les vacances des membres de la famille ?



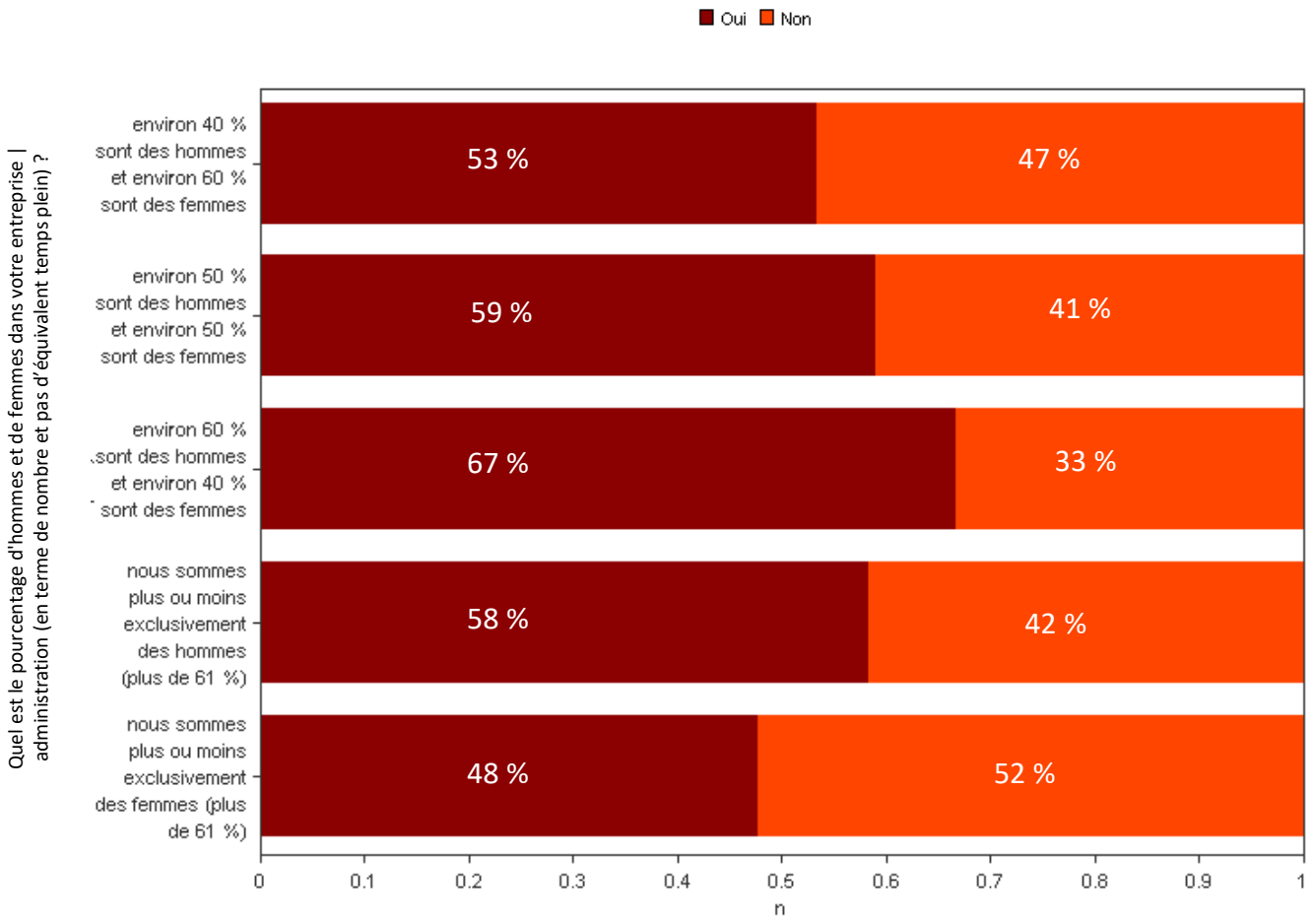
Question 13 – C (réparties par réparties par secteur d'activité)

Est-il possible d'accumuler des heures supplémentaires pour les reprendre durant les vacances scolaires ou pendant les vacances des membres de la famille ?



Question 13 – D (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

Est-il possible d'accumuler des heures supplémentaires pour les reprendre durant les vacances scolaires ou pendant les vacances des membres de la famille ?



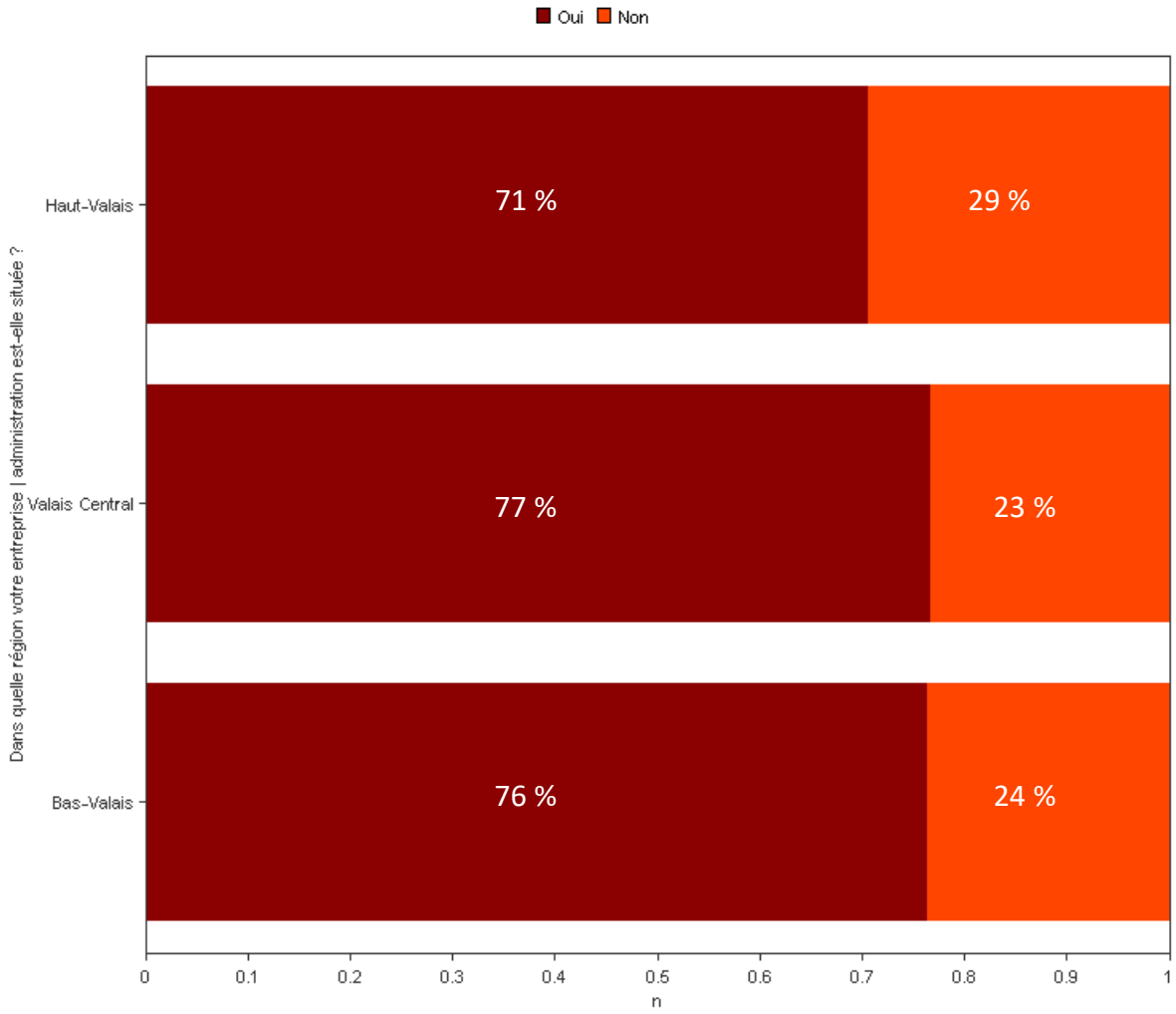
Question 13 – Commentaire

Est-il possible d'accumuler des heures supplémentaires pour les reprendre durant les vacances scolaires ou pendant les vacances des membres de la famille ?

- Les résultats nous indiquent qu'il est plus difficile d'accumuler des heures supplémentaires pour les reprendre durant les vacances scolaires ou pendant les vacances des membres de la famille dans le Haut-Valais, dans les entreprises publiques ou para-publiques (au contraire des PME), dans le secteur primaire et lorsque la proportion de femmes est plus importante que celle des hommes.

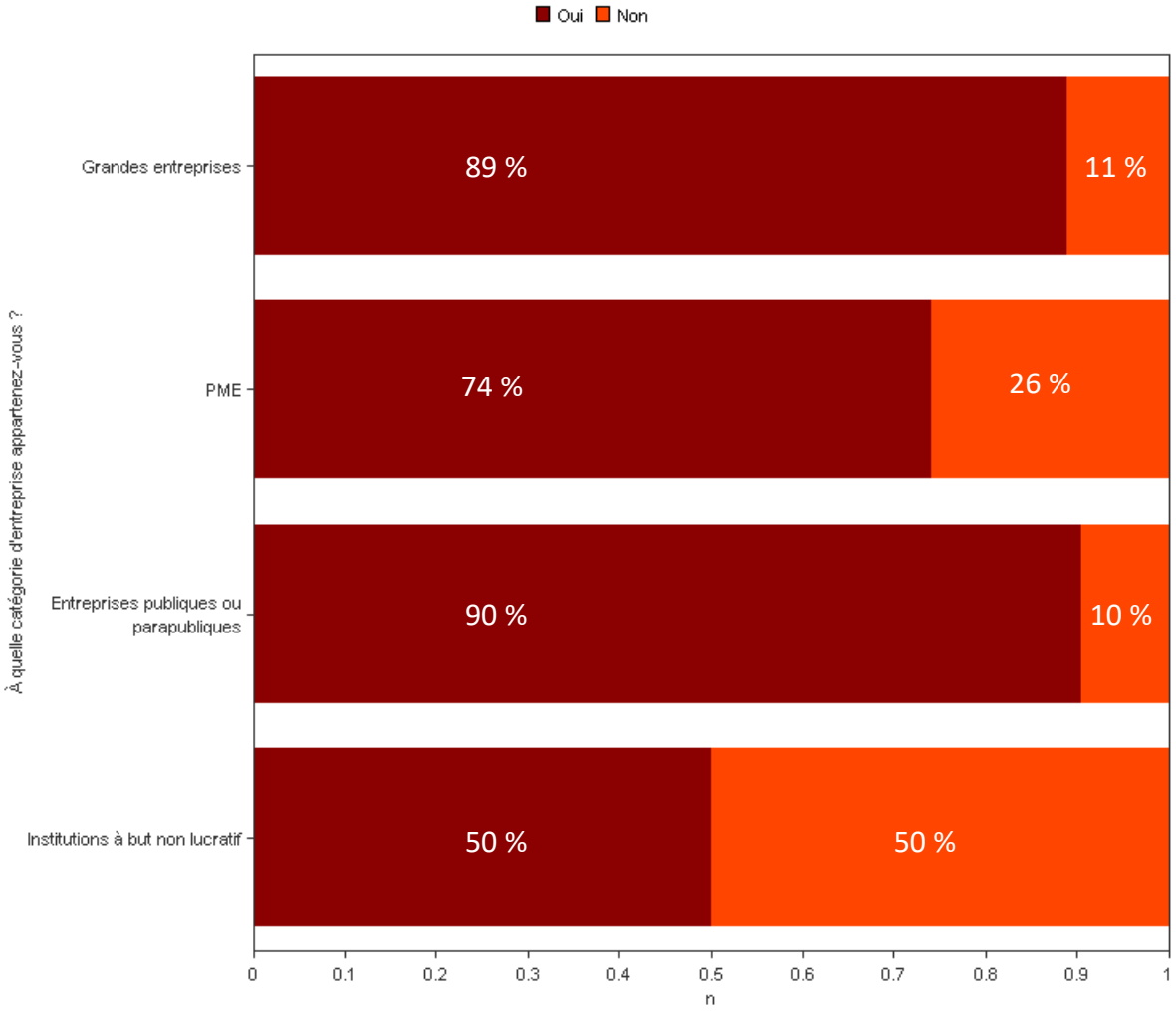
Question 14 – A (réparties par région)

Est-il possible de prendre un congé plus long que la loi le mentionne en cas de maladie ou accident des enfants, parents ou beaux-parents ?



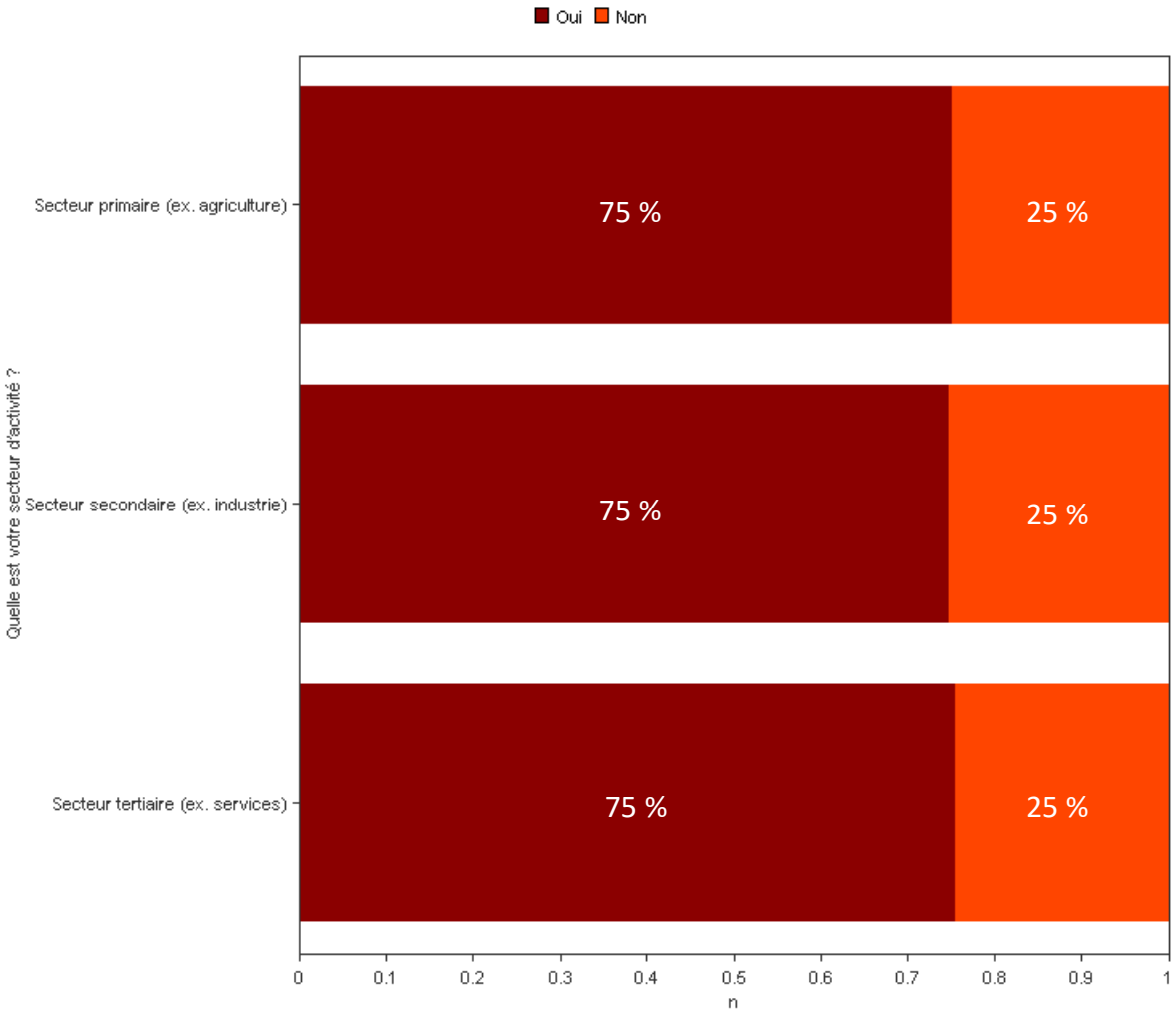
Question 14 – B (réparties par catégorie d'entreprise)

Est-il possible de prendre un congé plus long que la loi le mentionne en cas de maladie ou accident des enfants, parents ou beaux-parents ?



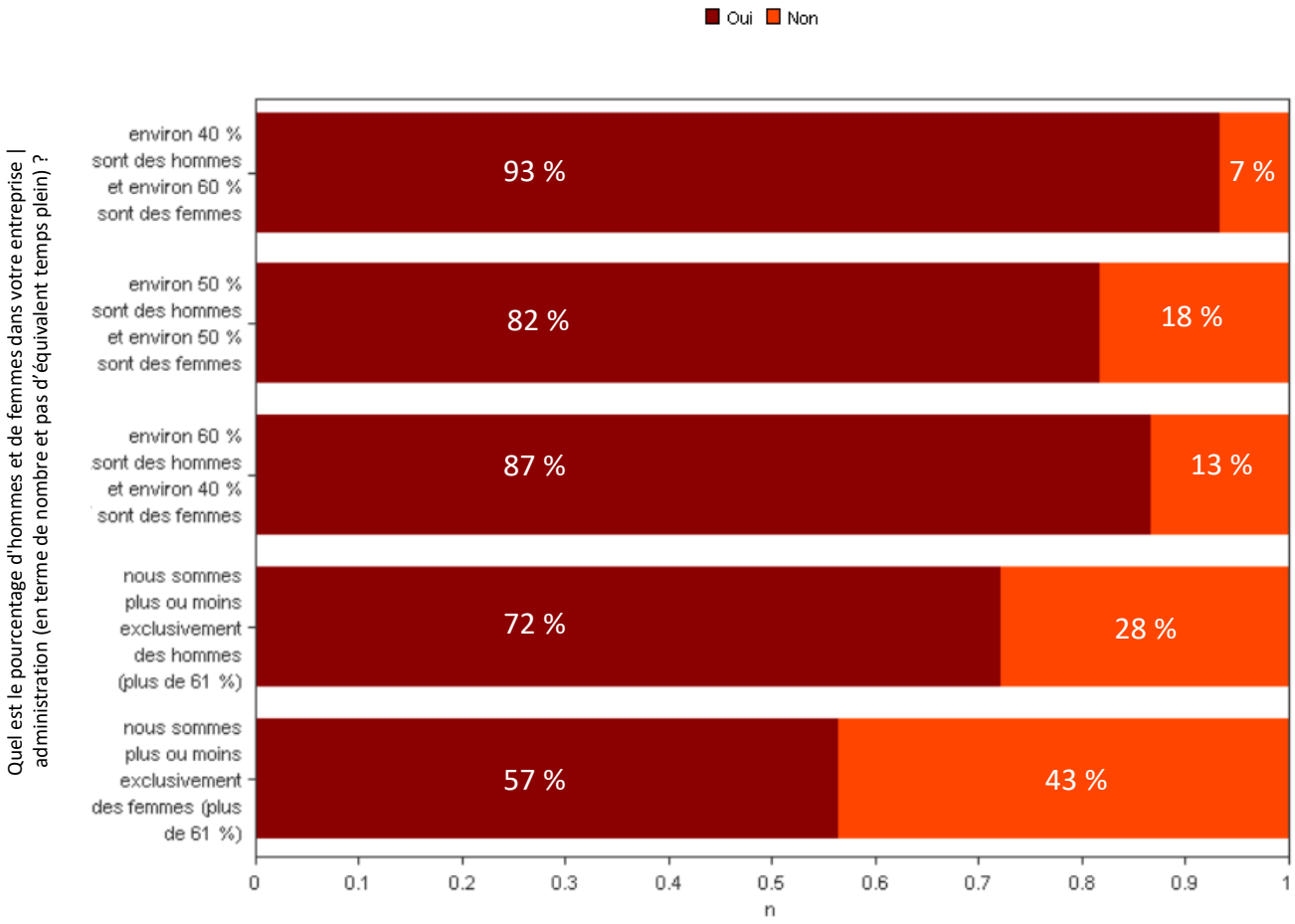
Question 14 – C (réparties par réparties par secteur d'activité)

Est-il possible de prendre un congé plus long que la loi le mentionne en cas de maladie ou accident des enfants, parents ou beaux-parents ?



Question 14 – D (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

Est-il possible de prendre un congé plus long que la loi le mentionne en cas de maladie ou accident des enfants, parents ou beaux-parents ?



Question 14 – Commentaire

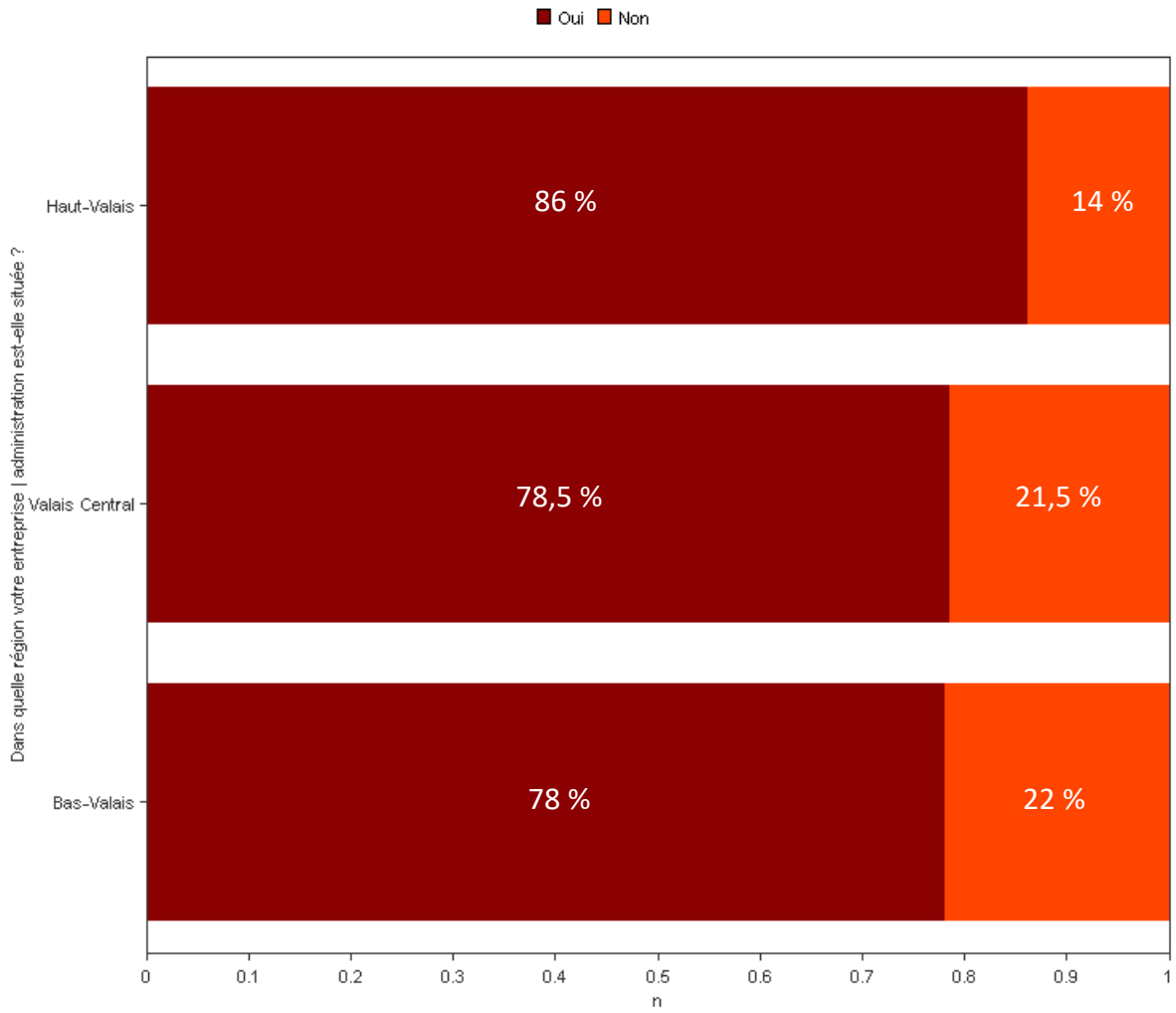
Est-il possible de prendre un congé plus long que la loi le mentionne en cas de maladie ou accident des enfants, parents ou beaux-parents ?

- Si la région et le secteur d'activité ne joue pas un rôle significatif dans la réponse à cette question, l'on constate que lorsque les femmes constituent presque exclusivement l'effectif du personnel, il existe moins de possibilités de prendre un congé plus long que la loi le mentionne en cas de maladie ou accident des enfants, parents ou beaux-parents.

- Cette possibilité existe aussi moins dans les institutions à but non lucratif que dans les grandes entreprises et les entreprises publiques ou para-publiques.

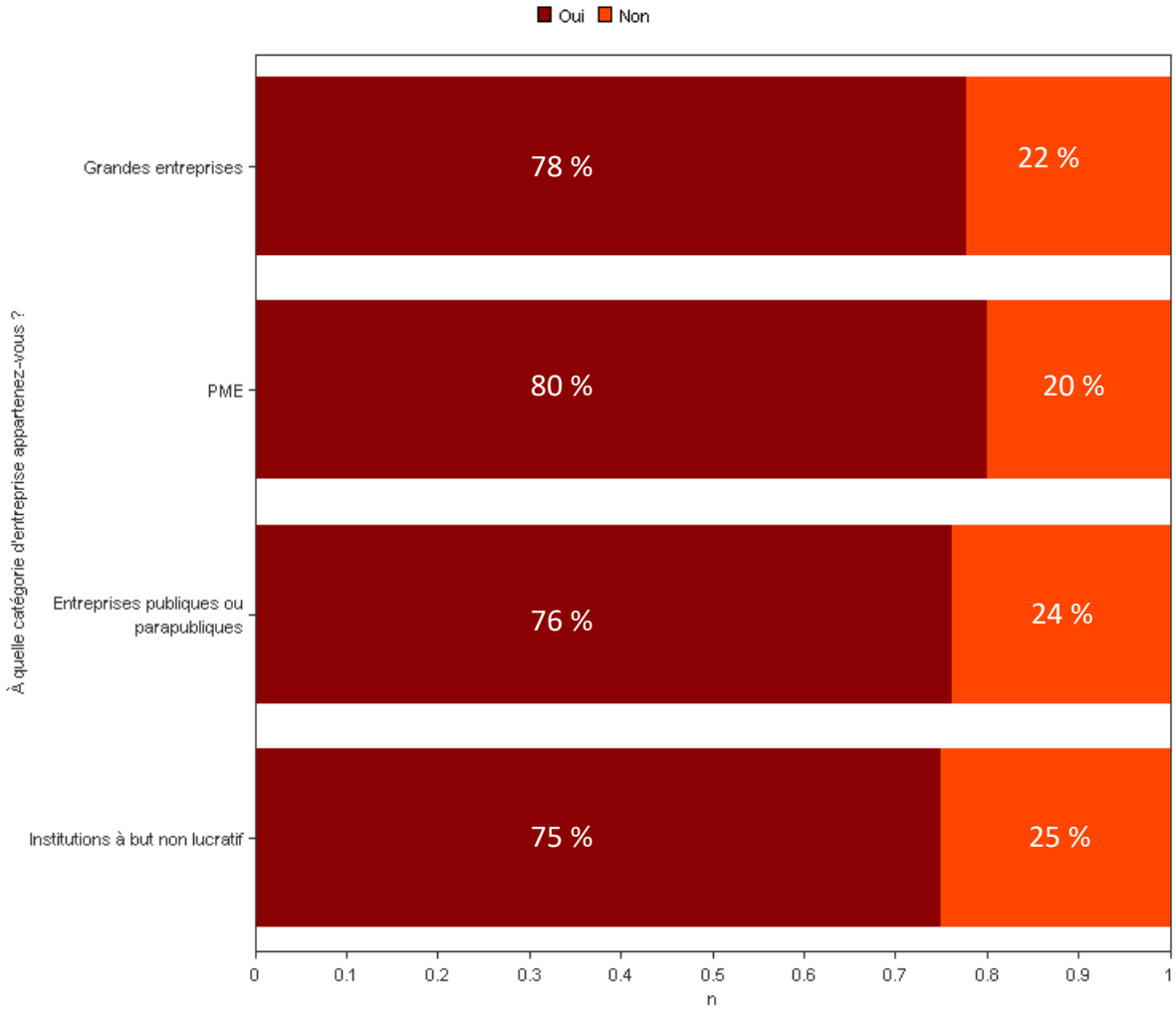
Question 15 – A (réparties par région)

Existe-t-il une certaine flexibilité dans les horaires de travail ?



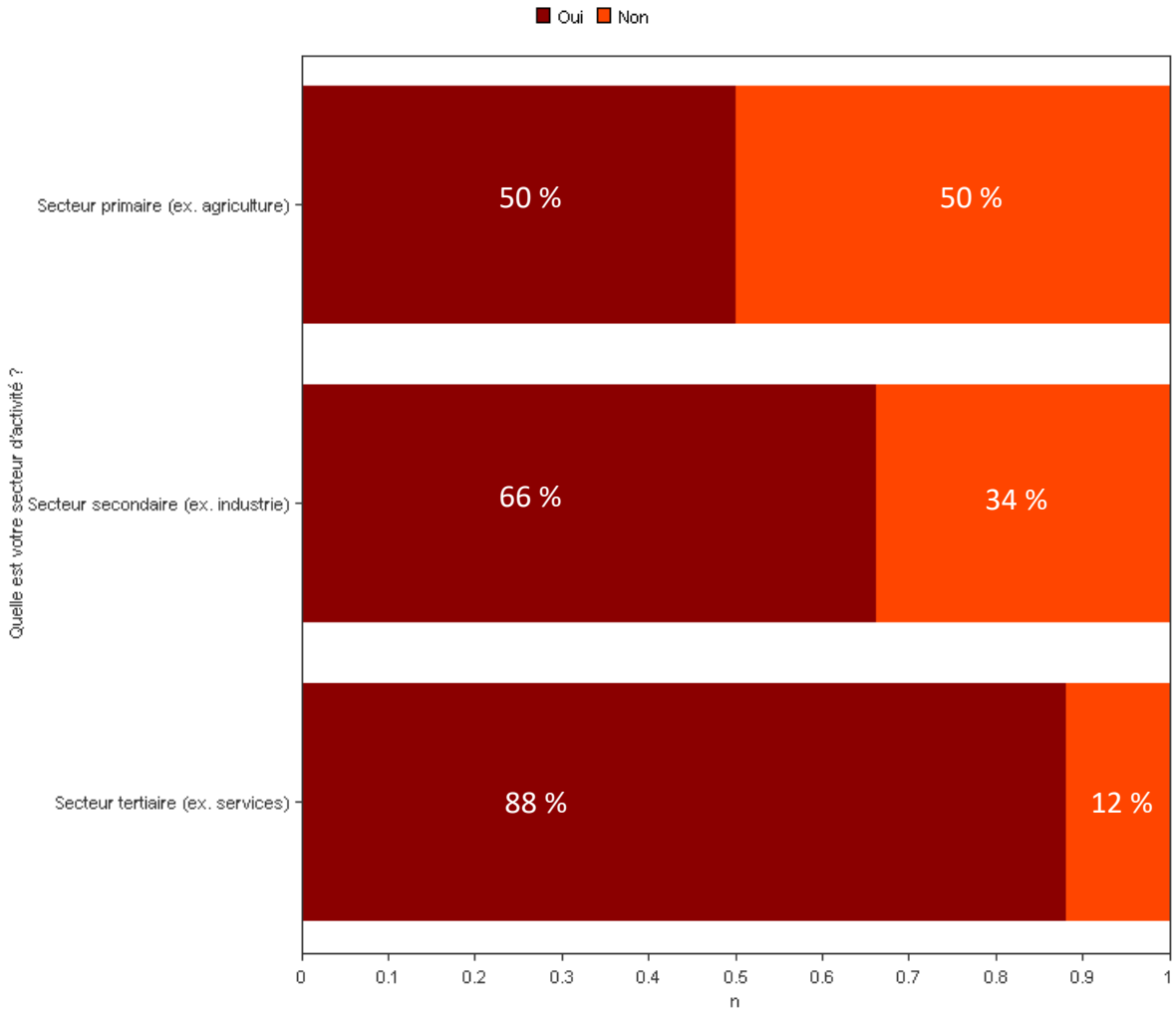
Question 15 – B (réparties par catégorie d'entreprise)

Existe-t-il une certaine flexibilité dans les horaires de travail ?



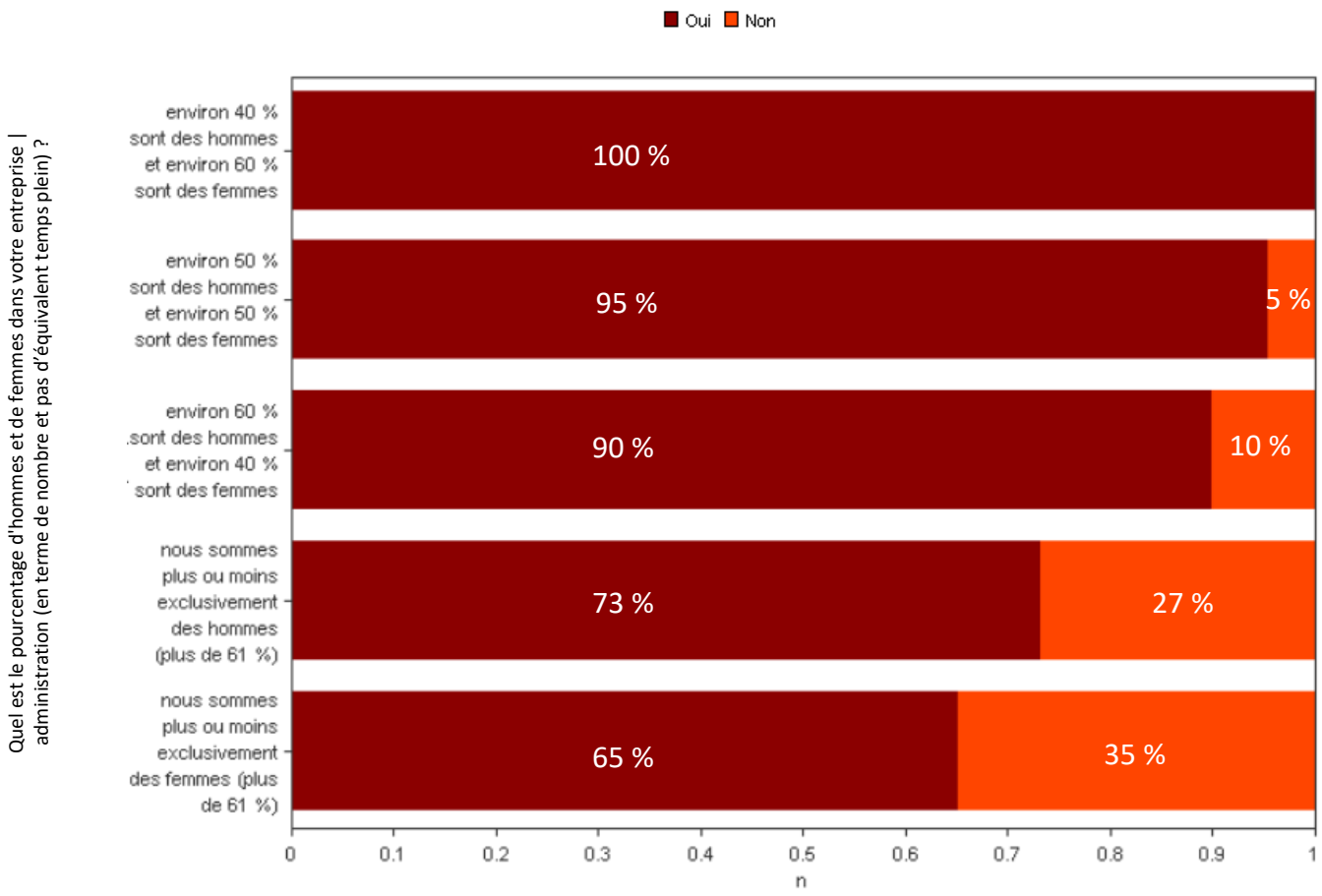
Question 15 – C (réparties par réparties par secteur d'activité)

Existe-t-il une certaine flexibilité dans les horaires de travail ?



Question 15 – D (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

Existe-t-il une certaine flexibilité dans les horaires de travail ?



Question 15 – Commentaire

Existe-t-il une certaine flexibilité dans les horaires de travail ?

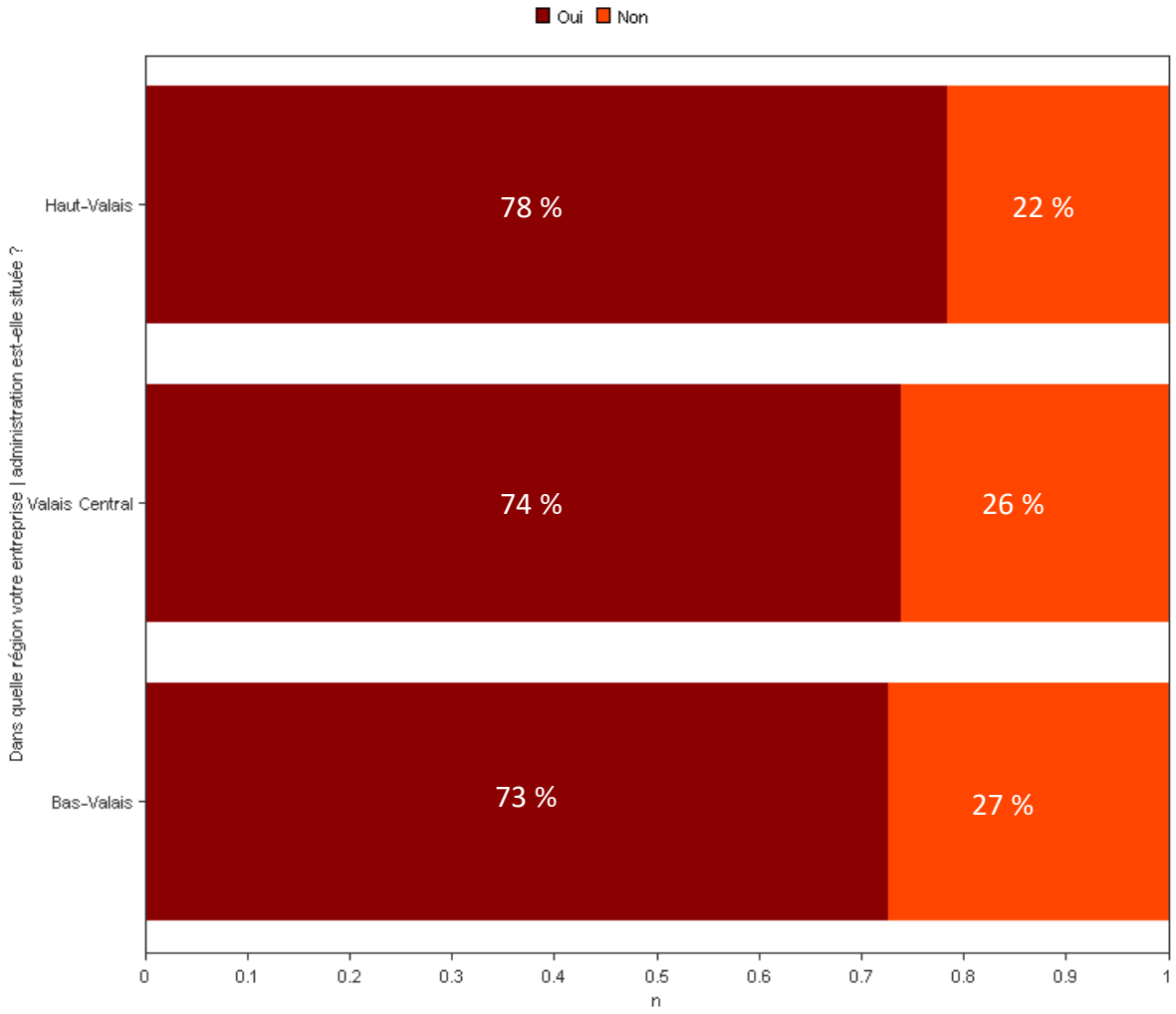
- Ni les régions ni les catégories d'entreprises n'ont une grande influence sur une certaine flexibilité dans les horaires de travail.

- Cependant, on constate que cette flexibilité existe plus dans le secteur tertiaire et moins lorsque le personnel est presque exclusivement composé de femmes ou d'hommes.

- Le pourcentage de « oui » est le plus faible dans les entreprises où la majorité des employé-e-s sont des femmes.

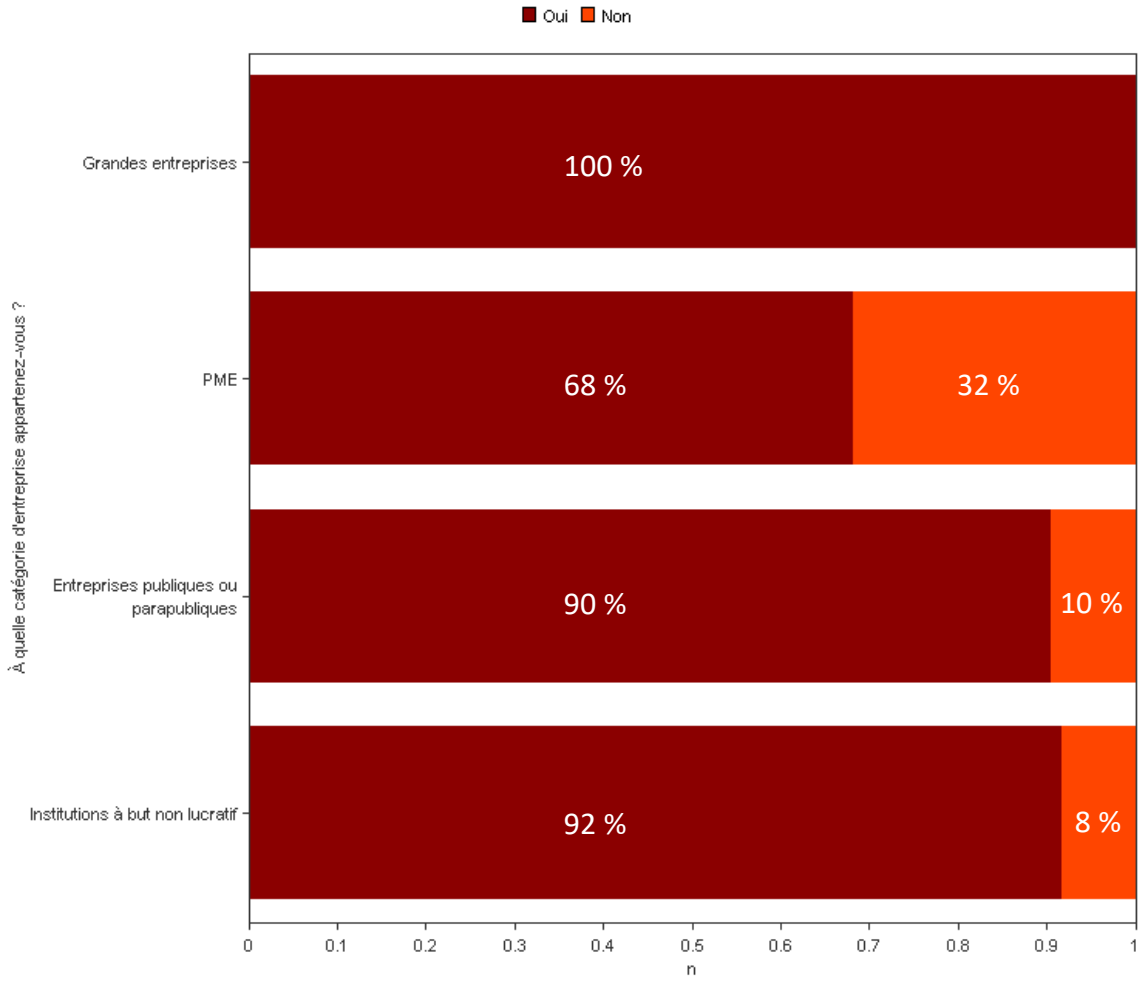
Question 16 – A (réparties par région)

Accordez-vous d'avoir un congé pour la mère de plus longue durée que le minimum légal lors de la naissance d'un enfant ?



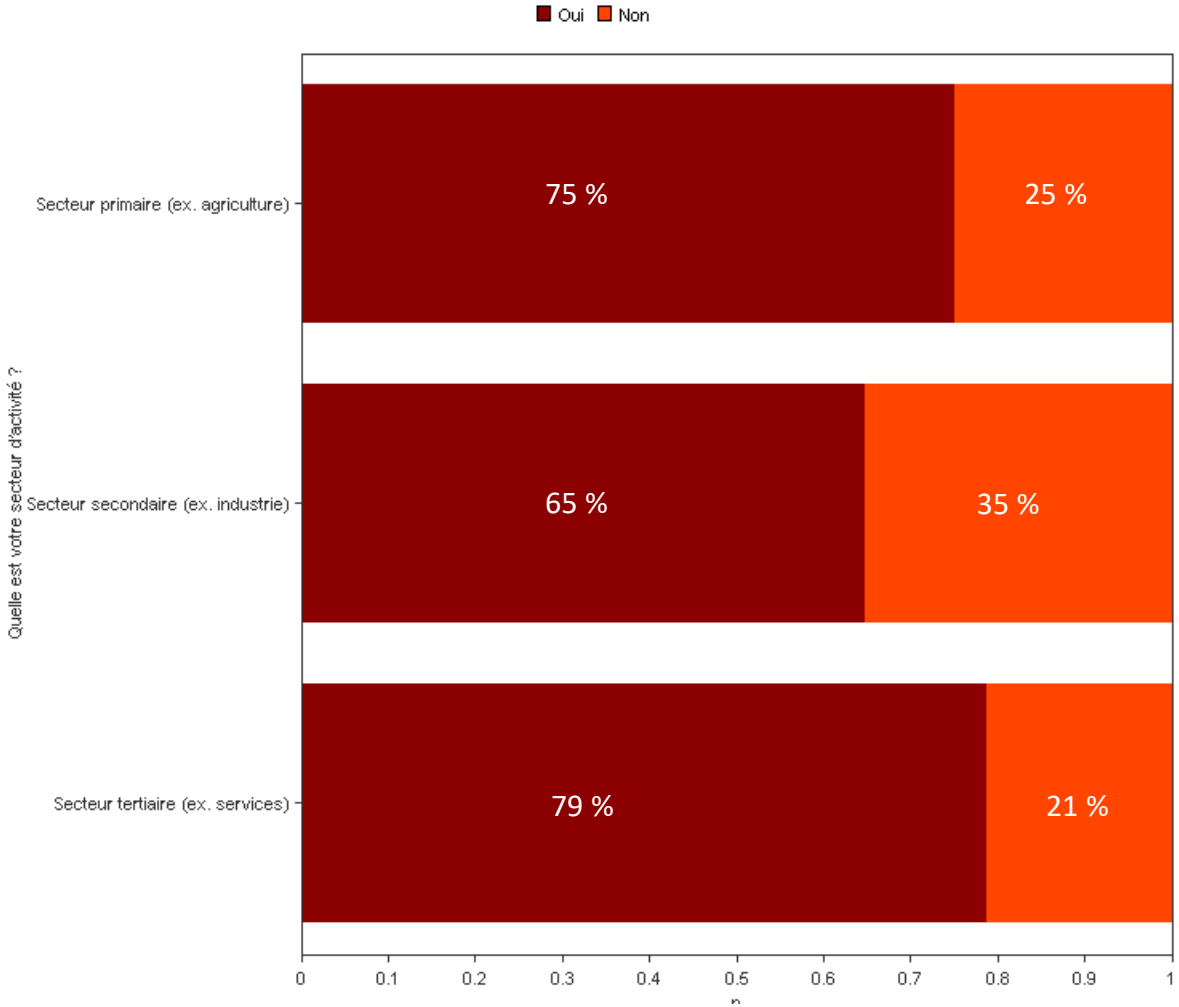
Question 16 – B (réparties par catégorie d'entreprise)

Accordez-vous d'avoir un congé pour la mère de plus longue durée que le minimum légal lors de la naissance d'un enfant ?



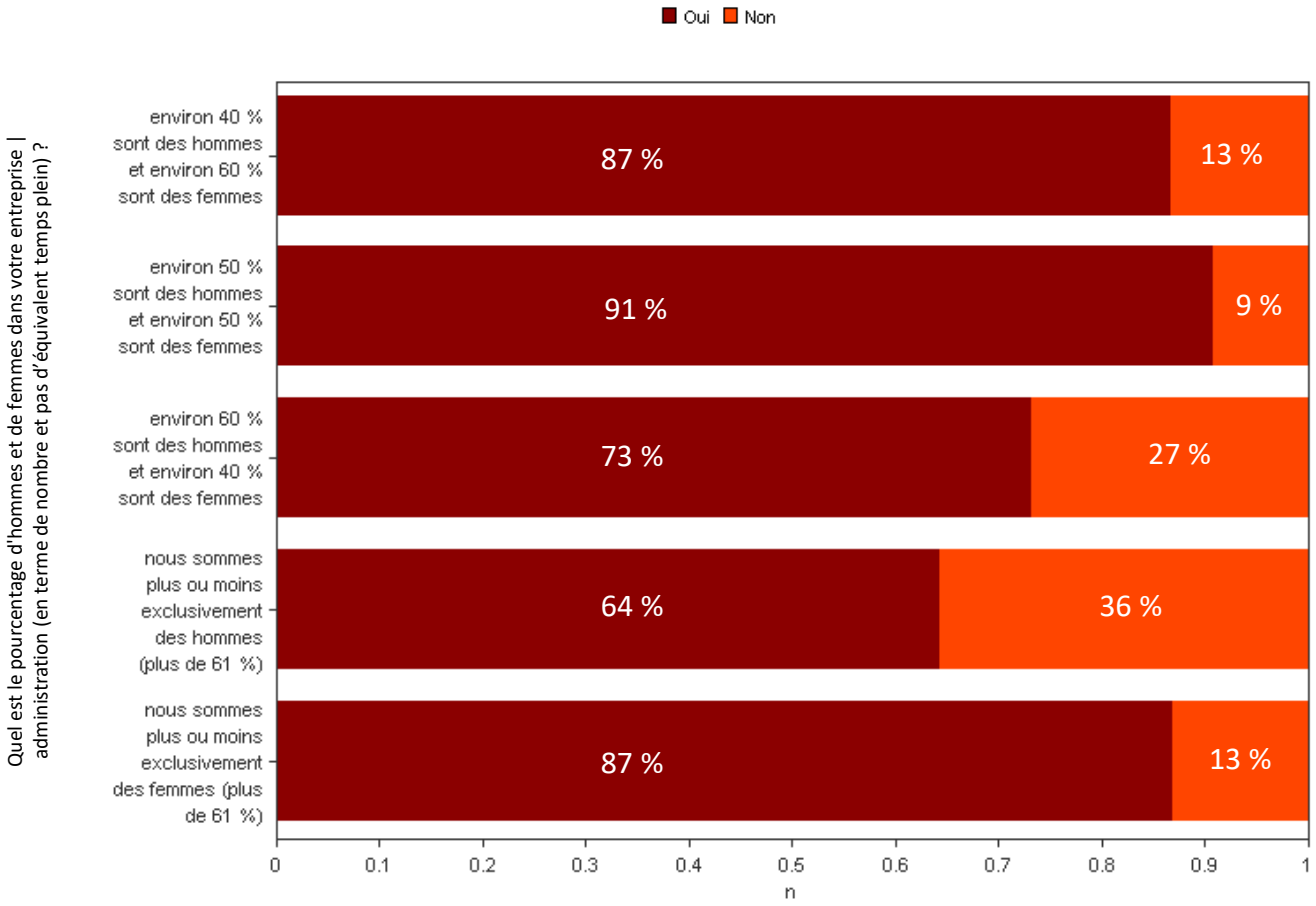
Question 16 – C (réparties par réparties par secteur d'activité)

Accordez-vous d'avoir un congé pour la mère de plus longue durée que le minimum légal lors de la naissance d'un enfant ?



Question 16 – D (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

Accordez-vous d'avoir un congé pour la mère de plus longue durée que le minimum légal lors de la naissance d'un enfant ?



Question 16 – Commentaire

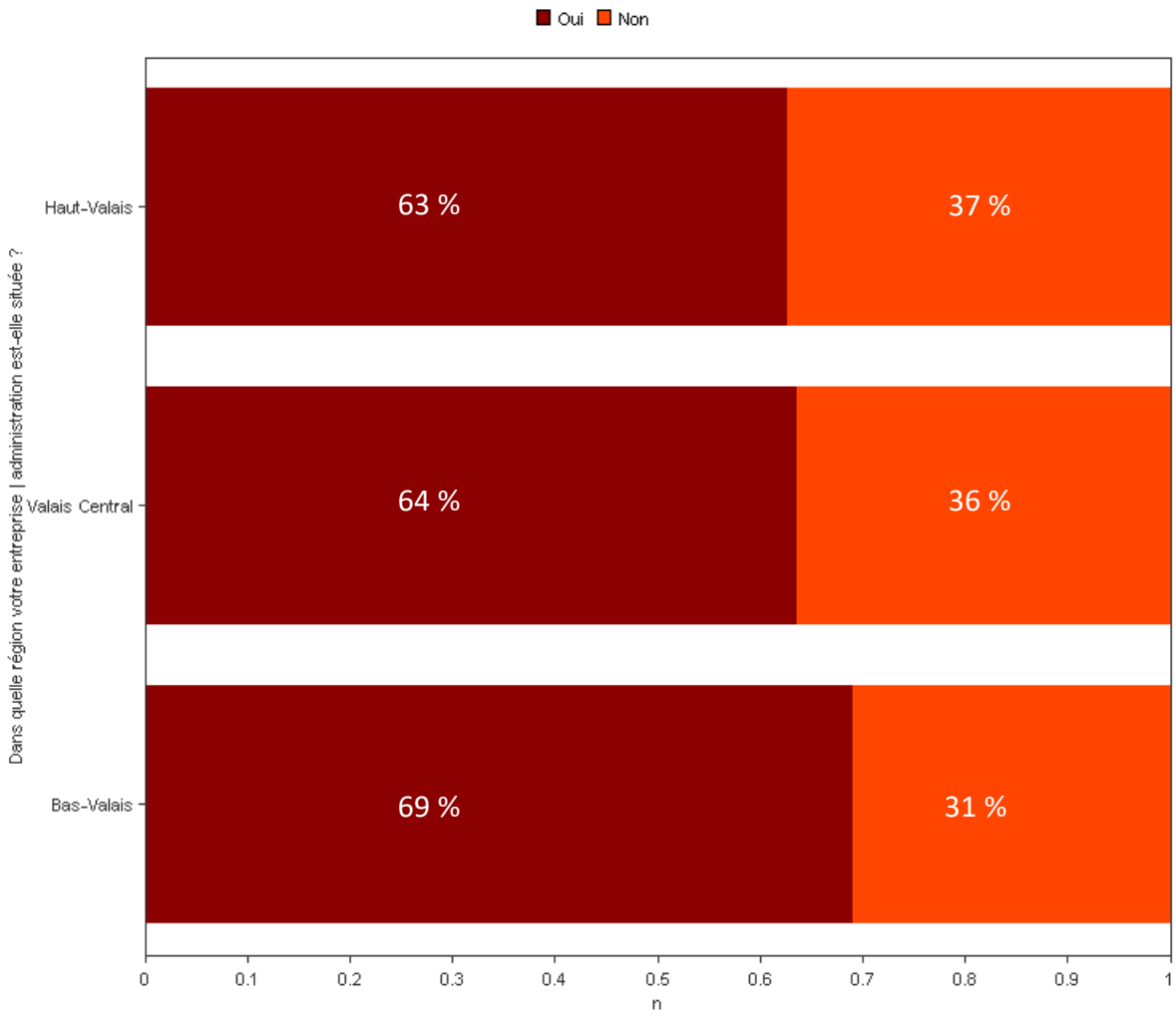
Accordez-vous d'avoir un congé pour la mère de plus longue durée que le minimum légal lors de la naissance d'un enfant ?

- On observe que ni la région ni le secteur n'exerce une influence prépondérante.

- En revanche, le pourcentage de oui est plus faible pour les PME et dans les entreprises dont le personnel est presque exclusivement constitué d'hommes.

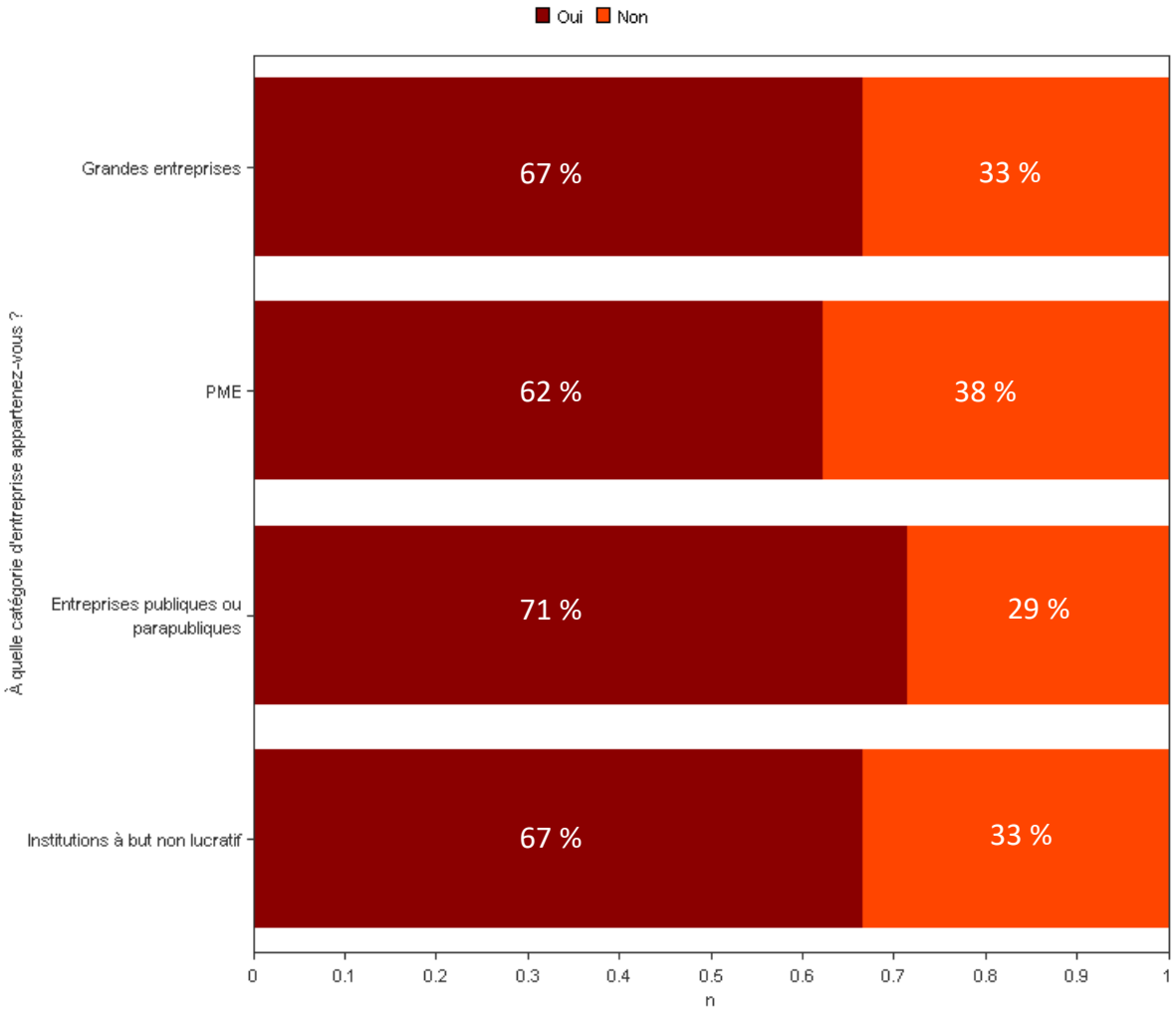
Question 17 – A (réparties par région)

Accordez-vous, pour le père, un congé de plus longue durée que le minimum légal lors de la naissance d'un enfant ?



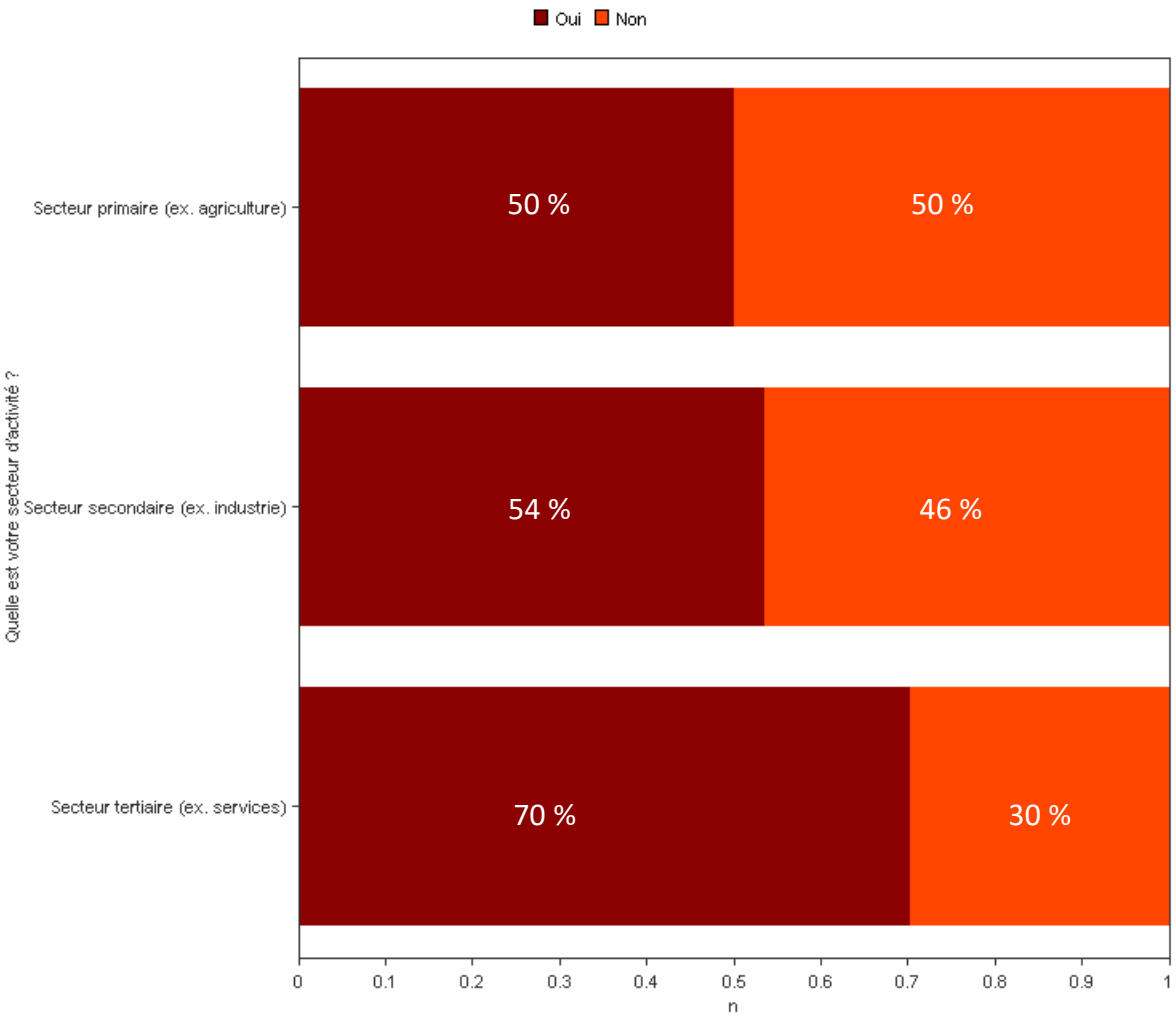
Question 17 – B (réparties par catégorie d'entreprise)

Accordez-vous, pour le père, un congé de plus longue durée que le minimum légal lors de la naissance d'un enfant ?



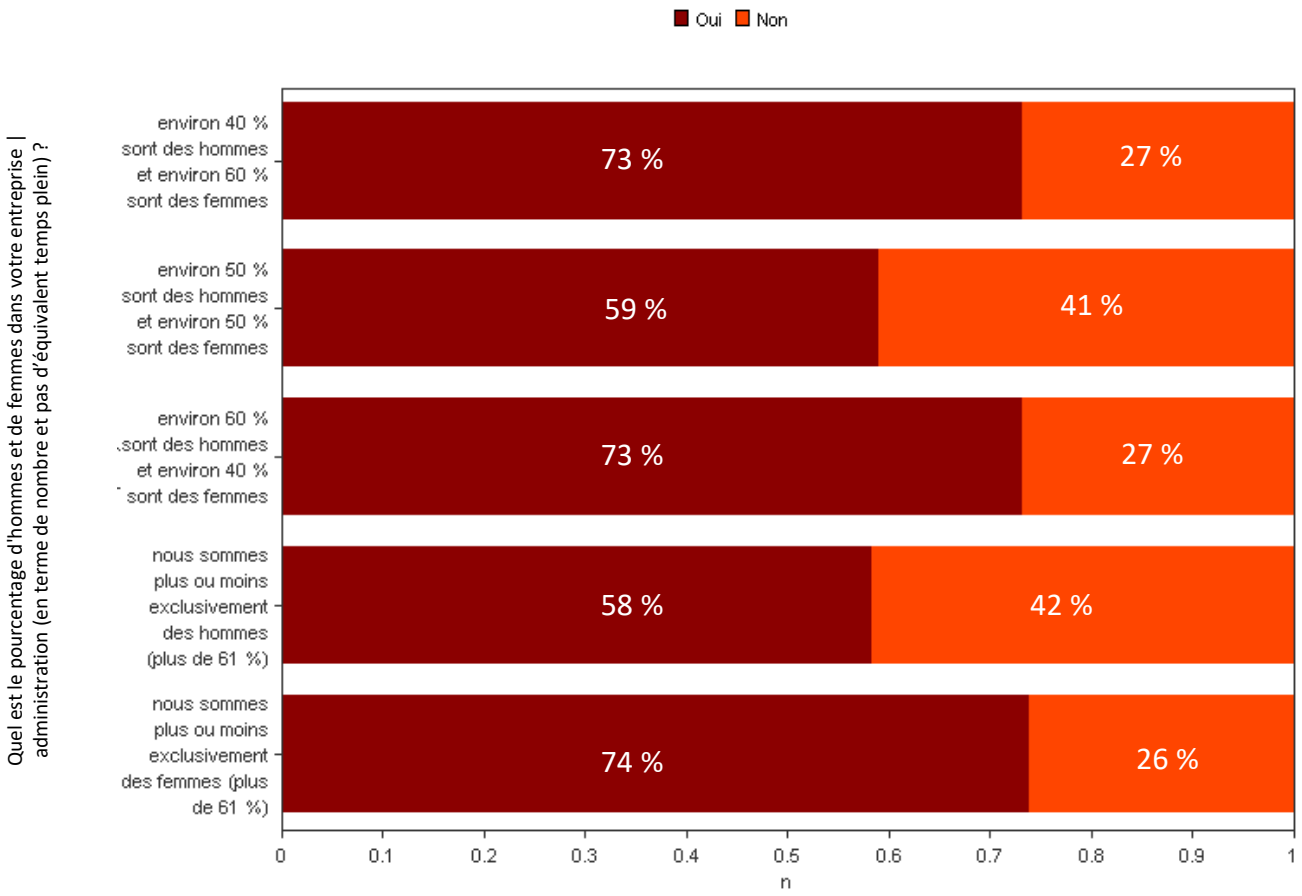
Question 17 – C (réparties par réparties par secteur d'activité)

Accordez-vous, pour le père, un congé de plus longue durée que le minimum légal lors de la naissance d'un enfant ?



Question 17 – D (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

Accordez-vous, pour le père, un congé de plus longue durée que le minimum légal lors de la naissance d'un enfant ?



Question 17 – Commentaire

Accordez-vous, pour le père, un congé de plus longue durée que le minimum légal lors de la naissance d'un enfant ?

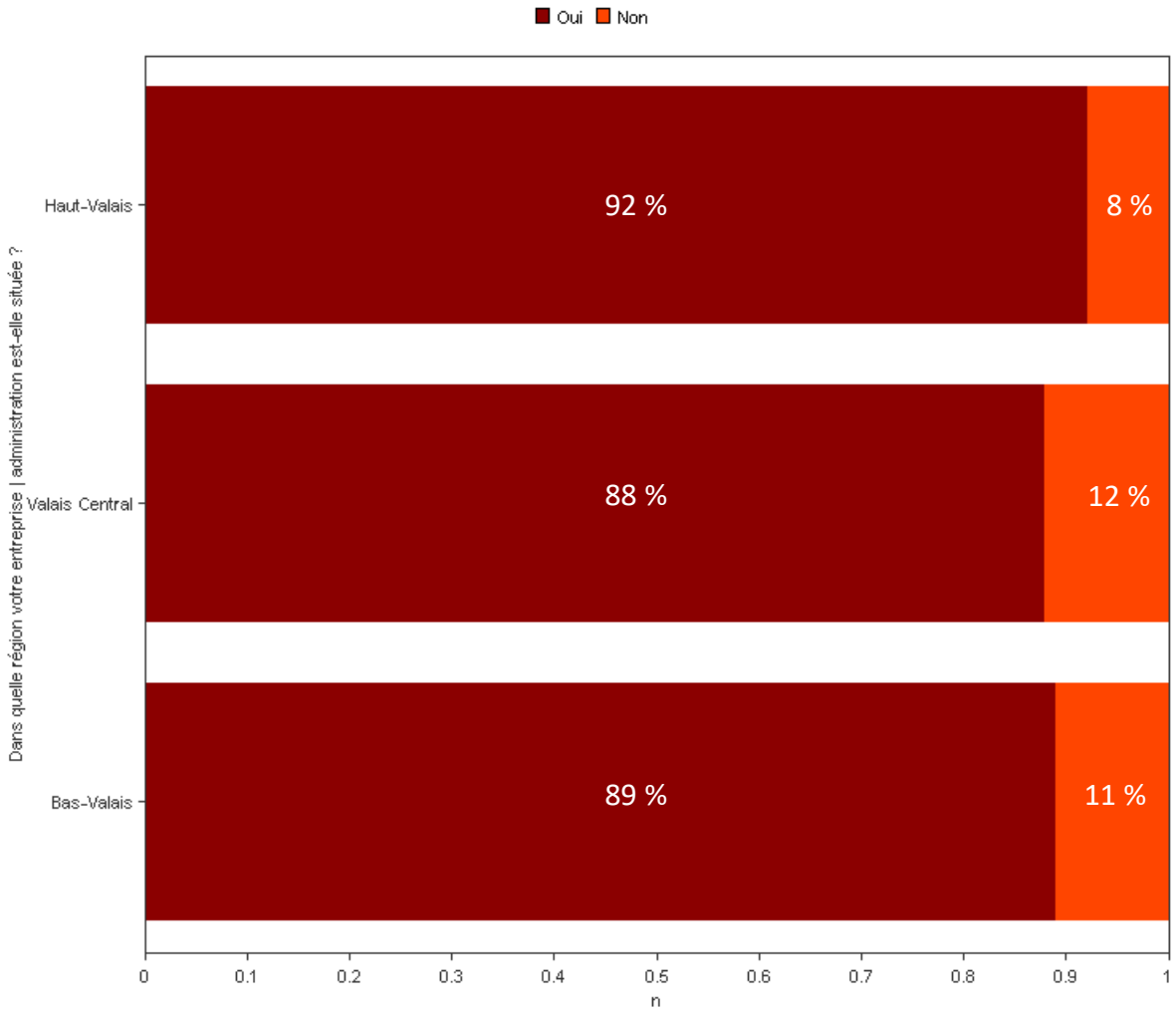
- A la question « Accordez-vous, pour le père, un congé de plus longue durée que le minimum légal lors de la naissance d'un enfant ? », on constate que la région n'a pas une influence prépondérante.

- Les PME sont moins enclines à répondre oui à cette question alors que le secteur tertiaire est le secteur d'activité le plus favorable.

- Les possibilités d'un congé de paternité au-delà du minimum légal sont inférieure aux possibilités d'un congé de maternité plus long dans tous les domaines (région, secteur, catégorie d'entreprise et sexe).

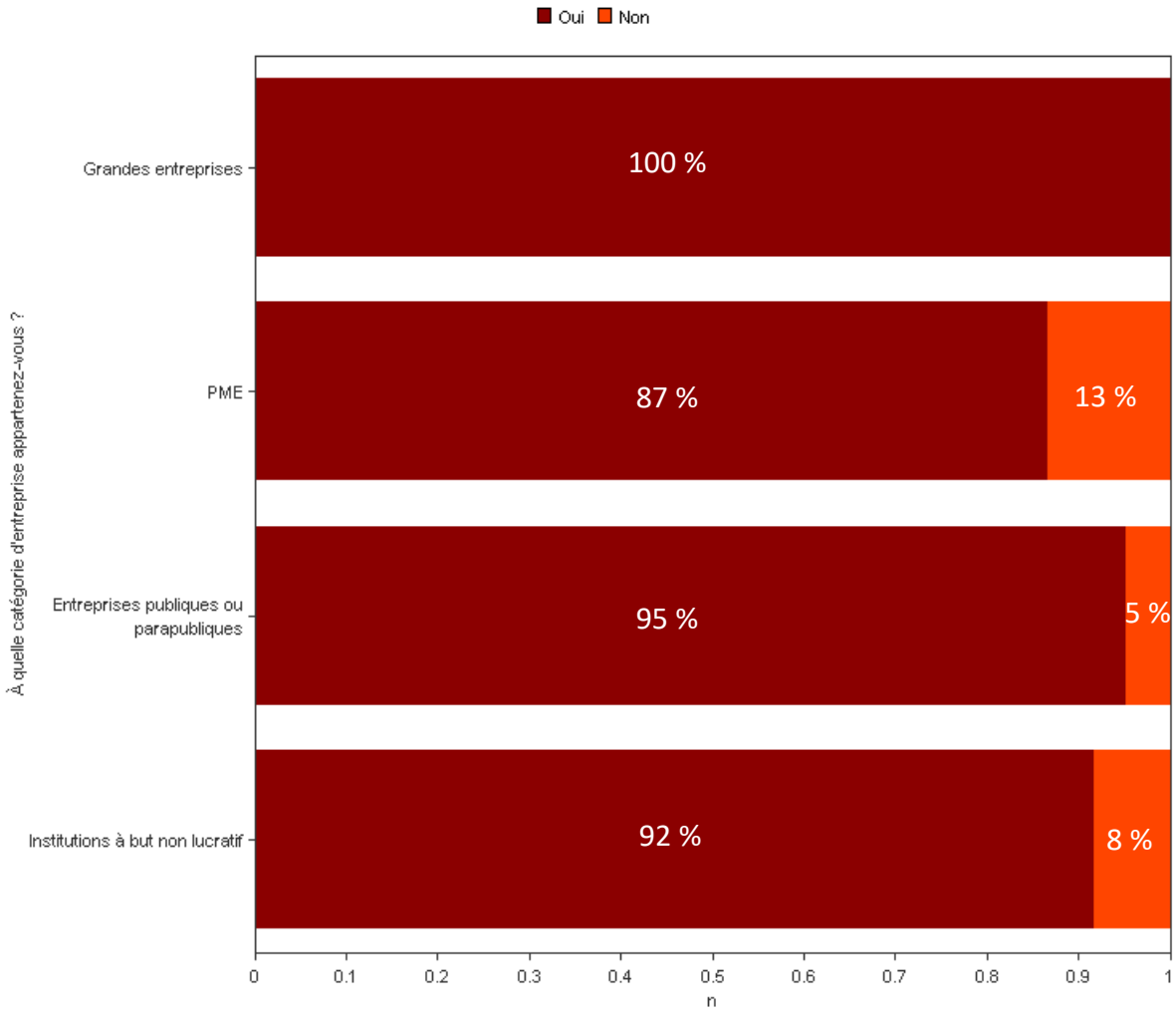
Question 18 – A (réparties par région)

Est-il possible de prendre pour la mère un congé non payé lors de la naissance d'un enfant ?



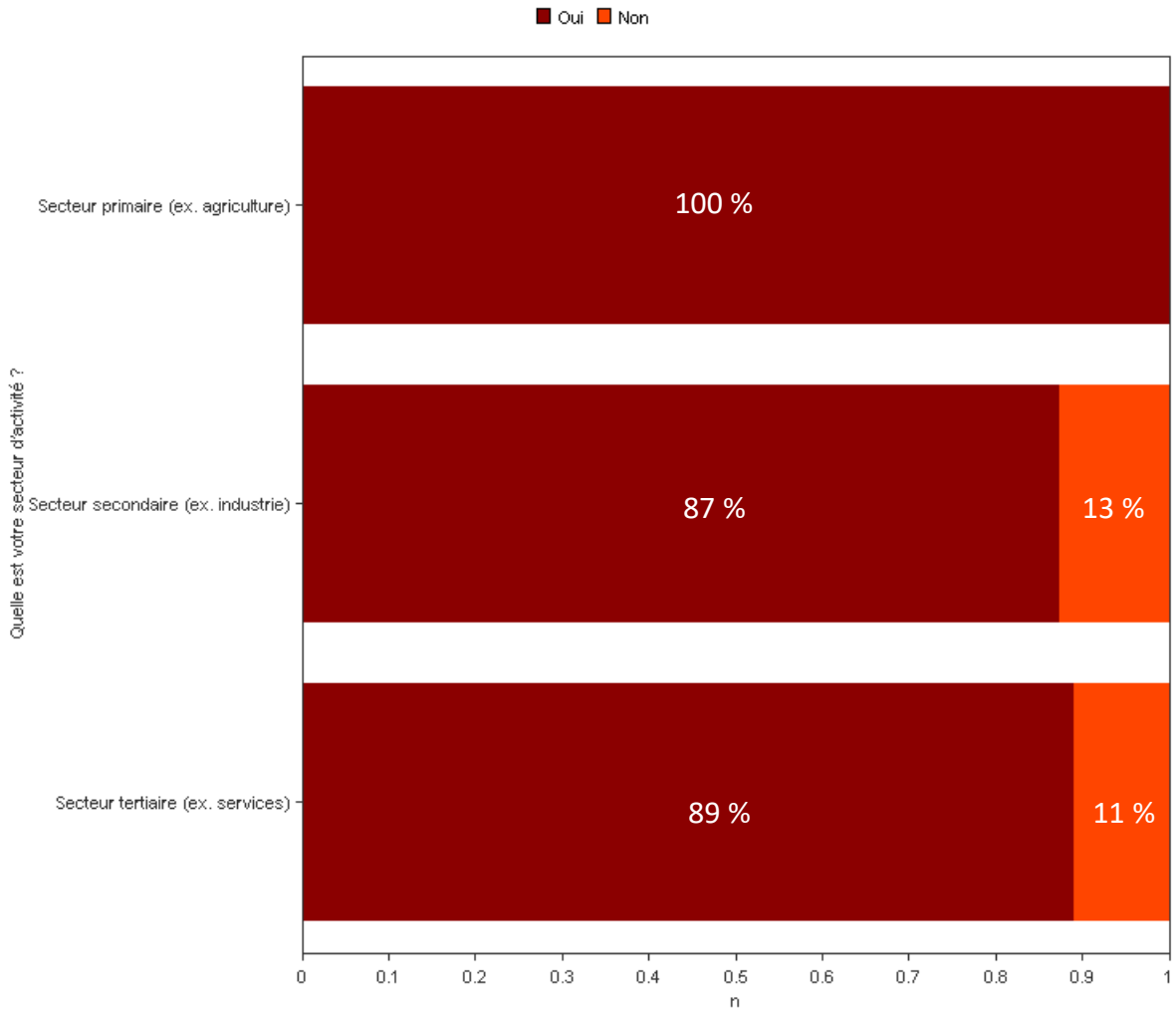
Question 18 – B (réparties par catégorie d'entreprise)

Est-il possible de prendre pour la mère un congé non payé lors de la naissance d'un enfant ?



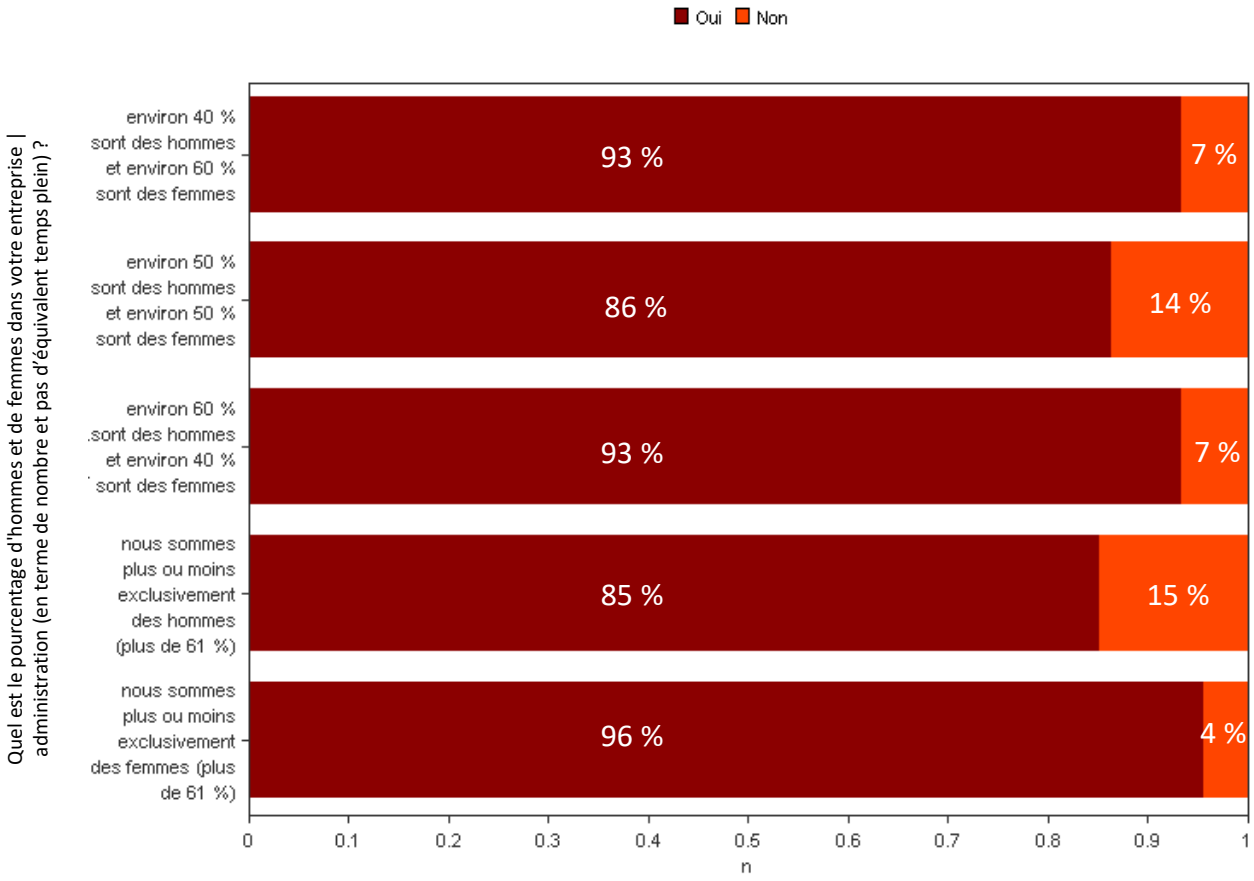
Question 18 – C (réparties par réparties par secteur d'activité)

Est-il possible de prendre pour la mère un congé non payé lors de la naissance d'un enfant ?



Question 18 – D (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

Est-il possible de prendre pour la mère un congé non payé lors de la naissance d'un enfant ?



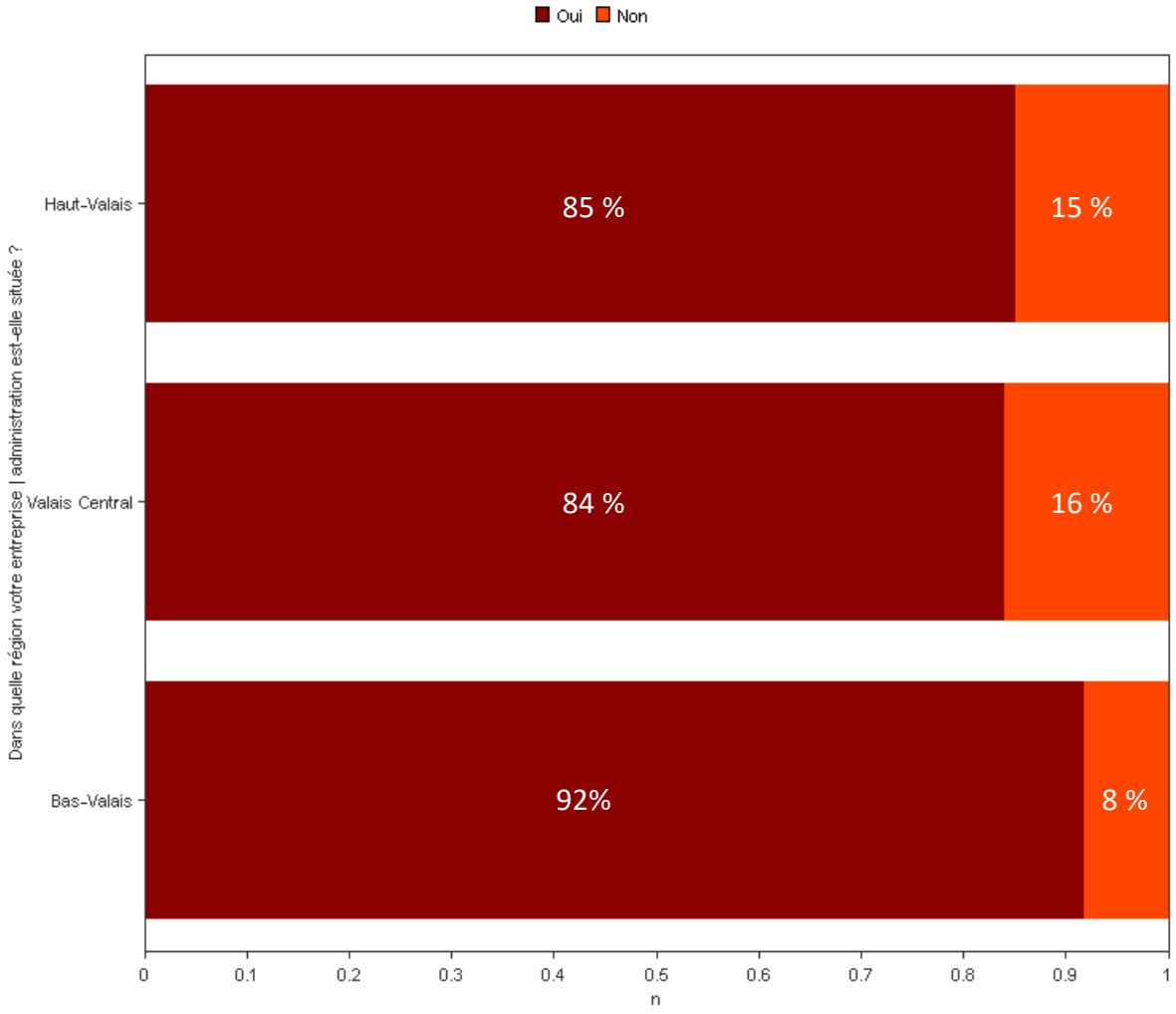
Question 18 – Commentaire

Est-il possible de prendre pour la mère un congé non payé lors de la naissance d'un enfant ?

- On constate que le taux de réponse favorable est élevé pour l'ensemble des régions, des catégories d'entreprises, des secteurs d'activité ainsi que selon la diversité de composition du personnel.

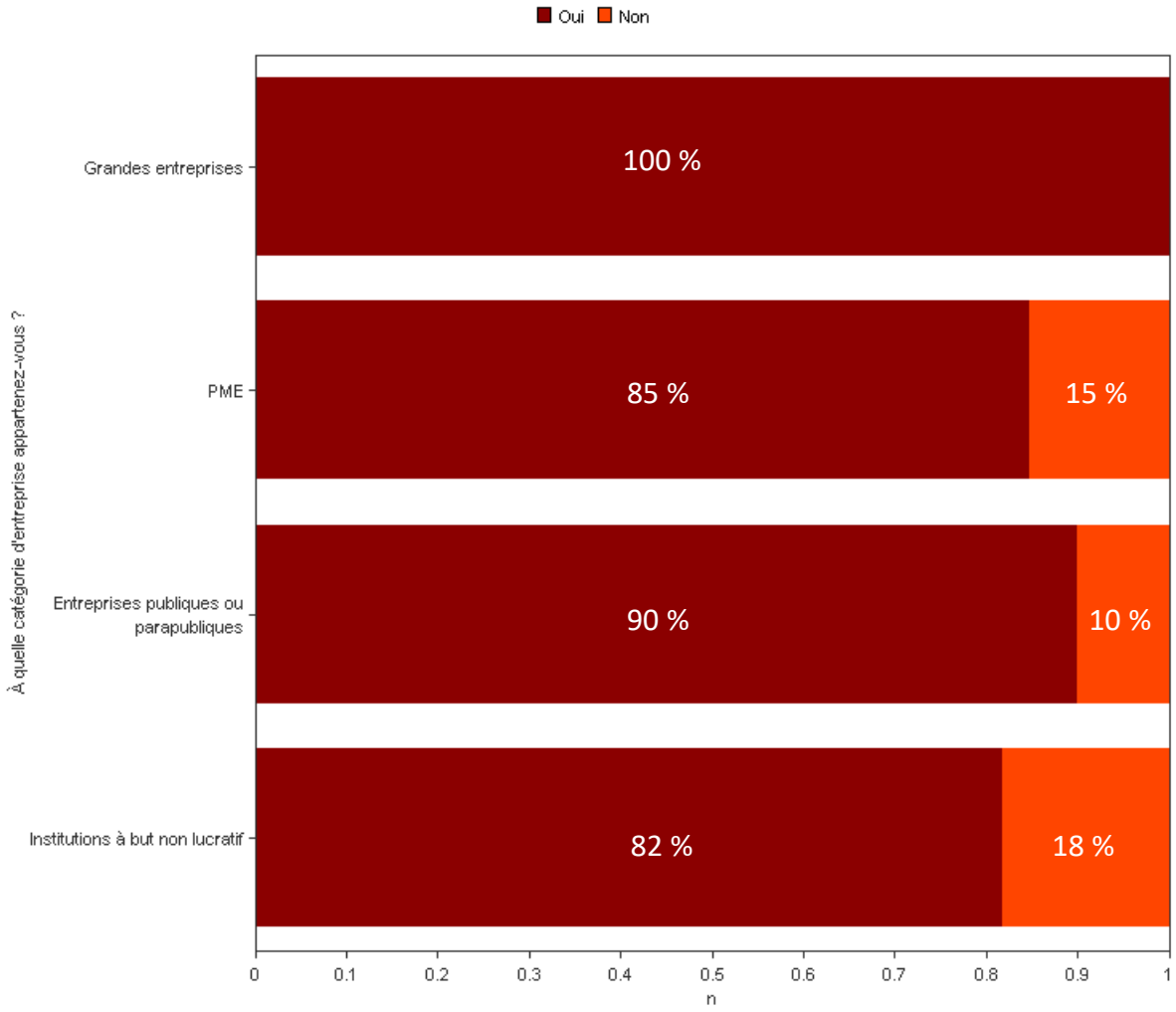
Question 19 – A (réparties par région)

Est-il possible de prendre pour le père un congé non payé lors de la naissance d'un enfant ?



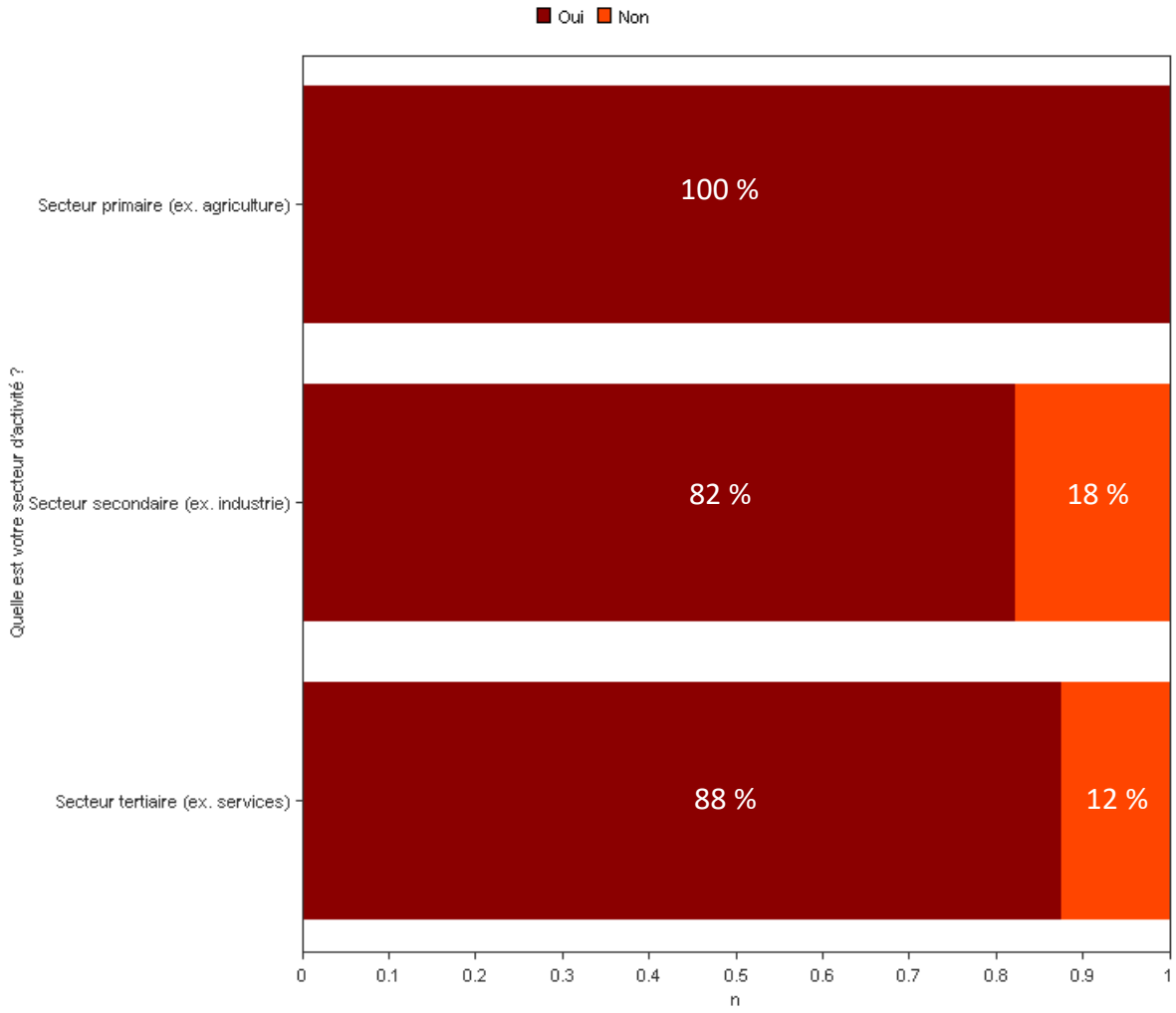
Question 19 – B (réparties par catégorie d'entreprise)

Est-il possible de prendre pour le père un congé non payé lors de la naissance d'un enfant ?



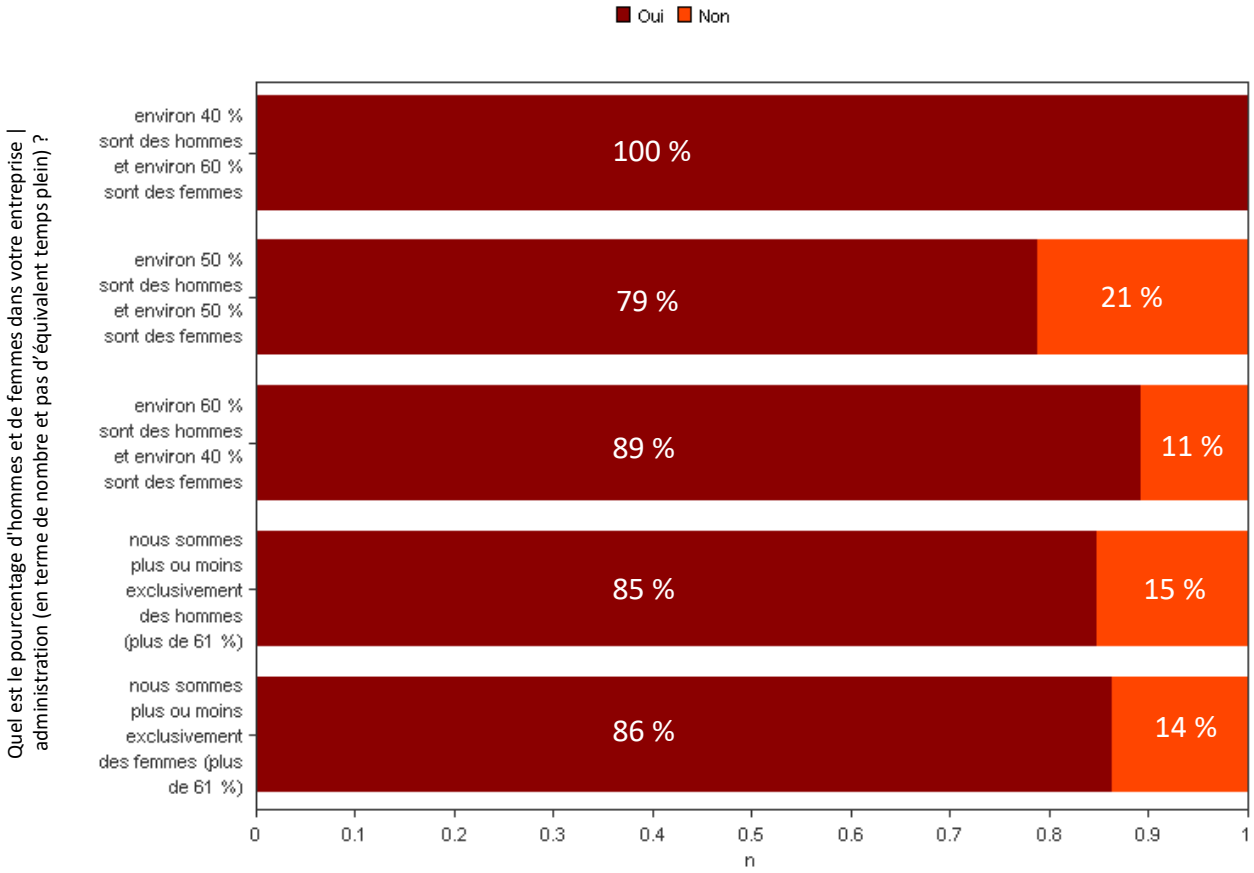
Question 19 – C (réparties par réparties par secteur d'activité)

Est-il possible de prendre pour le père un congé non payé lors de la naissance d'un enfant ?



Question 19 – D (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

Est-il possible de prendre pour le père un congé non payé lors de la naissance d'un enfant ?



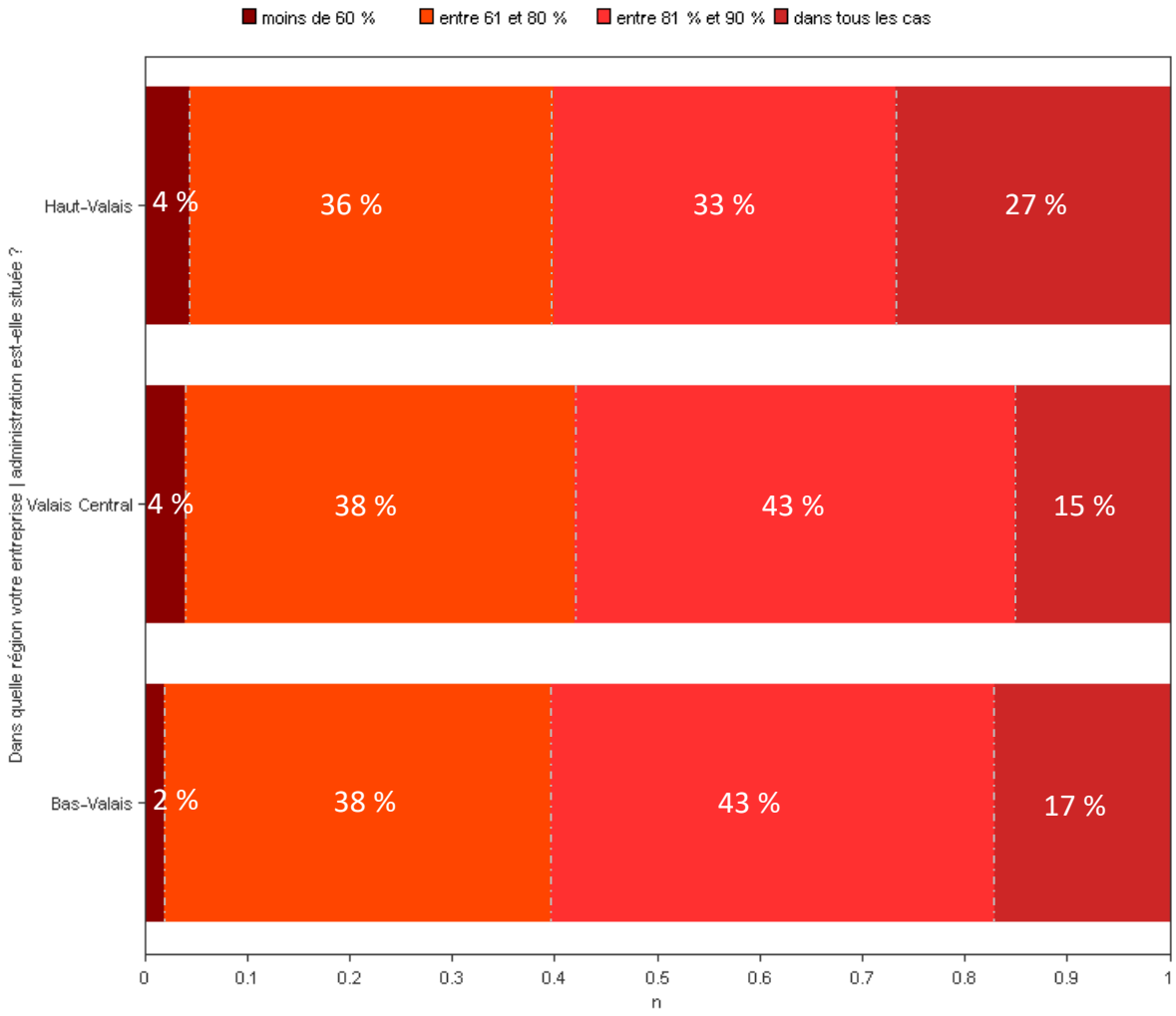
Question 19 – Commentaire

Est-il possible de prendre pour le père un congé non payé lors de la naissance d'un enfant ?

- On constate que le taux de réponse favorable est élevé pour l'ensemble des régions, des catégories d'entreprises, des secteurs d'activité ainsi que selon la diversité de composition du personnel.

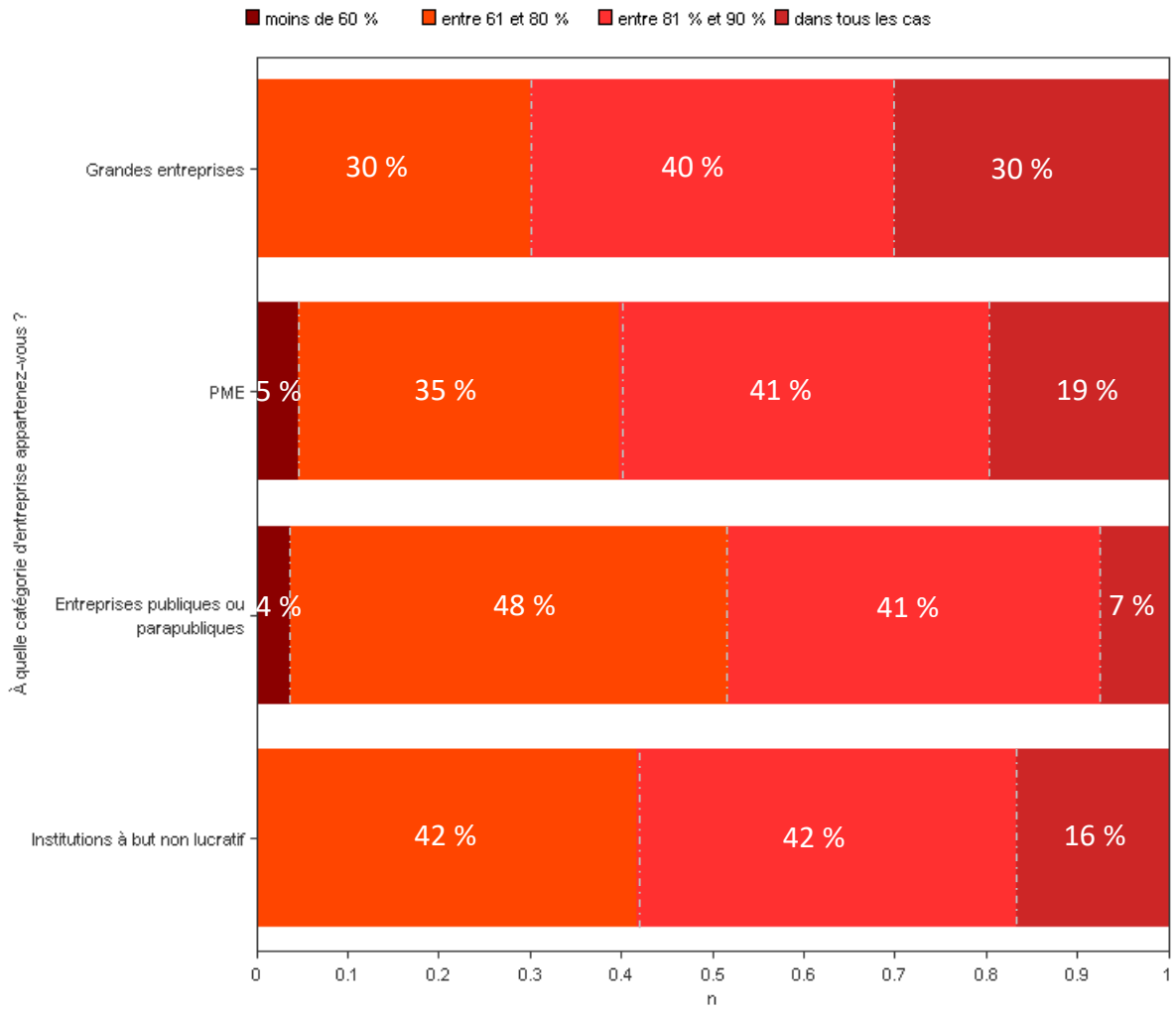
Question 21 – A (réparties par région)

(Est-il possible d'occuper un poste à responsabilité en travaillant à temps partiel ?)
Si oui, à partir de quel taux d'activité ?



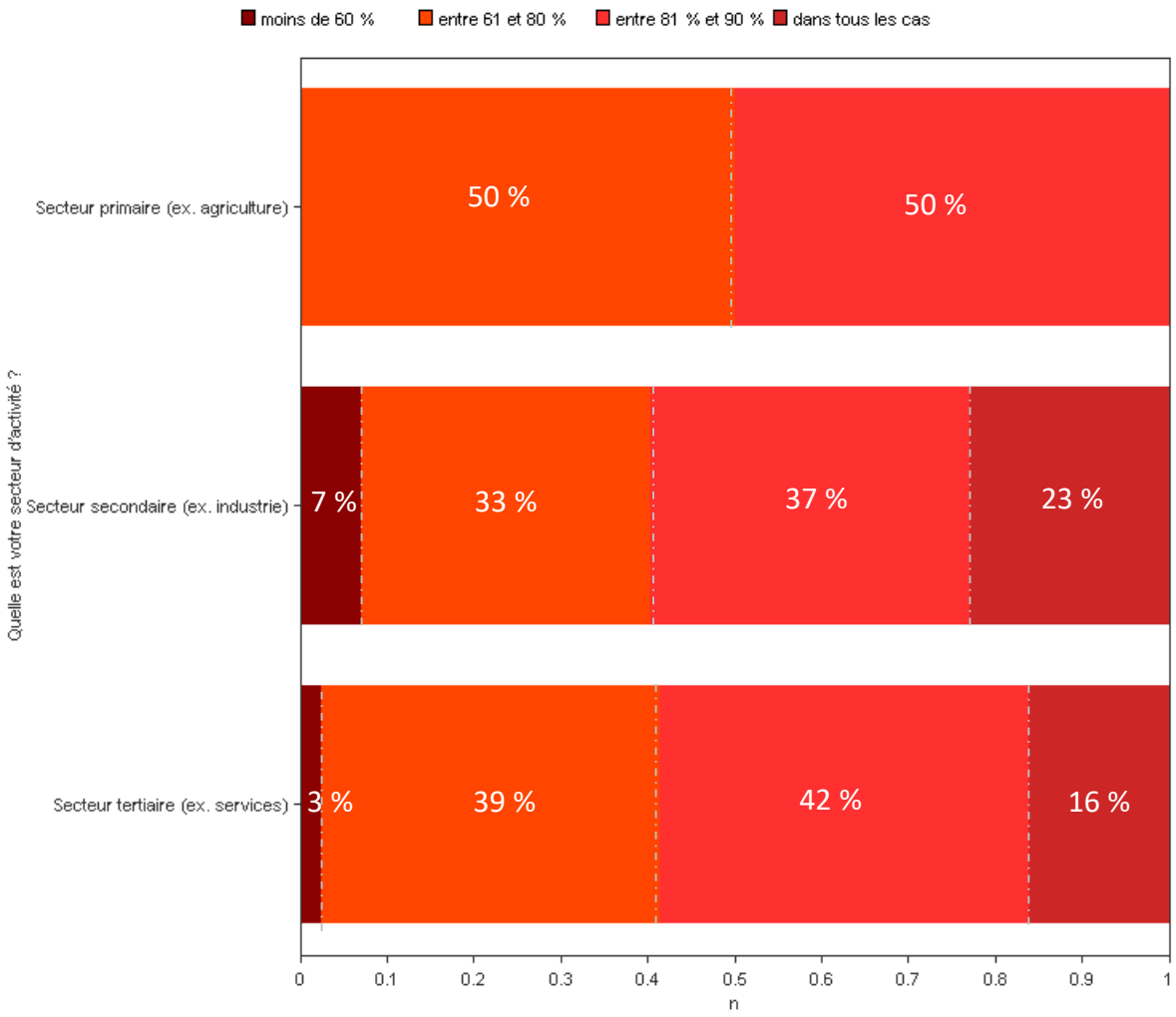
Question 21 – B (réparties par catégorie d'entreprise)

(Est-il possible d'occuper un poste à responsabilité en travaillant à temps partiel ?)
Si oui, à partir de quel taux d'activité ?



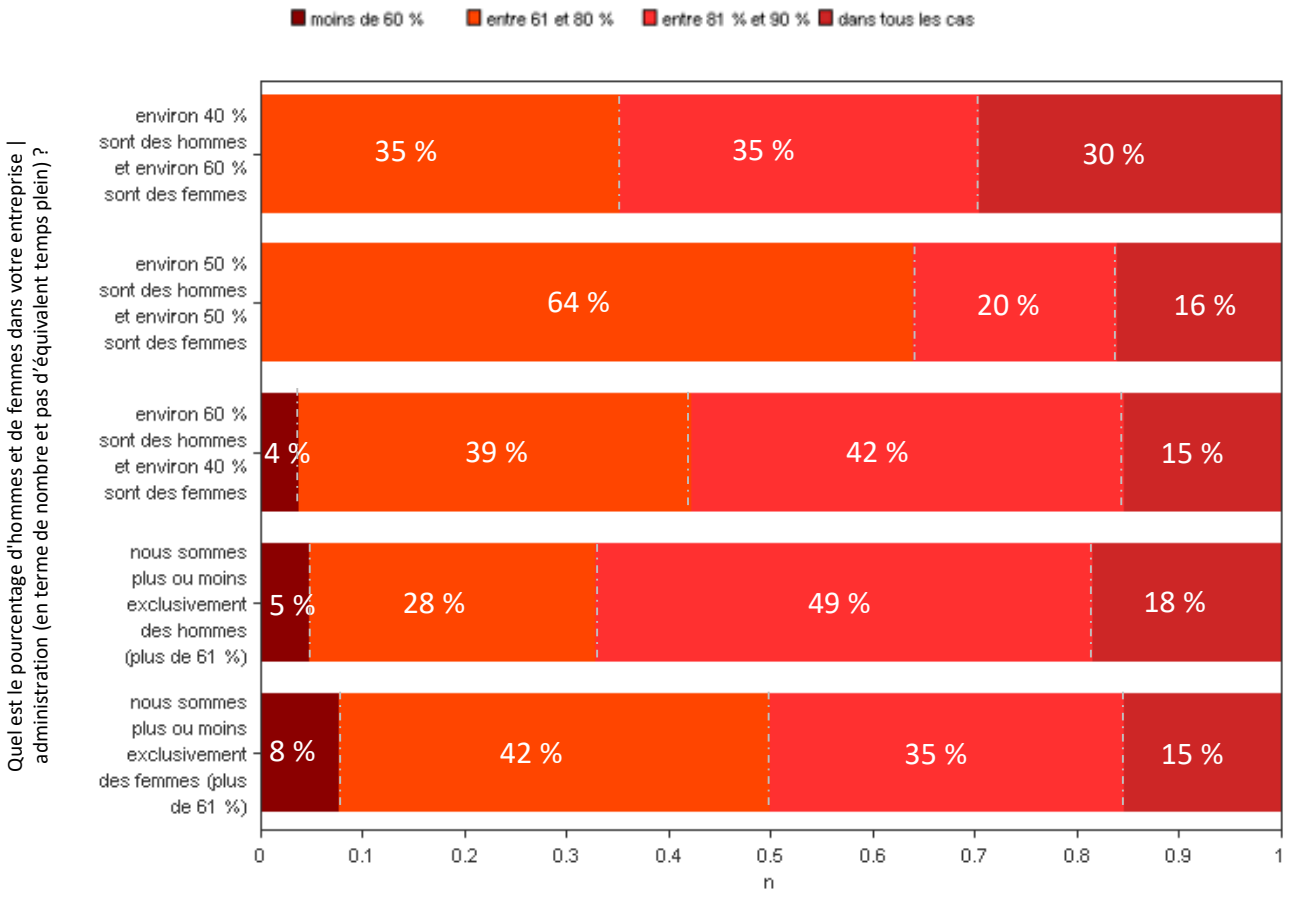
Question 21 – C (réparties par réparties par secteur d'activité)

(Est-il possible d'occuper un poste à responsabilité en travaillant à temps partiel ?)
Si oui, à partir de quel taux d'activité ?



Question 21 – D (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

(Est-il possible d'occuper un poste à responsabilité en travaillant à temps partiel ?)
Si oui, à partir de quel taux d'activité ?



Question 21 – Commentaire

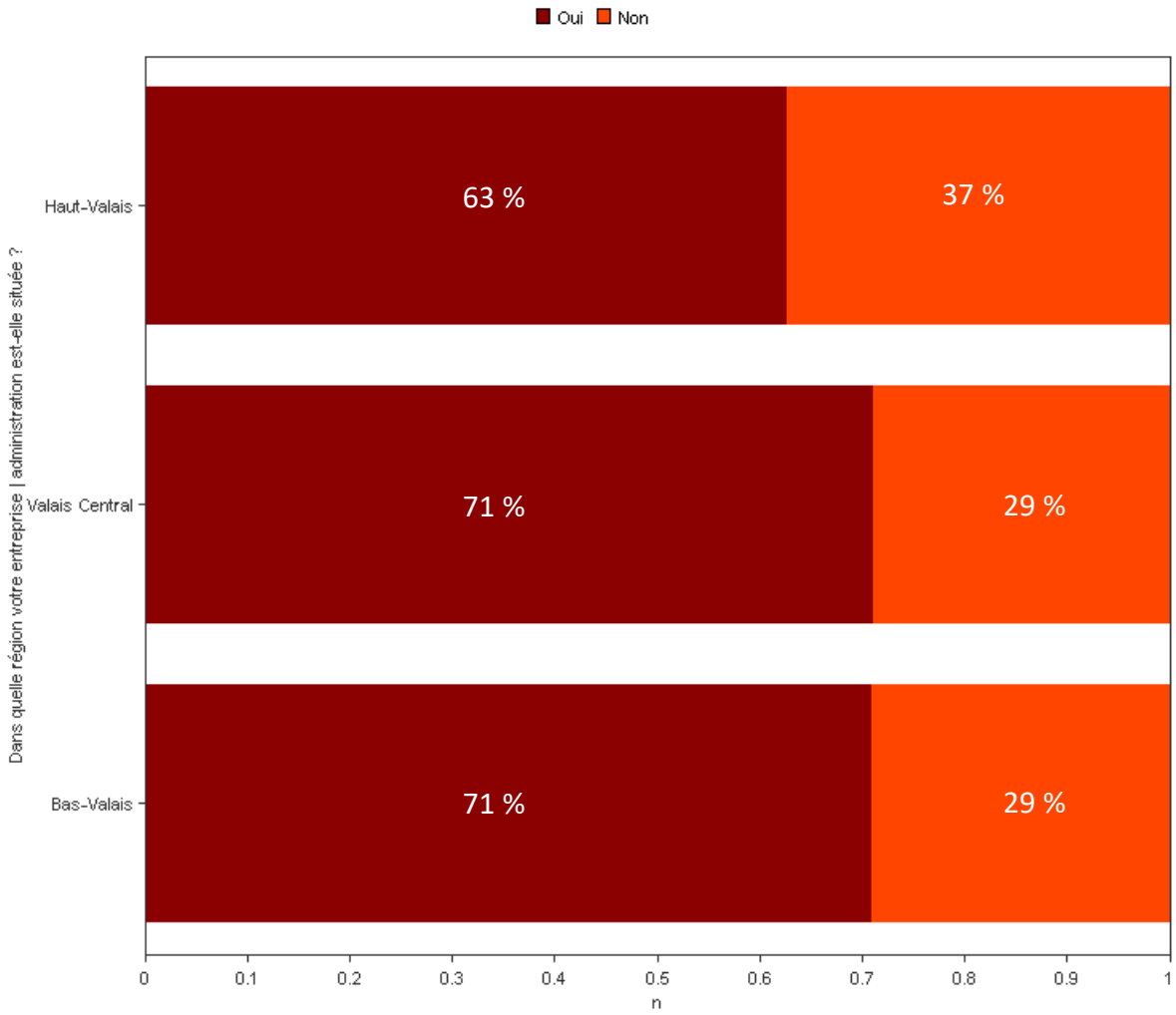
(Est-il possible d'occuper un poste à responsabilité en travaillant à temps partiel ?)
Si oui, à partir de quel taux d'activité ?

- A la question «Est-il possible d'occuper un poste à responsabilité en travaillant à temps partiel ?), si oui, à partir de quel taux d'activité ?», nous n'observons pas de différences significatives entre les régions.

- La possibilité d'occuper un poste à responsabilité entre 60 et 80% est plus répandue dans les entreprises publiques ou para-publiques et dans les institutions à but non lucratif ainsi que lorsque la composition du personnel est paritaire.

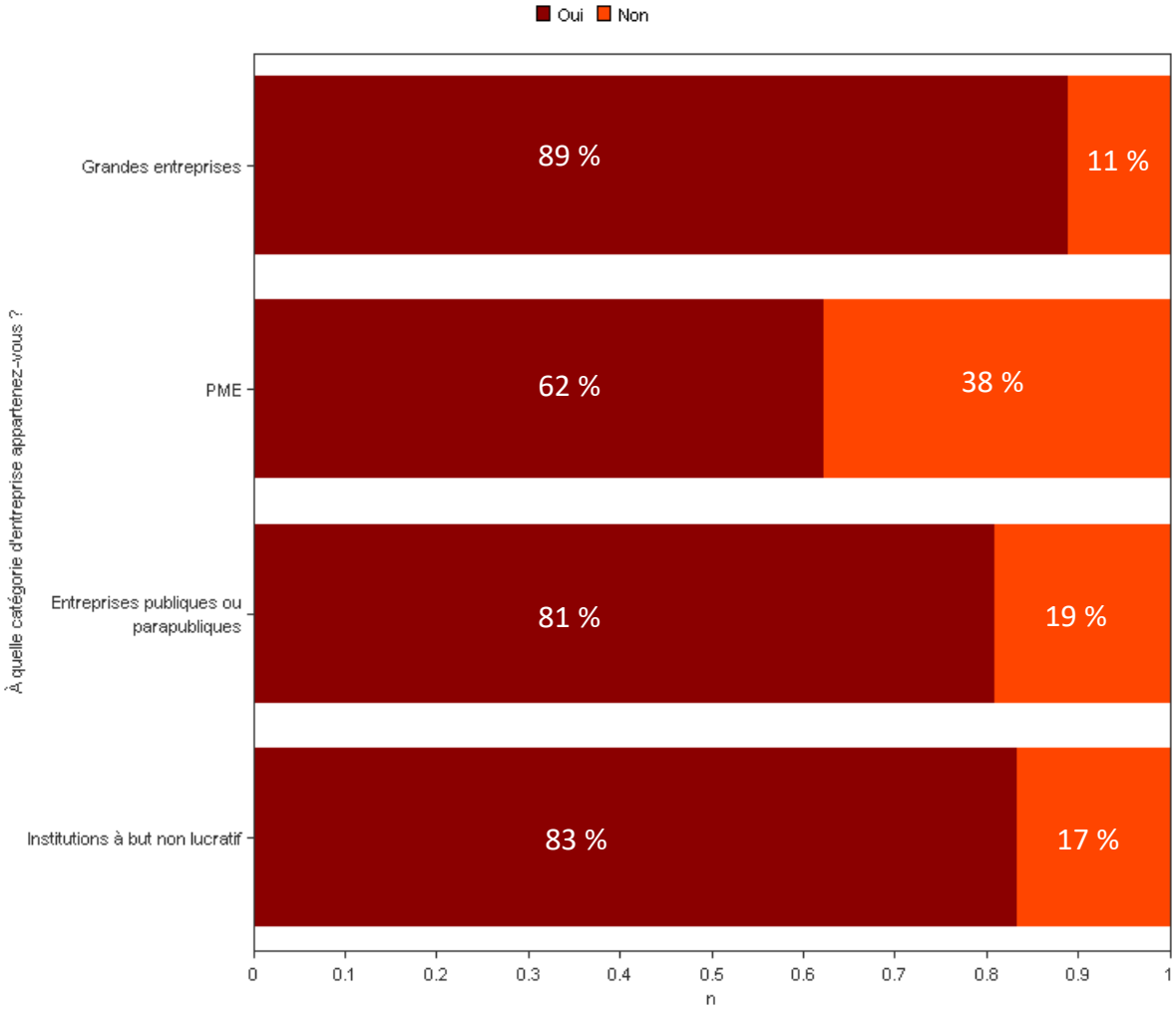
Question 23 – A (réparties par région)

Est-il possible de travailler hors de l'entreprise (home office, télétravail) ?



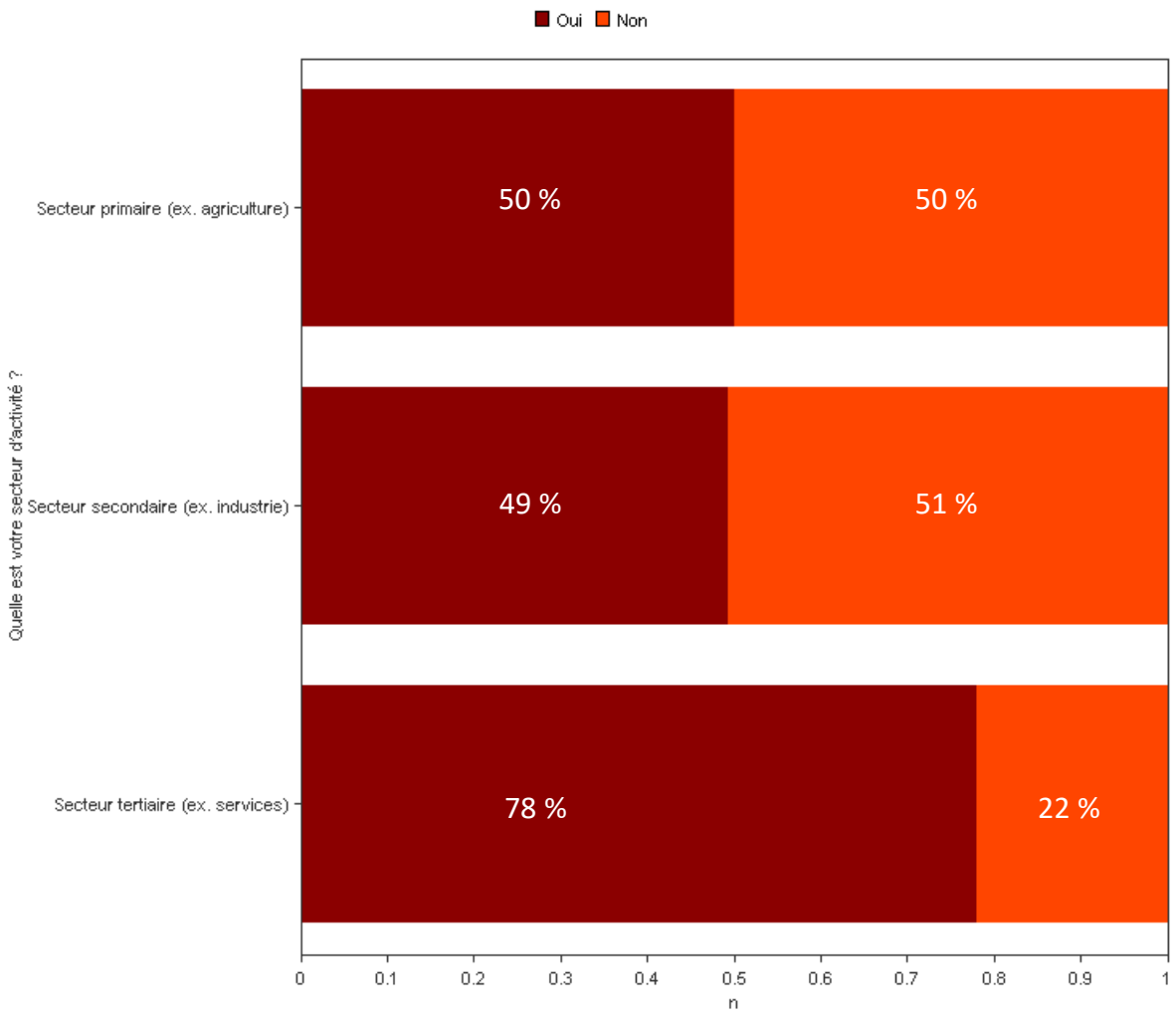
Question 23 – B (réparties par catégorie d'entreprise)

Est-il possible de travailler hors de l'entreprise (home office, télétravail) ?



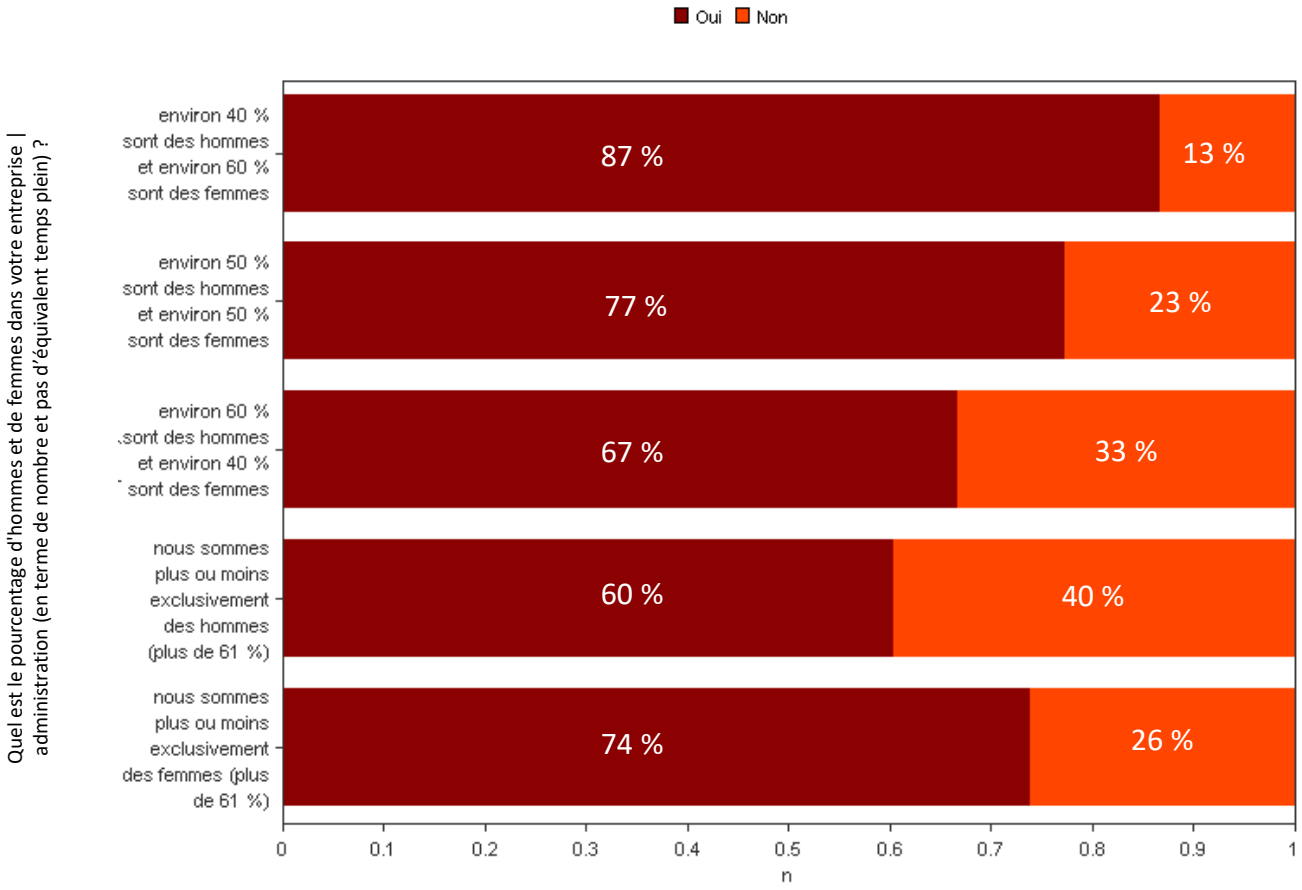
Question 23 – C (réparties par réparties par secteur d'activité)

Est-il possible de travailler hors de l'entreprise (home office, télétravail) ?



Question 23 – D (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

Est-il possible de travailler hors de l'entreprise (home office, télétravail) ?



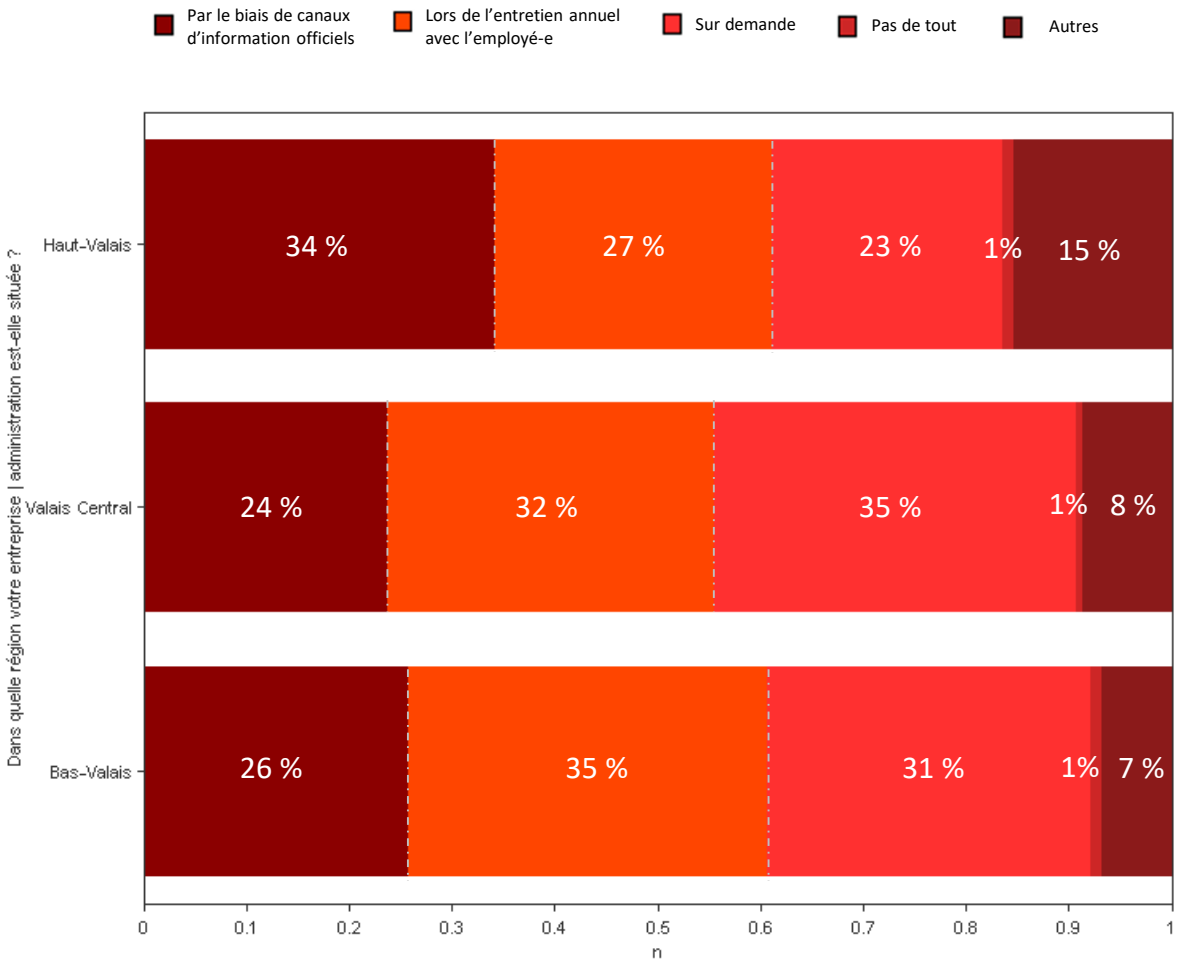
Question 23 – Commentaire

Est-il possible de travailler hors de l'entreprise (home office, télétravail) ?

- A la question «Est-il possible de travailler hors de l'entreprise (home office, télétravail) », l'on constate une vision plus positive (mais non significative) dans le bas et le Valais central.
- Les PME y sont moins favorables que les autres catégories d'entreprises.
- Le secteur tertiaire y est plus favorable que les autres secteurs d'activité.
- Lorsque la composition du personnel est paritaire ou lorsqu'il y a plus d'effectif féminin, l'avis est plus favorable.

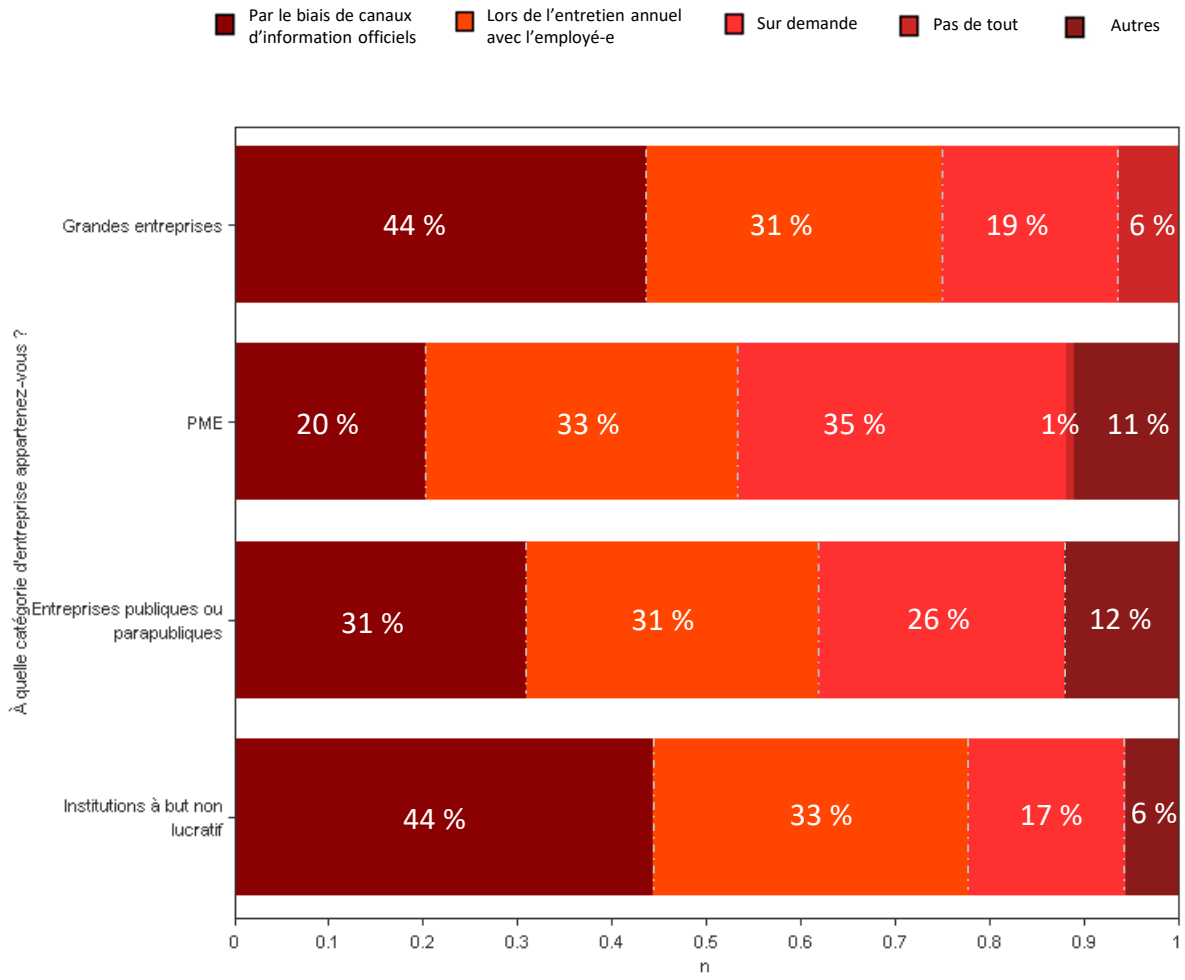
Question 29 – A (réparties par région)

Comment les éventuelles mesures sont-elles diffusées dans votre entreprise ?



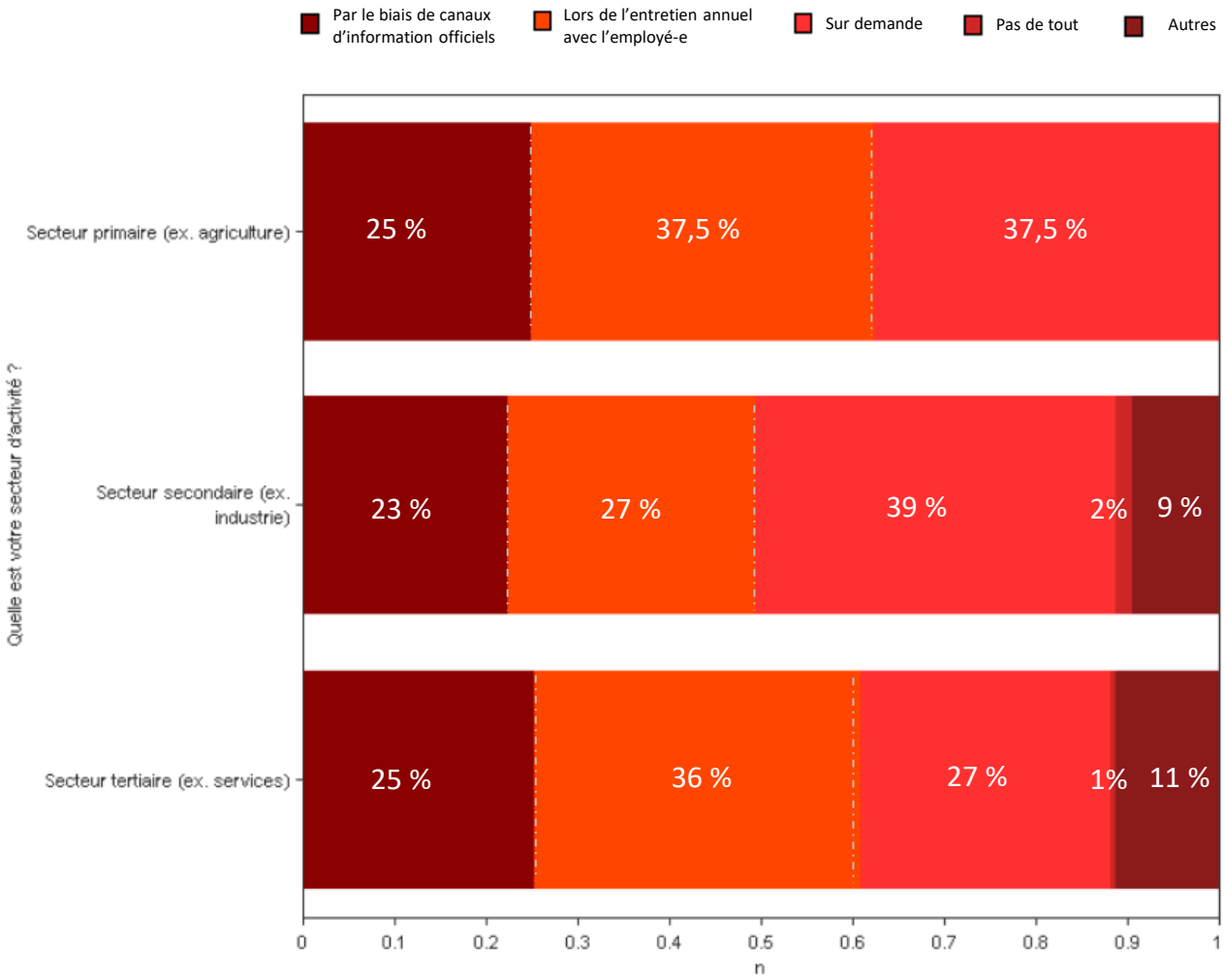
Question 29 – B (réparties par catégorie d'entreprise)

Comment les éventuelles mesures sont-elles diffusées dans votre entreprise ?



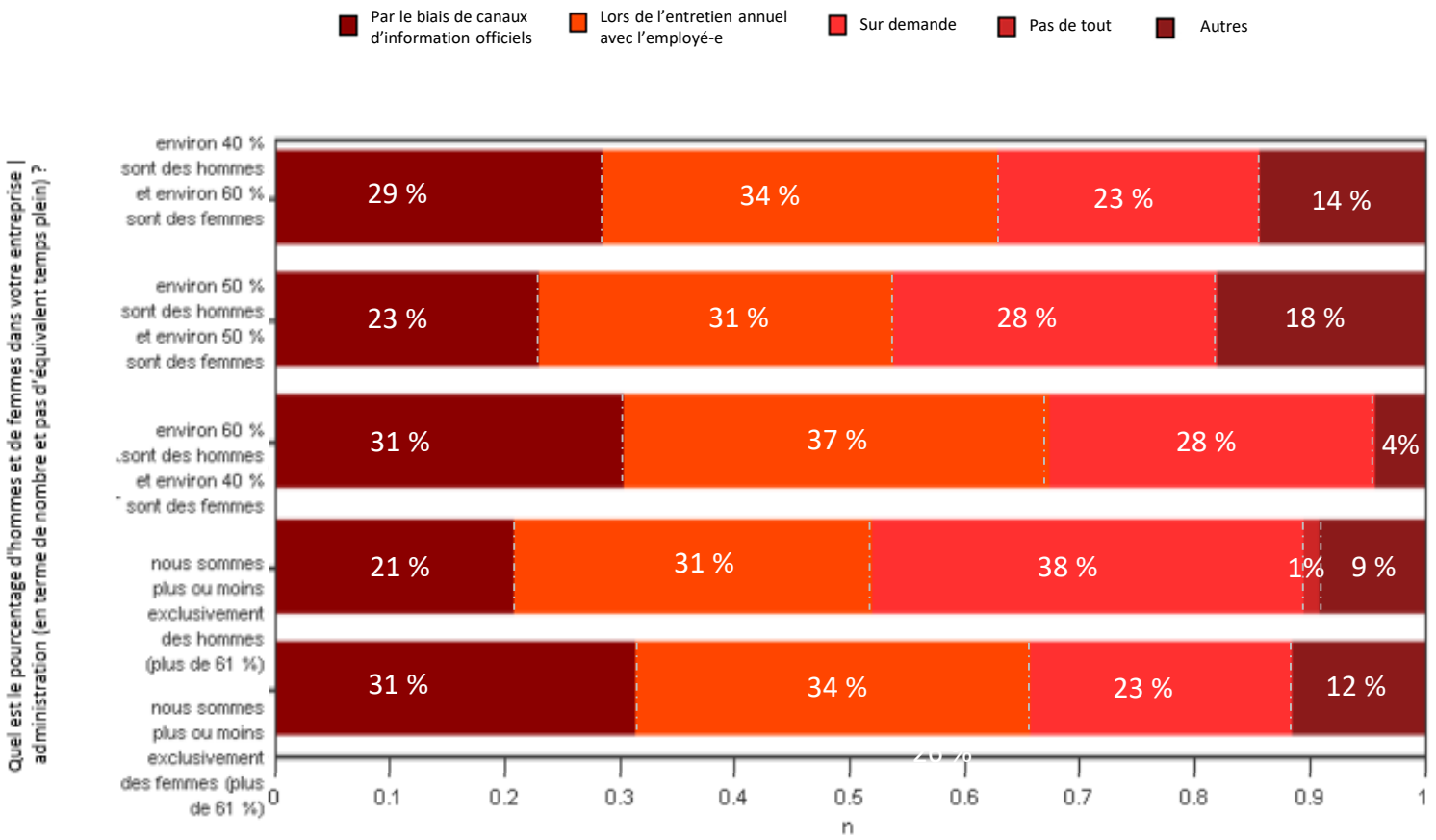
Question 29 – C (réparties par réparties par secteur d'activité)

Comment les éventuelles mesures sont-elles diffusées dans votre entreprise ?



Question 29 – D (réparties par la proportion d'hommes et de femmes)

Comment les éventuelles mesures sont-elles diffusées dans votre entreprise ?



Question 29 – Commentaire

Comment les éventuelles mesures sont-elles diffusées dans votre entreprise ?

- La région, le secteur d'activité et la composition du personnel n'ont pas d'influence significative sur la diffusion des mesures dans l'entreprise.

- On peut cependant relever que les PME privilégient moins les canaux d'informations officiels (internet/Intranet, etc.) et plus une diffusion de l'information lors des entretiens annuels avec l'employé-e-ou sur demande.

Quatrième partie : Conclusions et recommandations

Conclusions et recommandations (1)

191 entreprises (19%) ont répondu entièrement à l'enquête alors que 32 % ont répondu au moins à une question. Nous pouvons dès lors décrire un profil type des entreprises qui ont répondu ainsi qu'une synthèse des réponses.

1. La plupart des entreprises sont des PME, principalement du secteur tertiaire provenant du Valais central. Leurs effectifs sont plus masculins que féminins.
2. Les mesures prises ne reposent pas sur une véritable stratégie et sont pour la plupart décidées par la Direction de l'entreprise, après consultation des employés.
3. Ces mesures s'adressent à tous les employés indépendamment de leur genre ainsi qu'à l'ensemble des fonctions.
4. La plupart des entreprises réfléchissent à moyen terme à introduire d'autres mesures de conciliation Travail-Famille que celles qui existent déjà.
5. Les entreprises favorisent d'abord la personnalisation du contact et des demandes avant celles des canaux de communication officiels comme Internet ou intranet.
6. Etonnamment, elle ne souhaite pas partager leurs expériences sur le sujet de la conciliation Travail-Famille.

Conclusions et recommandations (2)

7. La grande majorité des entreprises donne la possibilité à leurs employés de **réduire le taux d'activité**. Cependant, pour les postes à responsabilité, ce taux ne devrait pas être en dessous de 60 %. Pour beaucoup d'entre elles, il ne devrait même pas être en-dessous de 80 %. Dans ce sens, le job sharing pour les postes à responsabilité n'est pas souhaité.

8. La flexibilité par rapport au **taux d'activité** se rencontre aussi lorsque les employé-e-s veulent **à nouveau le réaugmenter** – pour 97 % des entreprises, cela est envisageable.

9. La flexibilité de l'organisation du travail est largement soutenue par les entreprises soit en favorisant les **horaires flexibles** soit en autorisant les employé-e-s **à travailler hors des locaux de l'entreprise**. Elle rencontre naturellement des limites selon la nature du travail (par exemple dans l'enseignement). Une entreprise précise que la flexibilité doit être encore augmentée en laissant les horaires totalement libres, en diminuant la durée du travail pour une même rétribution et en favorisant le management participatif dans l'organisation du travail. Les employé-e-s des entreprises comptant plus de 61 % de femmes sont les plus limités en termes de temps (voir questions 13, 14, 15 et 23). En d'autres termes : les employé-e-s occupant des postes typiquement féminins sont les plus limités en termes de temps.

Conclusions et recommandations (3)

10. Une autre mesure souvent mentionnée par les entreprises pour encourager la conciliation Travail-Famille est **la possibilité de planifier leurs vacances en fonction des exigences familiales**.

11. D'autres mesures sont aussi proposées et requièrent une forte adhésion: **prendre un congé plus long que la loi le mentionne en cas de maladie ou accident** des enfants, parents ou beaux-parents et obtenir un **congé pour la mère** de plus longue durée que le minimum légal lors de la naissance d'un enfant. **Pour le père** c'est aussi le cas mais avec un peu moins d'avis favorables.

12. Dans le même sens, les entreprises accordent dans une très large majorité à la mère ou au père, la possibilité de **prendre un congé non payé lors de la naissance d'un enfant**.

13. La presque totalité des entreprises n'envisagent pas de financer une crèche pour les enfants du personnel ou de participer au **financement des places dans des structures d'accueil externes**. On peut imaginer qu'elles estiment qu'il s'agit d'une tâche relevant des pouvoirs publics.

Conclusions et recommandations (4)

14. Le problème de **la garde des enfants malades** revient souvent dans les remarques avec la question du financement par l'employeur (principalement lorsqu'une organisation externe comme la Croix-Rouge garde l'enfant malade).

15. Enfin , la grande majorité des entreprises interrogées indiquent qu'elles encourageaient la formation **la formation continue des personnes travaillant à temps partiel**.

16. D'une manière générale, **les entreprises qui ont répondu sont sensibles au problème de la conciliation Travail-famille/vie privée et proposent un large éventail de mesures**. Si celles-ci représentent plus une priorité pour les grandes entreprises, les entreprises publiques ou para-publiques et les institutions à but non lucratif que pour les PME, on observera que ce sont une majorité de PME qui ont répondu au questionnaire, ce qui nous paraît très important pour formuler, par la suite, des recommandations. Nous constatons aussi que lorsque la structure du personnel est équilibrée (entre femmes et hommes), à tous les niveaux hiérarchiques, les mesures relatives à la conciliation Travail-Famille/vie privée sont mieux prises en compte pour les deux sexes.

Conclusions et recommandations (5)

17. Si, comme on peut l'imaginer, le secteur tertiaire est réceptif à la problématique Travail-Famille / vie privée, les résultats concernant le secteur secondaire sont presque identiques. Ceux du secteur primaire démontrent aussi un intérêt, même s'il est moindre.

18. Il n'existe pas de grandes différences dans l'ensemble des réponses entre les différentes régions du Valais. Il serait donc, selon nous, erroné de s'adresser aux entreprises d'une manière sectorielle du point de vue géographique.

19. Même si les entreprises ne souhaitent pas forcément échanger au niveau de leurs mesures, il faut relativiser cette réponse en fonction de la représentation des genres au niveau des entreprises. Ainsi, lorsque la proportion de femmes est plus importante dans l'entreprise, il existe une plus grande volonté d'échanger avec d'autres entreprises sur la thématique de la conciliation Travail-Famille. **Dès lors, nous sommes d'avis qu'il est important de leur proposer tout d'abord une présentation des résultats de cette enquête puis de suggérer différentes rencontres sur des sujets particuliers choisis d'un commun accord.**

Conclusions et recommandations (6)

20. Nous en évoquons quelques-uns, en lien avec le questionnaire :

- Comment garder son personnel féminin et comment le faire évoluer dans des postes à responsabilités ?
- Quels sont les avantages d'une structure de direction présentant un équilibre entre hommes et femmes ?
- Quelles conditions en matière de conciliation Travail famille / vie privée doivent être réunies par engager du personnel de qualité ?
- Quels sont les avantages ou désavantages du temps partiel et du partage de poste ? Sont-ils uniquement dévolu aux femmes ?
- Comment concilier la garde d'enfants ou de parents nécessitant des soins avec la vie professionnelle ?
- Comment les employé-e-s occupant des postes typiquement féminins (vente, santé, restauration, etc.) peuvent-ils / peuvent-elles bénéficier de meilleures conditions-cadres.

Conclusions et recommandations (7)

21. La **réduction du temps de temps de travail, à l'arrivée d'un enfant**, sans envisager une séparation de son personnel, nous semble aussi importante. Si l'on comprend aisément que les grandes entreprises et les institutions publiques ou para-publiques sont plus ouvertes à cette pratique, il nous semble important d'examiner dans quelle mesure et de quelle manière les PME peuvent y parvenir et sous quelles conditions. Selon nous, il s'agit principalement d'une question d'organisation au sein de l'entreprise. Les problèmes d'absence dues au service militaire ou à la maladie sont pour la plupart résolus par des changements organisationnels au sein de la structure sans que cela ne conduise à une séparation de son personnel.

22. Enfin, il nous paraît important de ne pas négliger **l'aspect de la communication** de la conciliation Travail-Famille et de mettre en avant les entreprises, principalement selon nous les PME, qui favorisent la conciliation Travail-Famille (Prix attribué, page Internet, etc.).

Conclusions et recommandations (8)

23. A travers les expériences que Pro Familia Suisse a pu mener avec des entreprises privées et publiques, nous sommes d'avis que l'Etat devrait – en collaboration avec les entreprises – veiller à assurer des conditions-cadres qui favorisent la conciliation Travail-Famille et qui, selon l'enquête, ne constitue pas des tâches relevant des entreprises. Une de ces tâches seraient de veiller à ce **que les structures d'accueil soient accessibles autant spatialement que financièrement aux familles**.

24. Si l'on constate beaucoup de **possibilités de flexibilité** dans l'organisation de l'entreprise pour ses employé-e-s, il nous semble important de favoriser aussi cette flexibilité dans les moments d'ouverture des structures d'accueil (horaire de la journée, ouverture sur toute l'année).

25. Le problème de **la garde d'enfants malades** revient souvent dans les remarques. Nous pensons qu'il s'agit d'élargir le cercle des ayant droit en y ajoutant les proches des collaborateurs et des collaboratrices. Il s'agirait par exemple de proposer des organismes de contact au personnel (par exemple la Croix-Rouge pour la garde d'enfants malades) ou de sensibiliser les entreprises sur cette problématique.

Conclusions et recommandations (9)

26. En analysant les résultats détaillés (troisième partie), nous sommes d'avis qu'il faudrait plus approfondir le critère de la composition du personnel sur les effets de la conciliation Travail-Famille. Nous pensons, en effet, qu'il joue un rôle important dans un meilleure prise en compte des besoins de conciliation Travail-Famille/vie privée.

Nous vous remercions de votre collaboration et de votre confiance

Pro Familia Suisse | Marktgasse 36 | 3011 Berne
Tel. 031 381 90 30 | info@profamilia.ch
www.profamilia.ch | www.familyscore.ch | www.workfamilybalance.ch