

Conciliation travail – famille : où en sont les entreprises valaisannes ?

Enquête 2022 auprès des entreprises

Office cantonal
de l'égalité et
de la famille



PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

En Valais comme en Suisse, la grande majorité des femmes et des hommes doit trouver des solutions pour concilier activité professionnelle et vie familiale. C'est un enjeu essentiel pour les familles, pour les individus qui les composent dont les enfants, mais c'est également un enjeu sociétal et économique majeur.

Il est en effet important de relever que, si une bonne conciliation travail-famille bénéficie aux familles, elle profite également aux entreprises qui mettent en place de bonnes conditions-cadres. Que ce soit des horaires flexibles, du télétravail, des adaptations de taux d'activité ou du soutien à la garde d'enfants, toutes les mesures investies par les entreprises améliorent leur attractivité, renforcent la motivation et favorisent la fidélisation du personnel. Beaucoup de mesures concrètes sont possibles pour mettre sur pied un environnement adapté aux familles, tout en tenant compte des impératifs de gestion d'une entreprise. Des mesures, qui diffèrent souvent selon les secteurs d'activité ou la taille de l'entreprise par exemple, sont possibles partout.

C'est cela que l'Office cantonal de l'égalité et de la famille a voulu montrer avec cette enquête, qui vise également à partager les bonnes pratiques pour encourager les entreprises à investir dans des mesures facilitant la conciliation travail-famille.

Isabelle Darbellay Métrailler
Cheffe de l'OCEF

La société et l'économie sont en perpétuelle évolution, mais ce mouvement a récemment connu une nette accélération sous l'effet d'événements tels que la pandémie de coronavirus. De nouveaux modèles s'imposent ainsi en matière d'aménagement du temps de travail, tendance à laquelle viennent se greffer les aspirations des jeunes de la génération Y et, plus encore, de la génération Z. Pour ces derniers, planifier le quotidien doit permettre de libérer l'espace nécessaire à l'épanouissement personnel. Dans cette logique, comment les entreprises relèvent-elles les défis posés par la conciliation entre travail et famille ?

L'Office cantonal de l'égalité et de la famille (OCEF) s'engage depuis longtemps en faveur de la conciliation travail-famille. Afin de dresser un état des lieux des mesures de conciliation en vigueur en Valais, l'OCEF a confié à Pro Familia Suisse le mandat de réaliser une enquête auprès des entreprises du canton, lesquelles ont été sondées entre novembre 2021 et janvier 2022. Cette étude conclut une série d'enquêtes menées sous l'égide de l'OCEF depuis 2008.

L'enquête s'est déroulée du 2 novembre 2021 au 17 janvier 2022. 1003 entreprises valaisannes ont été contactées directement par courriel. Les invitations à participer au sondage leur sont également parvenues par le biais des associations professionnelles et du réseau social Facebook.

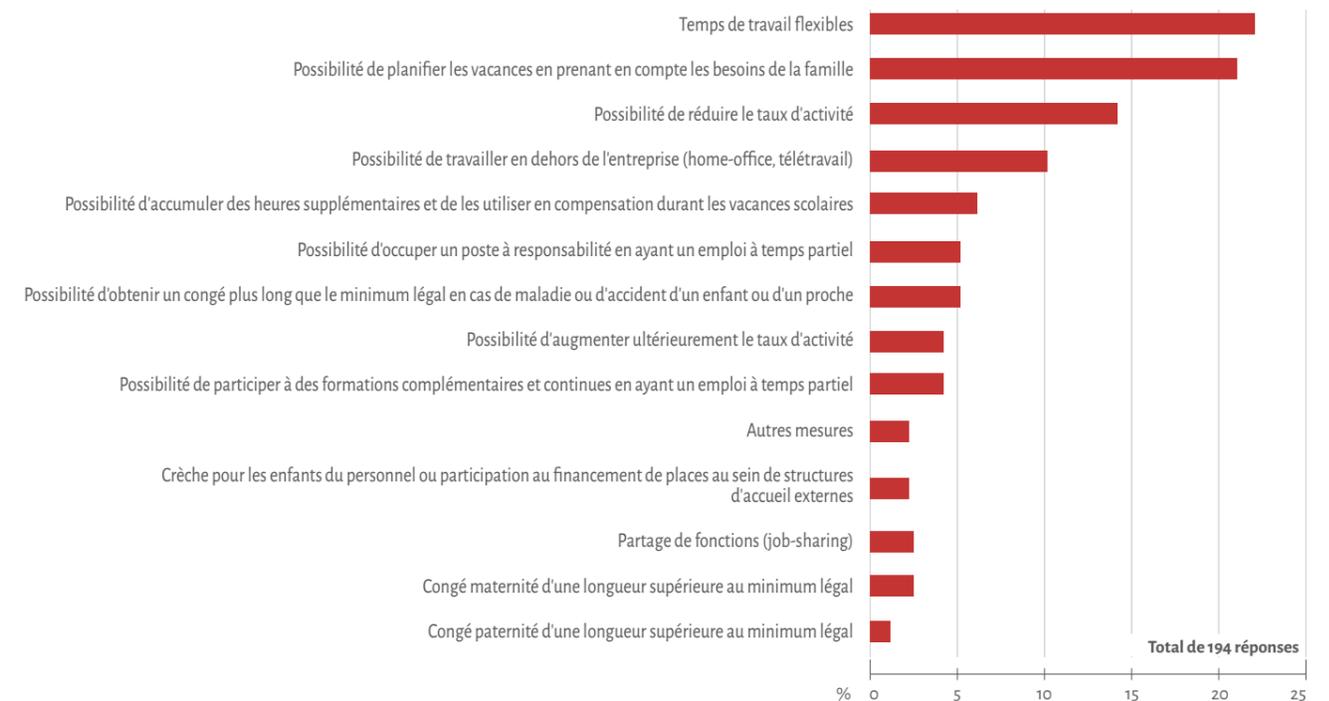
Sur l'ensemble des entreprises contactées, 191 ont répondu de manière complète au questionnaire, soit un taux de retour de 19 %, tandis que 323 entreprises (32 % des sondés) ont répondu au minimum à une question.

Sur les entreprises qui ont pris part au sondage, une vaste majorité sont issues du secteur tertiaire (61 %), suivi du secondaire, avec 37 %. Cette répartition correspond à la proportion des secteurs économiques dans le canton. Par ailleurs, 50 % des réponses proviennent du Valais central, le solde étant réparti à parts égales entre le Haut-Valais et le Bas-Valais.

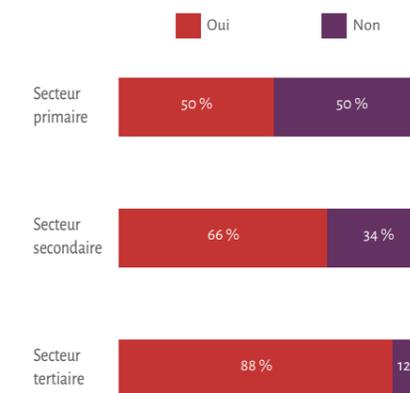
Les résultats indiquent qu'une large majorité des participants (70 %) accordent une **priorité** à la thématique de la conciliation travail-famille. En revanche, les entreprises qui ont déjà mis sur pied **une stratégie ou des mesures concrètes en ce sens sont nettement moins nombreuses** (55 %).

Flexibilité des temps de travail, planification des vacances prenant en compte les besoins familiaux et possibilité de réduire le taux d'emploi : telles sont les trois mesures que les entreprises considèrent comme les plus importantes pour faciliter la conciliation travail-famille (ill. 1). Le home-office et le télétravail n'arrivent qu'en quatrième position.

La flexibilisation du temps de travail est soutenue par près de 80 % des entreprises, lesquelles sont, le plus souvent, issues du secteur des services (ill. 2a). Dans le secteur secondaire, deux tiers des entreprises accordent tout de même une certaine flexibilité du temps de travail. Les catégories d'entreprises de l'illustration 2b, quant à elles, ne se distinguent guère en ce qui concerne la flexibilité horaire. Enfin, cette flexibilité est moins présente lorsque le personnel est presque exclusivement masculin ou féminin; c'est d'autant moins le cas dans les entreprises qui emploient majoritairement des femmes (ill. 2c).

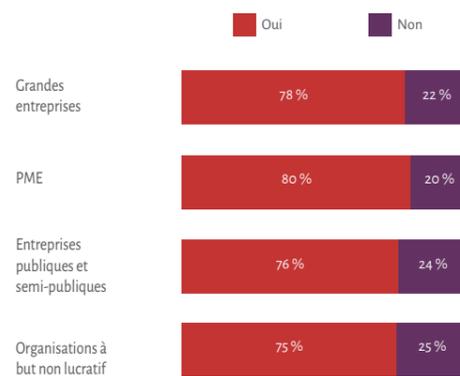


ill. 1 Les trois principales mesures visant à faciliter la conciliation travail-famille

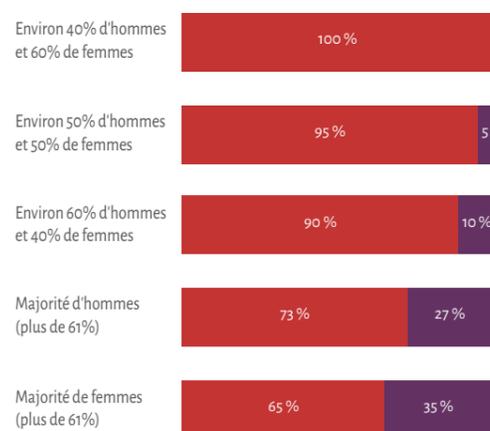


ill. 2a Présence d'une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail, par secteur

La comparaison avec les résultats de l'enquête menée auprès des parents en 2014 (BASS, 2014) montre que l'attente la plus souvent exprimée à l'égard des employeurs portait alors sur la flexibilisation du temps de travail, afin de pouvoir combiner du mieux possible activité professionnelle et obligations familiales. En 2014, la réduction du taux d'activité (généralement) des mères de famille était envisagée comme la principale mesure permettant d'atteindre cet objectif.



iii. 2b Présence d'une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail, par catégorie d'entreprises



iii. 2c Présence d'une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail, par sexe

Presque toutes les entreprises (91%) permettent à leurs collaborateurs et collaboratrices de planifier leurs **vacances en fonction des besoins de leur famille**. L'accumulation d'**heures supplémentaires** dans une optique de vacances n'est toutefois autorisée que par 56 % des entreprises. Dans le Haut-Valais, les entreprises publiques et semi-publiques ainsi que celles du secteur primaire sont plus limitatives à l'égard des heures supplémentaires accumulées à des fins de compensation durant les vacances scolaires ou les vacances des membres de la famille.

S'agissant de l'utilisation d'heures supplémentaires accumulées à des fins de vacances, ce sont les PME (62 %) qui se montrent les plus souples de toutes les catégories d'entreprises.

Dans le sondage effectué auprès des parents en 2014, 19 % des mères et 15 % des pères déclaraient avoir la possibilité de travailler depuis leur domicile. Environ 25 % d'entre eux ne mettaient pas cette possibilité à profit.

Les résultats de l'étude actuelle indiquent que l'offre de travail à distance est en progression.

Dans le sondage de 2014, près de 50 % des mères et 23 % des pères déclaraient qu'il était possible d'occuper un poste de cadre tout en ayant un taux d'activité à temps partiel dans leur entreprise.

La grande majorité des entreprises (85 %) permettent à leurs collaborateurs et collaboratrices de **réduire leur taux d'activité** afin de parvenir à une meilleure conciliation. Dans presque toutes (97 %), une **augmentation ultérieure du taux d'emploi** est possible. Les entreprises publiques et semi-publiques ainsi que les organisations à but non lucratif semblent être plus en mesure de permettre à leur personnel de réduire leur temps d'activité de 20 points de pourcentage ou plus que ne le sont les entreprises privées (100 %). En queue de peloton – avec toutefois un niveau élevé –, on trouve les PME (83 %) et les entreprises dont la structure du personnel est essentiellement masculine (83 %).

Deux tiers des entreprises offrent la possibilité de pratiquer le **home-office** et le **télé-travail**. En la matière, le secteur tertiaire se montre plus favorable que le primaire et le secondaire, secteurs dans lesquels le travail à distance est néanmoins accessible dans la moitié des entreprises. A noter que les PME y sont moins favorables que les autres catégories d'entreprises.

La possibilité d'exercer une **fonction de cadre en occupant un poste à temps partiel** est offerte par une nette majorité d'entreprises (82 %).

Le plus souvent (41 %), les positions de cadres sont accessibles moyennant des taux d'activité compris entre 80 et 90 %. Presque autant d'entreprises (37 %) offrent la possibilité d'exercer une telle fonction à partir d'un taux d'activité de 60 %. Une entreprise sur 20 permet d'occuper un poste de direction dans tous les cas, et un bon tiers autorisent le **partage de fonctions (job sharing)**.

Dans la grande majorité des entreprises (74 %), il est possible de bénéficier d'un congé d'une longueur supérieure à celle prévue par la loi, **en cas de maladie ou d'accident d'enfants, parents ou beaux-parents**. Dans les organisations à but non lucratif, les possibilités de prendre un congé plus long que celui prévu par la loi sont plus rares.

Une nette majorité d'entreprises accordent un **congé maternité ou paternité** plus long que le minimum prescrit par la loi. 72 % des entreprises octroient aux mères un congé plus long que le délai légal, et 63 %, permettent aux pères de prendre un congé plus long.

Les entreprises sont encore plus nombreuses à permettre aux jeunes mères (88 %) et aux jeunes pères (86 %) de bénéficier d'un **congé sans solde après la naissance de leur enfant**.

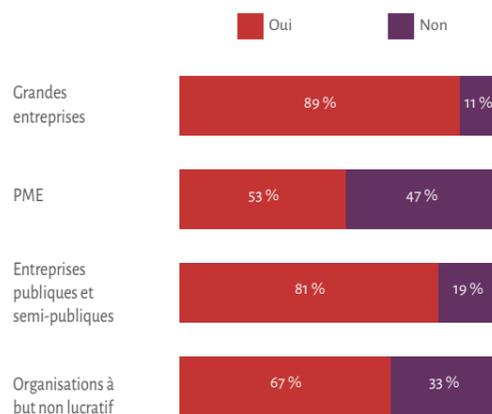
98 % des entreprises ne proposent pas de **services de garderie pour les enfants de leurs collaborateurs et collaboratrices** et ne participent pas au financement de places dans des structures d'accueil externes.

Différents **canaux de communication** sont utilisés par les entreprises pour informer sur les mesures qu'elles appliquent. L'entretien annuel auquel le personnel est convié est le moyen le plus couramment utilisé (33 %), suivi de l'information fournie sur demande (32 %) et des canaux officiels tels qu'intranet, newsletter, etc. Dans seulement 1 % des entreprises, le personnel n'est pas informé des mesures éventuellement mises à disposition.

Dans la plupart des entreprises (87 %), les **mesures s'adressent** à l'ensemble des employées et employés, indépendamment de leur fonction hiérarchique. Dans 10 % des cas, les mesures sont principalement destinées aux femmes, et dans 3 %, elles concernent uniquement les hommes. Les mesures s'adressent à toutes les fonctions dans près de 70 % des entreprises. Certaines entreprises (9 %) réservent les mesures proposées aux membres de la direction ou aux personnes occupant un poste de cadre (9 %). Dans d'autres entreprises (9 %), les cadres sont exclus de telles mesures. Dans de rares cas (4 %), uniquement les jeunes en apprentissage profitent de mesures de conciliation.

L'idée de **participer à un échange thématique** avec d'autres entreprises valaisannes a suscité un intérêt relativement limité (27 %). C'est auprès des entreprises employant un grand nombre de femmes que cet intérêt est le plus marqué.

Les résultats révèlent qu'il n'y a pas de grande divergence entre les réponses des différentes **régions** du canton.



ill. 3 Mesures ou stratégie mises en place afin de promouvoir la conciliation travail famille, par catégorie d'entreprises

Le thème de la conciliation revêt une plus grande priorité du côté des grandes entreprises, des entreprises publiques et semi-publiques ainsi que des organisations à but non lucratif qu'auprès des PME. Il convient cependant de souligner que les PME ont été nombreuses à répondre au sondage.

Le **secteur des services** se montre le plus ouvert à la thématique de la conciliation travail-famille. Les résultats du secteur secondaire sont très légèrement inférieurs à ceux du tertiaire. La question suscite également un intérêt—quoique dans une moindre mesure—du côté des entreprises du secteur primaire.

Une grande partie (83 %) des **entreprises qui emploient un personnel majoritairement féminin** font du thème de la conciliation une priorité. La possibilité donnée de réduire le temps de travail de plus de 20 points de pourcentage y est plus grande. La solution du home-office et du télétravail est en outre plus accessible lorsque la composition du personnel est paritaire ou que la majorité du personnel est de sexe féminin. En revanche, ce sont ces entreprises qui restreignent le plus les possibilités de flexibiliser le temps de travail, d'accumuler des heures supplémentaires pour en faire usage durant les vacances scolaires ou les vacances des membres de la famille, ou encore de prendre un congé plus long que celui prescrit par la loi en cas de maladie d'un enfant, d'un parent ou beau-parent.

Les **entreprises dont le personnel est essentiellement masculin** abordent moins fréquemment la question de la conciliation comme une priorité (59 %). Près de la moitié d'entre elles (49 %) se sont dotées d'une stratégie ou de mesures en la matière. C'est au sein de ces entreprises que la possibilité de réduire le temps de travail (83 %) est la plus faible. En outre, les employées des entreprises dont le personnel est presque exclusivement masculin ont moins l'occasion de bénéficier d'un congé maternité dépassant le minimum légal.

Discussion et conclusions

Les résultats montrent que la majorité des entreprises valaisannes a pris conscience de l'enjeu que constitue pour elles la conciliation travail-famille. L'enquête montre clairement que les mesures visant à concilier vie professionnelle et vie de famille sont mieux prises en compte dans les entreprises dont la structure du personnel est équilibrée entre femmes et hommes.

Autre constat: le thème de la conciliation intéresse davantage les entreprises dont le personnel est majoritairement féminin que celles dans lesquelles les hommes sont majoritaires. Ces dernières considèrent que cette conciliation travail-famille est avant tout l'affaire des mères, et ne l'associent pas véritablement avec les pères. Ces entités reproduisent donc une vision stéréotypée de la famille, selon laquelle le père travaille à 100 % et la mère occupe un tout petit temps partiel. Avec une telle conception des rôles et de la famille, ces entreprises se privent d'une occasion: celle de mettre à profit le potentiel d'emploi des mères. Ce faisant, elles risquent également de s'aliéner les jeunes pères en tant que collaborateurs.

La mise en œuvre des mesures visant à concilier travail et famille est sans aucun doute une étape louable et importante vers une conciliation plus facile. Etape tout aussi importante: l'élaboration d'une image égalitaire de la famille, dans laquelle l'entreprise n'associe pas la prise en charge des enfants uniquement à la mère mais la laisse ouverte aux deux parents. Changer certaines valeurs prend du temps, mais cela en vaut la peine.

En parallèle, nous formulons deux recommandations. La première vise les entreprises qui emploient en majorité des femmes: il s'agit ici de rechercher des formes d'agencement du temps de travail débouchant sur une plus grande flexibilité horaire; la seconde concerne les entreprises comptant une majorité d'hommes et consiste à faciliter la réduction des taux d'activité.

Les entreprises qui ont participé à l'enquête en Valais ne financent que peu ou pas du tout les structures d'accueil extrascolaires, ni au plan financier, ni au plan structurel. Un échange avec les entreprises qui fournissent un tel soutien serait profitable et permettrait de mettre en lumière les avantages et les inconvénients d'un tel engagement.

**Office cantonal
de l'égalité et de la famille**

Avenue de la Gare 33
Case postale 670, 1951 Sion

+41 27 606 21 20
ocef-kagf@admin.vs.ch
www.egalite-vs.ch

Pro Familia Suisse
Marktgasse 36, 3011 Berne

+41 31 381 90 30
+41 31 381 91 31
info@profamilia.ch
profamilia.ch

Bibliographie

Büro BASS, Oesch Thomas, Stutz Heidi, 2014: «Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Kanton Wallis. Definitiver Schlussbericht der Elternbefragung.»
www.egalite-vs.ch/enquetesconciliation
Pro Familia Schweiz, Philipp Gnägi, 2022: «Questionnaire à l'intention des entreprises du Valais»
www.egalite-vs.ch/enquetesconciliation

Illustrations

ill. 1 Les trois principales mesures visant à faciliter la conciliation travail-famille
ill. 2a Présence d'une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail, par secteur
ill. 2b Présence d'une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail, par catégorie d'entreprises
ill. 2c Présence d'une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail, par sexe
ill. 3 Mesures ou stratégie mises en place afin de promouvoir la conciliation travail famille