
La vie de famille : nouveau défi pour les entreprises ?

Familie und Beruf : neue Herausforderung für die Unternehmen?

Etude auprès des entreprises du Valais romand sur les mesures de conciliation des vies professionnelle et familiale

Studie bei den Unternehmen des französischsprachigen Wallis über die bestehenden Praktiken im Bereich der Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Familienleben

Secrétariat à l'égalité et à la famille
Sekretariat für Gleichstellung und Familie
Rue du Pré d'Amédée 2
1950 Sion

www.vs.ch/famille

www.vs.ch/famille

Introduction

Une priorité politique

Pouvoir concilier vie de famille et activités professionnelles apparaît aujourd'hui comme un défi majeur. Doris Leuthard, la cheffe du Département fédéral de l'économie parle même d'une « priorité politique pour notre pays ». Aujourd'hui, selon le SECO, 57 % des femmes qui ont une activité professionnelle, et 11 % des hommes, travaillent à temps partiel. Il est important pour toutes et tous de concilier au mieux vie professionnelle et vie familiale. Participer au marché du travail permet en outre de générer des revenus, mais aussi de s'épanouir dans sa profession. En même temps, il s'agit d'offrir le meilleur aux enfants, en leur procurant tout le soin et l'attention nécessaires.

Les entreprises qui aménagent des conditions de travail favorables à la famille y trouvent aussi leur compte, comme l'ont montré diverses études. Elles sont plus attractives et plus concurrentielles sur le marché de l'emploi. Elles ont en outre davantage de valeur ajoutée et de productivité car leurs collaboratrices et collaborateurs sont plus motivé-e-s.

Un gain pour toutes et tous

Le conflit entre les heures de travail et le temps que les employé-e-s souhaitent affecter à la famille entraîne des conséquences néfastes, non seulement pour eux ou elles-mêmes, mais aussi pour leur employeur ou employeuse. Les difficultés peuvent se traduire notamment par un manque de satisfaction au travail ou des problèmes de santé pour les employé-e-s. Pour les entreprises, les inconvénients sont, entre autres, les coûts liés à l'absentéisme et à la diminution de motivation ainsi que la résistance à la mobilité.

A l'inverse, des conditions favorisant la conciliation entre le travail et la famille profitent à tout le monde.

Il faut noter que les mesures favorables à la conciliation ne sont pas l'apanage des grandes entreprises. Les mesures à prendre ne sont pas forcément compliquées et coûteuses. L'expérience montre que de petits pas peuvent déployer de grands effets. L'avantage des PME réside dans le fait que patron-ne-s et employé-e-s se connaissent généralement bien, tant sur le plan professionnel que privé. Les entretiens directs sont plus faciles, loin des barrières hiérarchiques, sans formalités ni bureaucratie. Les collaborateurs-trices sont en prise directe avec les contraintes auxquelles est soumise l'entreprise. Tout cela facilite les compromis.

Une diversité de mesures possibles

Selon le SECO, dans une entreprise, les possibilités de concilier au mieux travail et famille sont nombreuses, mais il n'existe pas de recette toute faite. Pour être adaptées et rendre vraiment service aux collaborateurs-trices, les mesures doivent être ajustées individuellement. Il existe cependant tout un éventail de possibilités qui peuvent être mises en œuvre, en fonction de la taille de l'entreprise, la branche dans laquelle elle opère et le genre de travail qu'elle exécute.

D'une façon générale, il est important que les adaptations se fassent par étapes. Car dans la plupart des cas, les mesures destinées à favoriser la conciliation entre le travail et la famille consistent à responsabiliser les collaborateurs-trices, en leur accordant une certaine marge

de manœuvre. C'est cette marge de manœuvre qui leur permettra de concilier au mieux leurs obligations professionnelles et privées. En retour, ils et elles devront assumer davantage de responsabilités au sein de l'entreprise. Cela s'apprend d'une part ; et d'autre part cela présuppose de la confiance, laquelle s'accroît d'ailleurs avec le temps.

L'articulation entre vies professionnelle et familiale est de ce fait un enjeu de notre société. En effet, le temps consacré à l'activité professionnelle et le temps parental essentiel liés aux événements que vivent les familles (naissances, maladies d'enfants, etc.) doivent faire l'objet de réglages.

Une vue d'ensemble

L'objectif principal du Secrétariat à l'égalité et à la famille est d'informer les entreprises sur les mesures permettant d'améliorer la conciliation entre vies professionnelle et familiale. Nous voulons également les sensibiliser à cette thématique : la diffusion des exemples de bonnes pratiques existantes est un moyen d'y parvenir.

Il s'agit également de rappeler aux employeurs et aux employeuses que ces actions s'inscrivent dans une éthique de société.

De cette façon, la qualité de la vie, qui constitue un atout de notre canton, va demeurer une valeur forte. Elle deviendra un élément prépondérant, par exemple, dans le recrutement du personnel hautement qualifié. L'économie pourra alors se développer dans une perspective durable, grâce à l'adhésion du personnel à la politique d'entreprise.

Dans cette optique, le Secrétariat à l'égalité et à la famille a mandaté la HES-SO pour mener une étude auprès des entreprises du Valais romand, afin de connaître les pratiques existantes en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie de famille.

Bonne lecture !

Einleitung

Eine politische Priorität

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt gegenwärtig eine bedeutende Herausforderung dar. Doris Leuthard, Vorsteherin des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartementes, spricht sogar von einer „politischen Priorität unseres Landes“. Laut Angaben des SECO arbeiten derzeit 57% der erwerbstätigen Frauen und 11% der erwerbstätigen Männer in Teilzeit. Es ist für alle wichtig, Berufs- und Familienleben bestmöglich miteinander zu vereinbaren. Wer berufstätig ist, erzielt nicht nur ein Einkommen, sondern kann sich auch beruflich entfalten. Gleichzeitig gilt es, den Kindern die notwendige Zuwendung und Betreuung zukommen zu lassen.

Studien haben gezeigt, dass Unternehmen mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen ebenfalls auf ihre Kosten kommen/dabei nur gewinnen können. Sie sind auf dem Arbeitsmarkt attraktiver und wettbewerbsfähiger. Darüber hinaus bringt dies den Unternehmen einen Mehrwert und eine gesteigerte Produktivität, weil ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivierter sind.

Ein Gewinn für alle Betroffenen

Der Konflikt zwischen der Arbeitszeit und der Zeit, welche die Arbeitnehmer/innen ihrer Familie widmen wollen, hat verhängnisvolle Folgen, nicht nur für sie selbst, sondern auch für ihren Arbeitgeber oder ihre Arbeitgeberin. Die Schwierigkeiten können sich insbesondere durch Unzufriedenheit am Arbeitsplatz oder in Form von Gesundheitsproblemen der Arbeitnehmer/innen äussern. Die Nachteile für die Unternehmen sind die Kosten im Zusammenhang mit den Absenzen und der geringeren Motivation sowie der Widerstand gegen die Mobilität.

Demgegenüber nützen Rahmenbedingungen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern, allen Betroffenen.

Selbstverständlich sind Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht den grossen Unternehmen vorbehalten. Sie müssen auch keineswegs kompliziert oder kostspielig sein. Die Erfahrung zeigt, dass kleine Schritte grosse Wirkungen erzielen können. Die KMU haben den Vorteil, dass der Chef bzw. die Chefin und die Beschäftigten sich besser kennen, und zwar sowohl auf beruflicher Ebene als auch privat. Das direkte Gespräch ist unkomplizierter, es bestehen weder Hierarchiehürden, noch Formalitäten oder Bürokratie. Die Mitarbeitenden werden so mit den Zwängen konfrontiert, denen der Betrieb unterliegt. All dies erleichtert einen Kompromiss.

Eine Vielfalt von möglichen Massnahmen

Gemäss dem SECO gibt es in einem Betrieb zahlreiche Möglichkeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, es kann jedoch kein Patentrezept abgegeben werden. Die Massnahmen müssen in der Regel massgeschneidert sein, damit sie den Verhältnissen im Betrieb angepasst sind und den Mitarbeitenden auch effektiv dienen. Es steht jedoch eine breite Palette von Möglichkeiten zur Verfügung, die umgesetzt werden können, je nach Grösse des Betriebs, der Branche, in der er tätig ist, und je nach Art der Arbeit, die dort ausgeführt wird.

Generell ist es wichtig, dass die Anpassungen schrittweise erfolgen. Denn in den meisten Fällen geht es bei den Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie darum, den Mitarbeitenden ein gewisses Mass an Spielraum und Selbstverantwortung zu übertragen. Durch die gewährten Freiheiten können sie die beruflichen und privaten Verpflichtungen besser miteinander koordinieren. Im Gegenzug müssen sie im Betrieb aber auch mehr Verantwortung übernehmen. Dies will einerseits gelernt sein und setzt andererseits Vertrauen voraus, das mit der Zeit wächst.

Die Verknüpfung zwischen Berufs- und Familienleben ist somit eine Herausforderung für unsere Gesellschaft. Der Zeitaufwand für die berufliche Tätigkeit und der für Eltern unabdingbare Zeitaufwand im Zusammenhang mit Ereignissen des Familienlebens (Geburten, Kinderkrankheiten etc.) müssen geregelt werden.

Eine Gesamtsicht

Das Hauptziel des Sekretariats für Gleichstellung und Familie ist es, die Unternehmen über die Massnahmen zu informieren, die es gestatten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Wir wollen sie auch für diese Thematik sensibilisieren: ein zielführendes Mittel ist die Verbreitung von Beispielen bereits bestehender guter Praktiken.

Es geht ferner darum, die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen daran zu erinnern, dass diese Aktionen in den Rahmen einer gesellschaftlichen Ethik fallen.

Auf diese Weise wird die Lebensqualität, die einen Standortvorteil unseres Kantons darstellt, weiterhin stark ins Gewicht fallen. Sie wird auch zu einem massgeblichen Element, zum Beispiel bei der Rekrutierung von hochqualifiziertem Personal. Für die Wirtschaft eröffnen sich Möglichkeiten für eine nachhaltige Entwicklung, weil die Unternehmenspolitik vom Personal mitgetragen wird.

Unter diesem Gesichtspunkt hat das Sekretariat für Gleichstellung und Familie die HES-SO beauftragt, bei den Unternehmen des französischsprachigen Wallis eine Studie durchzuführen, um die bestehenden Praktiken im Bereich der Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Familienleben zu erfassen.

Wir wünschen Ihnen eine gewinnbringende Lektüre!

**Etude auprès des entreprises du Valais romand sur les
mesures de conciliation des vies professionnelle et
familiale**

***Pour le Secrétariat à l'égalité et à la famille du canton
du Valais***

Nathalie Duc
Thierry Gaillard

adjointe scientifique
adjoint scientifique

HES-SO Valais
HES-SO Valais

Juin 2009

Table des matières

1.	Contexte du mandat	3
2.	Objectifs du mandat	4
3.	Méthodologie	4
3.1.	Mode de passation du questionnaire	5
4.	Résultats de l'enquête quantitative	6
4.1.	Description de l'échantillon	6
4.1.1.	Données sur l'entreprise	6
4.1.2.	Aspects socio-biographiques	10
4.2.	EN GENERAL	12
4.3.	AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE	14
4.3.1.	AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (flexibilité, temps partiel, télétravail)	16
4.3.2.	AMENAGEMENT DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL (circulation de l'information, gestion autonome des équipes, suppléances...)	17
4.3.3.	CONGES POUR LES PARENTS	18
4.3.4.	PRIMES	23
4.3.5.	AIDE A LA GARDE DES ENFANTS	26
4.3.6.	DEVELOPPEMENT DU PERSONNEL	26
5.	Conclusions	33
6.	Bibliographie	35
7.	Annexes	36

1. Contexte du mandat

De nos jours, la conciliation du travail et de la vie familiale est une préoccupation majeure des personnes actives sur le marché du travail. En effet, la plupart des parents sont actifs professionnellement et cette nouvelle donne engendre d'importantes difficultés pratiques tant pour les collaborateurs-trices que pour les entreprises.

L'amélioration de la conciliation des vies professionnelle et familiale est un enjeu important de la société actuelle. Les entreprises désireuses d'offrir des conditions favorables à la vie familiale de ses collaborateurs se doivent désormais de prendre en compte la compatibilité de la vie professionnelle et de la vie privée.

Le rapport « Analyse coûts-bénéfices d'une politique d'entreprise favorable à la famille » réalisé par Prognos SA¹ présente en cinq points la situation actuelle de la conciliation du travail et de la famille :

- Les femmes sont désormais plus actives sur le marché du travail. Le taux d'activité des femmes est passé de 66.4% à 70.7% entre 1991 et 2003².
- Ce sont quasi exclusivement les femmes qui assument la double charge du travail et de la famille.
- Nombreuses sont les femmes qui interrompent leur activité professionnelle après la naissance d'un enfant.
- Le retour au travail se fait majoritairement à temps partiel pour les mères.
- Le fait d'avoir des enfants a des répercussions sur les perspectives de carrière des femmes.

C'est au niveau des entreprises que les conditions qui favorisent ou non une conciliation entre le travail et la famille sont mises en œuvre. Dans ce sens, la présente étude vise à identifier les mesures prises par les entreprises afin de favoriser cette conciliation.

¹ « L'analyse des conséquences micro-économiques d'une politique d'entreprise favorable à la famille a été lancée et réalisée sur l'initiative du Pour-cent culturel Migros. Sous son égide, le Département fédéral de l'économie et quatre sociétés présentes dans toute la Suisse – Migros, Novartis, La Poste Suisse et le Groupe Raiffeisen – ont assuré la prise en charge du projet. La société Prognos SA s'est vu confier la réalisation de l'étude. »

² Office fédéral de la statistique (OFS) : taux d'activité selon le sexe, la nationalité et les groupes d'âges au deuxième trimestre, 1991-2000, 2004, Berne

2. Objectifs du mandat

L'Institut Economie & Tourisme de la HES-SO Valais a été sollicité par le Secrétariat à l'égalité et à la famille du canton du Valais afin de dresser un état des lieux des différentes pratiques de conciliation entre activités professionnelles et familiales qui sont mises en œuvre dans les entreprises du Valais romand.

3. Méthodologie

D'un point méthodologique, nous avons adopté une démarche quantitative en élaborant un questionnaire regroupant 40 questions. A l'intérieur de ces questionnaires, différents thèmes permettant d'analyser la mise en œuvre ou non de pratiques favorisant la conciliation entre activité professionnelle et vie familiale au sein des entreprises ont été évaluées.

Le questionnaire comprenait les thèmes suivants : l'aménagement du temps de travail, l'aménagement de l'organisation du travail, les congés pour les parents, les primes, l'aide à la garde des enfants, le développement personnel, les données sur l'entreprise et les aspects socio-biographiques. Ci-dessous sont exposées les questions en lien avec les différents thèmes.

Généralités :	question 1 à question 8
Aménagement du temps de travail :	question 9 à question 10
Aménagement de l'organisation du travail :	question 11
Congés pour les parents :	question 12 à question 17
Primes (naissance, allocation familiale facultative) :	question 18 à question 19
Aide à la garde des enfants :	question 20
Développement personnel :	question 21 à question 30
Données sur l'entreprise :	question 31 à question 36
Aspects socio-démographiques :	question 37 à question 40

Plusieurs sources ont été consultées pour élaborer ce questionnaire qui a été validé par le mandant. Les auteurs se sont notamment basés sur le rapport «Analyse coûts-bénéfices d'une politique d'entreprise favorable à la famille» réalisé par Prognos SA ainsi que sur le « Manuel PME Travail et famille », du Secrétariat d'Etat à l'économie en 2007 et sur l'enquête « Concilier activité professionnelle et famille, Enquête sur les mesures proposées aux employé-e-s par les organisations privées et publiques de l'arc lémanique » réalisée par l'Association Via2 en 2005. Par la suite, le questionnaire a été transmis par mail à 497 entreprises du Valais romand qui ont eu la possibilité de répondre directement en ligne. Le fichier d'adresses des entreprises a été constitué par le Secrétariat à l'égalité et à la famille du canton du Valais. Le questionnaire a également été adressé aux membres de HR Valais par l'entremise de sa présidente Mme Véronique Varone.

L'enquête s'est déroulée en ligne via le logiciel Sphinx. L'envoi aux entreprises a eu lieu le 17 février 2009. Un rappel a été effectué le 3 mars 2009 avec comme échéance finale le 10 mars 2009.

3.1. Mode de passation du questionnaire

Dans le cadre de ce questionnaire, l'auto-administration a été choisie comme mode de passation. Cette méthode suppose que l'on laisse le soin aux personnes interrogées de répondre au questionnaire, sans médiation des chercheurs. L'auto-administration permet ainsi de diffuser le questionnaire vers le plus grand nombre, tout en limitant les frais liés à la récolte des données compte tenu des moyens financiers mis à disposition. En effet, des techniques comme le face-à-face ou par téléphone auraient engendrés des coûts élevés. Par contre, cette méthode n'est pas exempte d'imperfections puisque si les coûts liés à l'enquête sont faibles, le taux de réponses attendu est traditionnellement plus faible qu'avec d'autres méthodes. Ainsi, on estime le taux moyen de réponse aux questionnaires auto-administrés à 30% environ (contre 60% de réponses avec la méthode de l'enquête téléphonique et 70% avec la méthode du face-à-face). Dans le cadre de cette étude, le taux de retour est de 25.95 % puisque 129 questionnaires ont été enregistrés sur un envoi à 497 entreprises.

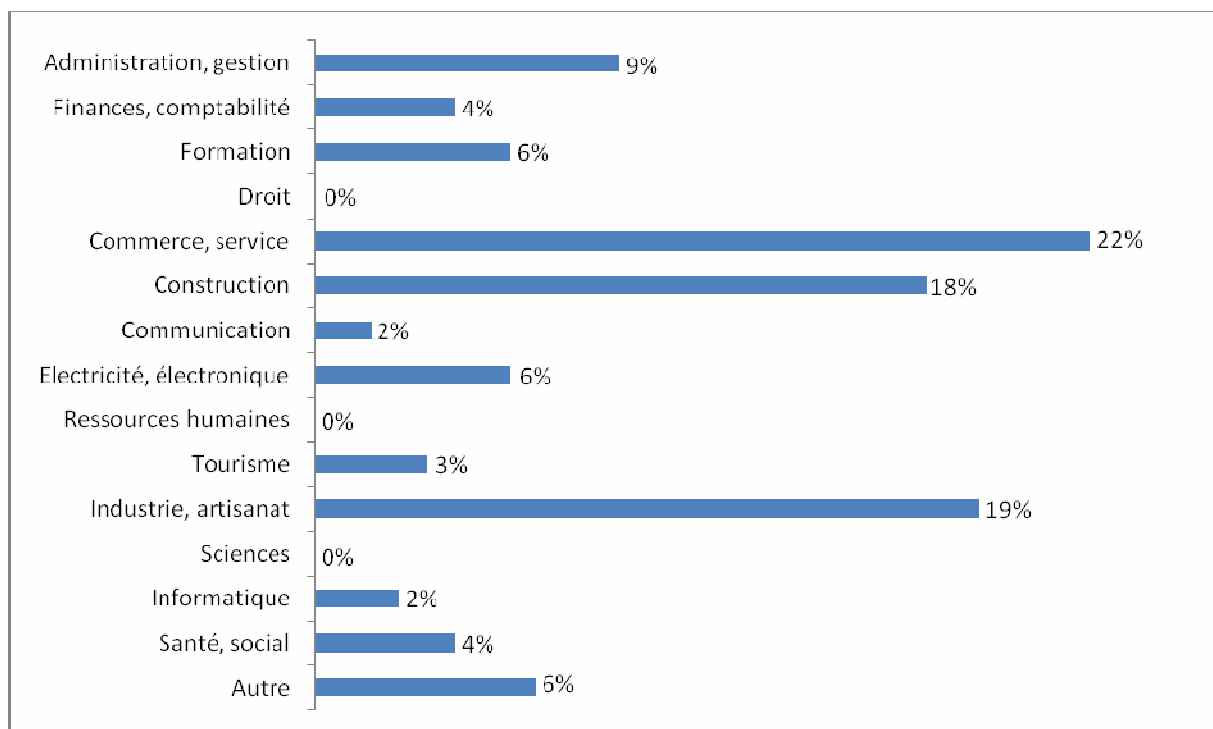
4. Résultats de l'enquête quantitative

4.1. Description de l'échantillon

Dans cette section, nous décrivons l'échantillon de recherche sous l'angle des données récoltées sur le type d'entreprise. Dans un second temps, nous identifions divers aspects relatifs aux caractéristiques des répondant-e-s à l'aide de la section « Aspects socio-biographiques ».

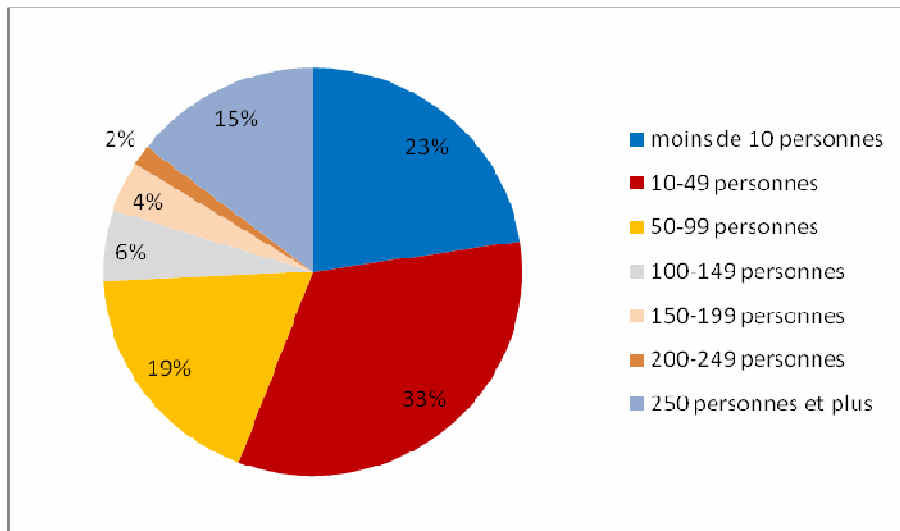
4.1.1. Données sur l'entreprise

Dans quel secteur d'activité votre entreprise est-elle active ?



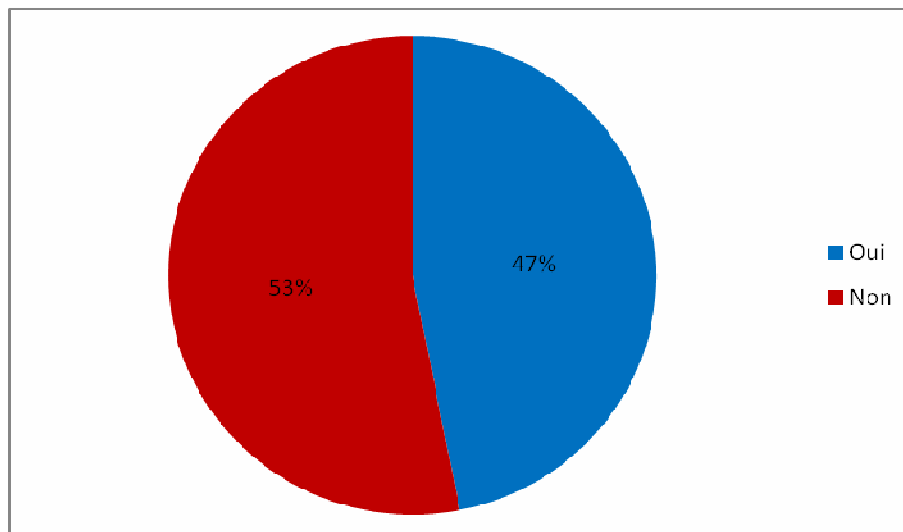
Les entreprises ayant pris part à l'étude proviennent pour 22% du secteur « *Commerce, service* », pour 19% de « *l'Industrie, artisanat* » et 18% du secteur de la « *Construction* ». Les organisations qui ont répondu à notre enquête ne comportent pas d'entreprises issues des secteurs « *Droit* », « *Ressources humaines* » et « *Sciences* ».

Combien de postes de travail (équivalents plein temps) y a-t-il dans votre entreprise ?



33% de l'échantillon des répondants ont un effectif d'équivalents plein temps compris entre 10 et 49 personnes, 23% ont moins de 10 personnes en équivalent plein temps au sein de leur organisation. Seul le 2% de l'échantillon des organisations ayant répondu compte entre 200-249 personnes équivalents plein temps.

Votre entreprise dispose-t-elle d'un département de ressources humaines ?



47% des entreprises qui ont pris part à l'étude affirment disposer d'un département de ressources humaines.

Tableau croisé analysant l'existence d'un département RH en fonction du nombre de postes de travail au sein de l'entreprise

Nombres de postes de travail / Département RH		Département RH			TOTAL
		Non réponse	Oui	Non	
Nombre de postes de travail	Non réponse	1	2	2	5
	moins de 10 personnes	0	2	26	28
	10-49 personnes	0	15	26	41
	50-99 personnes	0	13	10	23
	100-149 personnes	0	3	4	7
	150-199 personnes	0	5	0	5
	200-249 personnes	0	2	0	2
	250 personnes et plus	0	18	0	18
TOTAL		1	60	68	129

L'analyse par tableau croisé montre que conformément à ce qui peut être observé dans la pratique, la majorité des entreprises qui ont moins de 50 collaborateurs-trices ne disposent pas d'un département RH, alors que dès qu'elles ont plus de 150 personnes, elles sont plus nombreuses à disposer d'une telle structure.

Tableau croisé analysant l'existence d'un département RH en fonction du secteur d'activité de l'entreprise

	Secteur d'activité de l'entreprise / Département RH	Département RH			TOTAL
		Non réponse	Oui	Non	
Secteur d'activité de l'entreprise	Non réponse	1	0	2	3
	Administration, gestion	0	10	1	11
	Finances, comptabilité	0	4	1	5
	Formation	0	3	4	7
	Droit	0	0	0	0
	Commerce, service	0	13	15	28
	Construction	0	5	17	22
	Communication	0	1	1	2
	Electricité, électronique	0	3	4	7
	Ressources humaines	0	0	0	0
	Tourisme	0	3	1	4
	Industrie, artisanat	0	9	15	24
	Sciences	0	0	0	0
	Informatique	0	1	2	3
	Santé, social	0	4	1	5
	Autre	0	4	4	8
	TOTAL	1	60	68	129

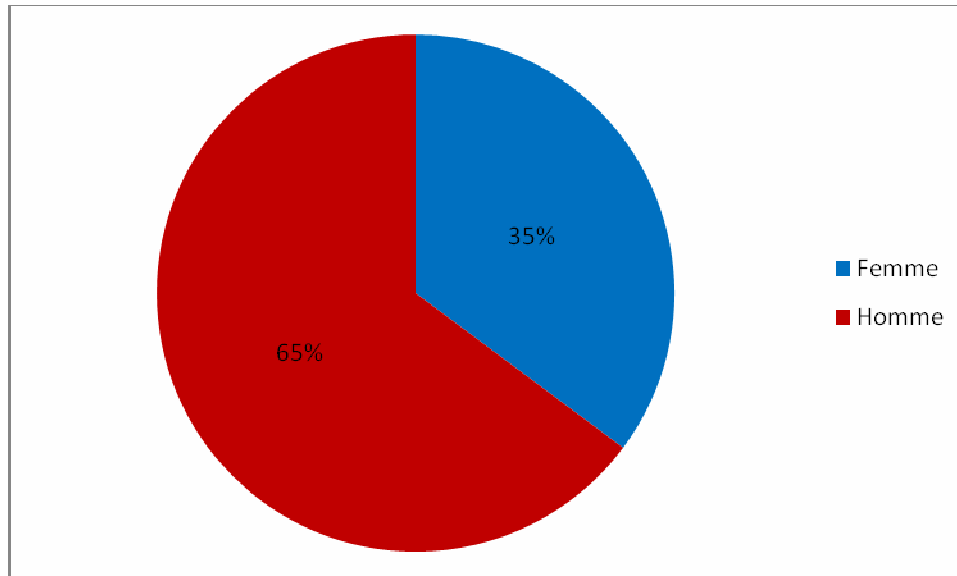
Quant au secteur d'activité, il ressort de ce tableau croisé que les entreprises actives dans les domaines de la construction, du commerce et de l'industrie indiquent majoritairement ne pas disposer d'un département RH.

4.1.2. Aspects socio-biographiques

Année de naissance

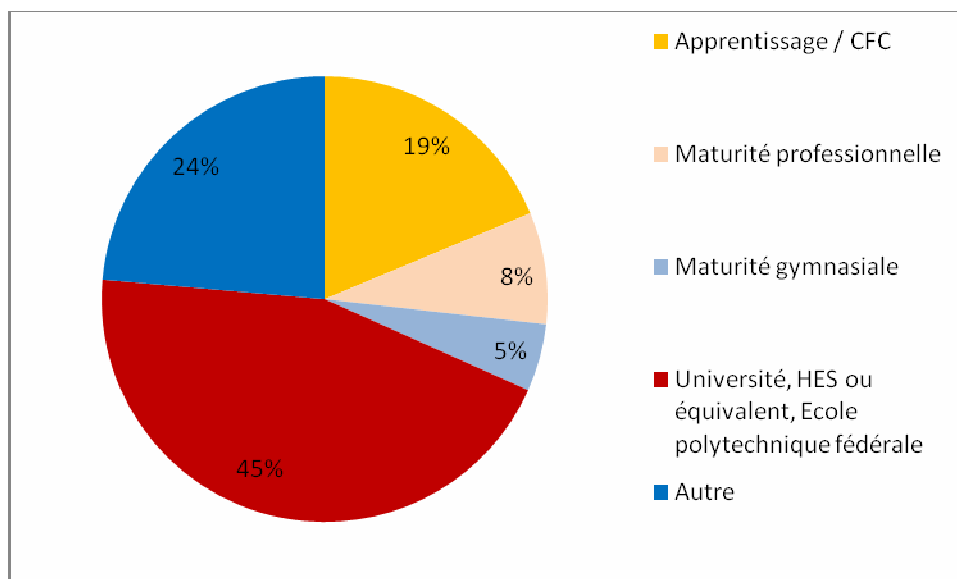
L'année de naissance moyenne est 1963. Notre échantillon de répondant-e-s a donc une moyenne d'âge de 46 ans.

Sexe



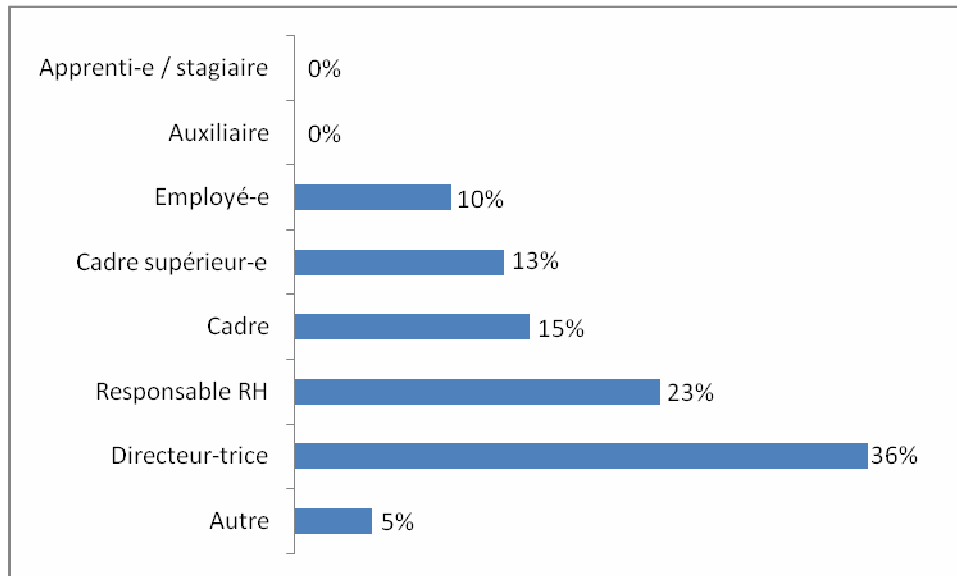
65% des personnes ayant pris part à l'enquête sont des hommes.

Quel est le niveau d'études le plus élevé que vous avez atteint ?



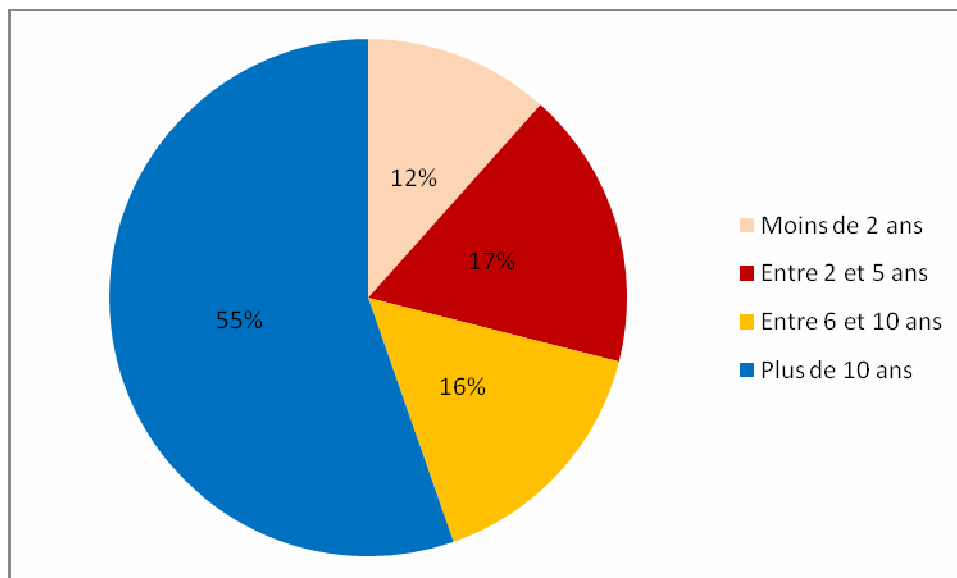
La plus grande partie des répondant-e-s (45%) est au bénéfice d'un diplôme universitaire, HES ou équivalent ou d'une EPF, alors que le 19% de l'échantillon a obtenu un CFC.

Fonction dans l'organisation



L'échantillon des répondants est composé de directeur-trice à 36%, ainsi que de responsable RH à 23%. 28% sont des cadres ou cadres supérieur-e-s et 10% sont des employé-e-s.

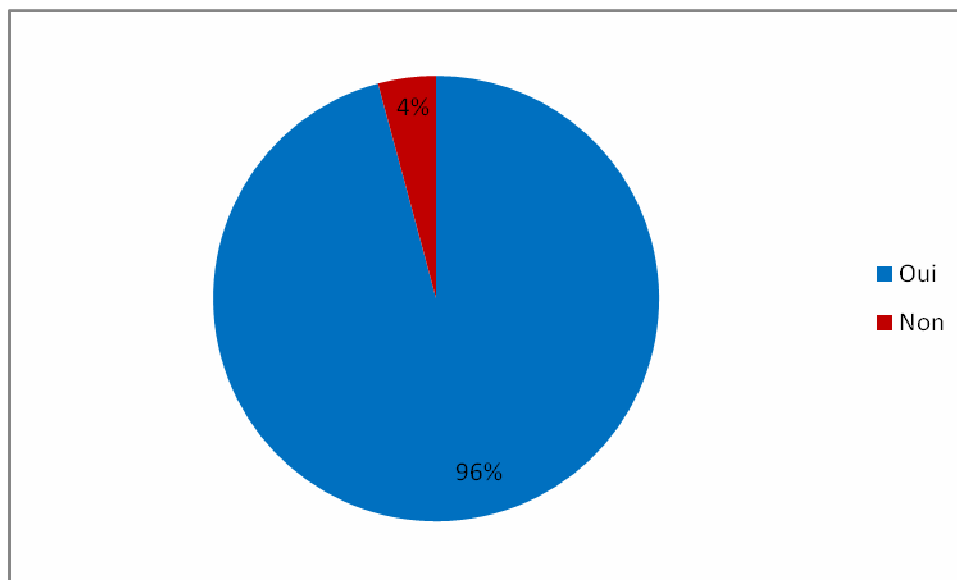
Ancienneté dans l'organisation



Les individus ayant répondu à l'étude sont dans leur organisation depuis plus de 10 ans pour le 55% d'entre-eux. 12% y sont depuis moins de 2 ans.

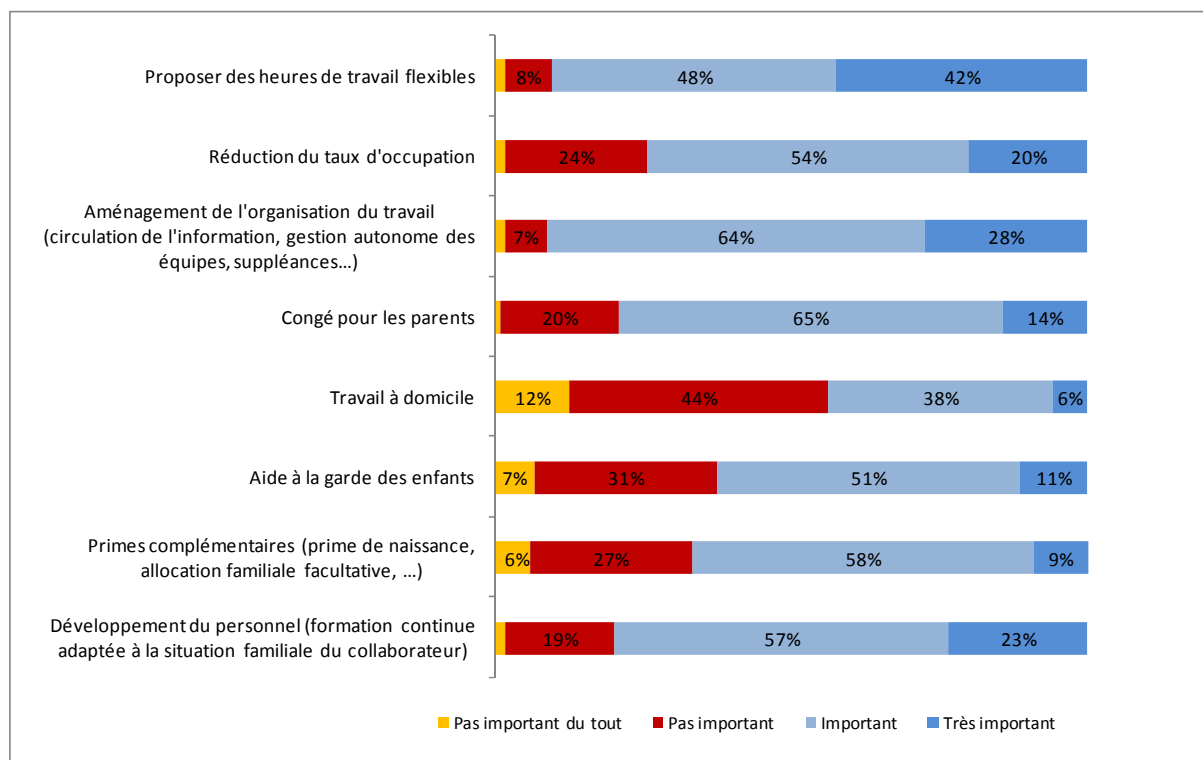
4.2. EN GENERAL

Selon vous, la préoccupation de la conciliation activité professionnelle et vie familiale est-elle importante aujourd'hui dans la gestion d'une entreprise ?



Une très grande majorité des répondant-e-s, soit le 96% de ceux-ci, considèrent que la préoccupation de la conciliation activité professionnelle et vie familiale est importante aujourd'hui dans la gestion d'une entreprise.

Comment considérez-vous l'importance que devrait accorder une entreprise aux mesures de conciliation suivantes ?



Les entreprises qui ont pris part à l'enquête considèrent que « *Proposer des heures de travail flexibles* » est la mesure de conciliation la plus importante à leur sens. En effet, le 42% des entreprises ont répondu « Très important », alors qu'ils sont 48% à la considérer comme « Importante ».

La mesure « *Aménagement de l'organisation du travail* » est également considérée comme « Importante » par les sondé-e-s avec un taux de 64%. Le 28% la considèrent comme « Très importante ».

La mesure de conciliation « *Aide à la garde des enfants* » est estimée comme étant peu importante puisque 38% des entreprises de l'échantillon d'étude la qualifient de « Pas importante » à « Pas importante du tout ».

La mesure « *Travail à domicile* » est jugée la moins importante par les répondant-e-s avec 44% d'entreprises qui la trouvent « Pas importante » et le 12% « Pas importante du tout ».

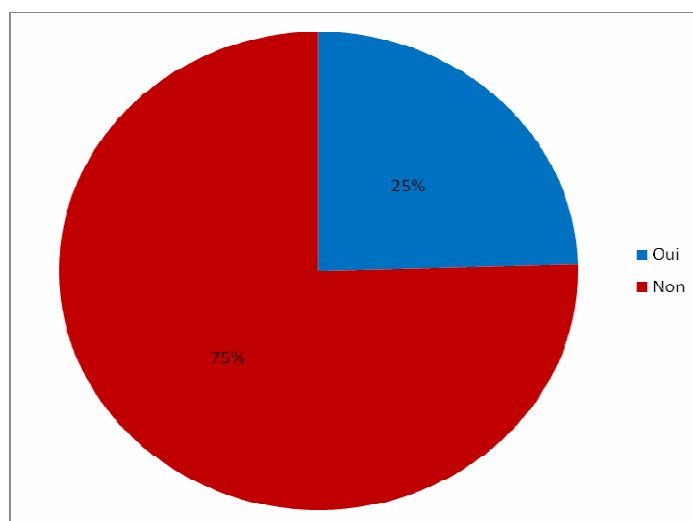
Hormis les mesures de conciliations proposées dans le graphique, d'autres mesures estimées comme étant importantes ont été émises par les entreprises. Voici les propositions individuelles retranscrites telles que formulées par les entreprises :

- *Intégration sociale de la famille proche du collaborateur dans la vie de l'entreprise (rencontres informelles, etc.)*

- *Privilégier la qualité du travail et non les heures de présence*
- *Beaucoup plus de structures pour la garde des enfants aussi en période de vacances scolaires*
- *Donner la possibilité de prendre des congés non payés*
- *Favoriser le travail partiel des hommes*

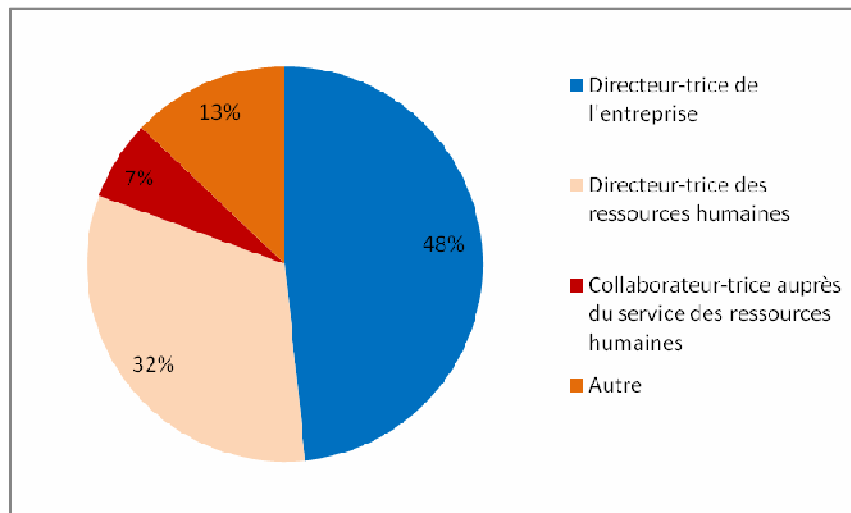
4.3. AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE

Une personne est-elle responsable de la conciliation activité professionnelle et vie familiale au sein de votre entreprise ?



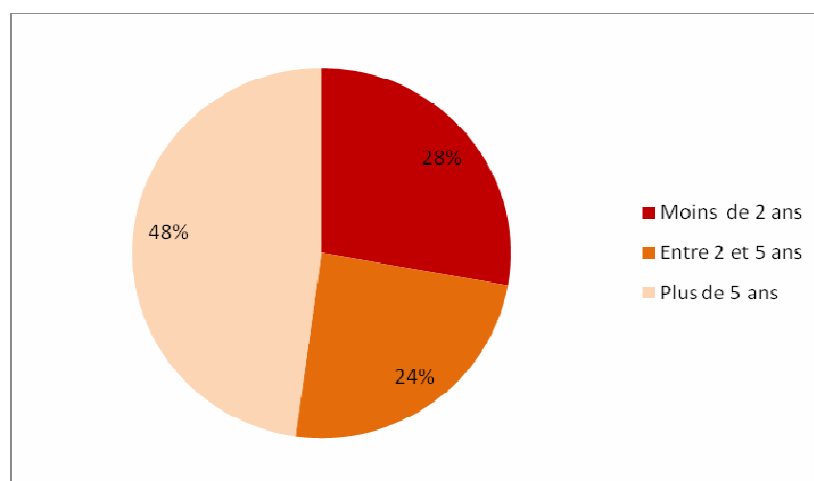
Une large majorité, soit le 75% des entreprises ayant participé à l'étude, indiquent que leur organisation ne dispose pas d'une personne responsable de la conciliation activité professionnelle et vie familiale et ceci indépendamment du fait qu'elle ait ou non un département des ressources humaines. En effet, parmi les entreprises qui n'ont pas de responsable de cette thématique, 52% de celles-ci disent ne pas avoir un département RH.

Si oui, quelle est sa fonction au sein de votre entreprise ?



Ce sont principalement les directeurs-trices de l'entreprise (48%) ou directeurs-trices des ressources humaines (32%) qui ont la responsabilité de la conciliation activité professionnelle et vie familiale au sein des entreprises qui ont nommé un-e responsable conciliation activité professionnelle et vie familiale. Parmi les réponses « Autre », les entreprises ont cité des fonctions telles que collaboratrice au sein du service comptable, ouvrière ou une personne en charge de l'égalité dans l'établissement.

Depuis combien de temps votre entreprise a-t-elle mis en œuvre des mesures visant à concilier activité professionnelle et vie familiale ?

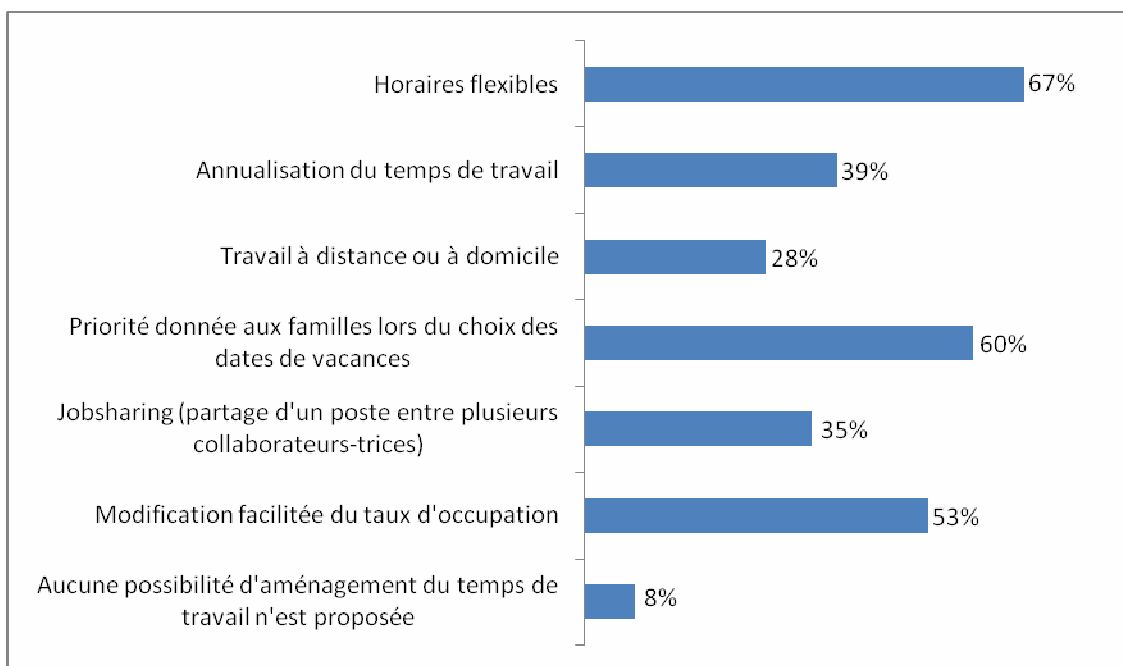


Une large part des entreprises, soit le 48% de celles-ci, mettent en œuvre des mesures visant à concilier activité professionnelle et vie familiale depuis plus de 5 ans, alors que le 28% des entreprises indiquent les mettre en œuvre depuis moins de 2 ans.

MESURES DE CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE, VIE PRIVEE

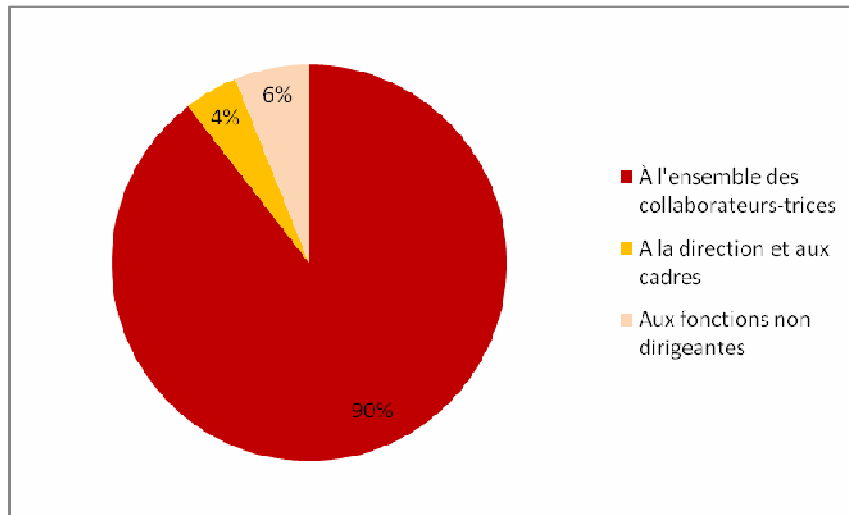
4.3.1. AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (flexibilité, temps partiel, télétravail)

Votre entreprise propose-t-elle des possibilités d'aménagement du temps de travail aux collaborateurs-trices ? (Plusieurs réponses possibles)



En termes de possibilités d'aménagement du temps de travail, les entreprises répondantes proposent en premier lieu des « *Horaires flexibles* » suivis de « *Priorité donnée aux familles lors du choix des dates de vacances* ». Seulement le 28% des entreprises proposent du « *Travail à distance ou à domicile* ». La modification facilitée du taux d'occupation est aussi une possibilité fréquemment proposée (53%). Peu d'entreprises ne proposent « *Aucune possibilité d'aménagement du temps de travail* ».

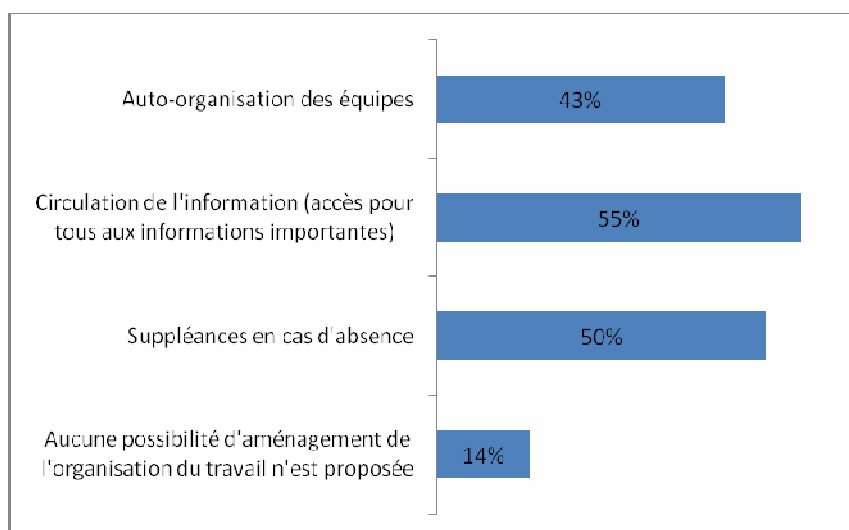
Si votre entreprise propose des mesures, à qui sont destinées ces possibilités d'aménagement du temps de travail ?



Si des mesures d'aménagement du temps de travail sont proposées, l'ensemble des collaborateurs-trices en bénéficient (90%).

4.3.2. AMENAGEMENT DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL (circulation de l'information, gestion autonome des équipes, suppléances...)

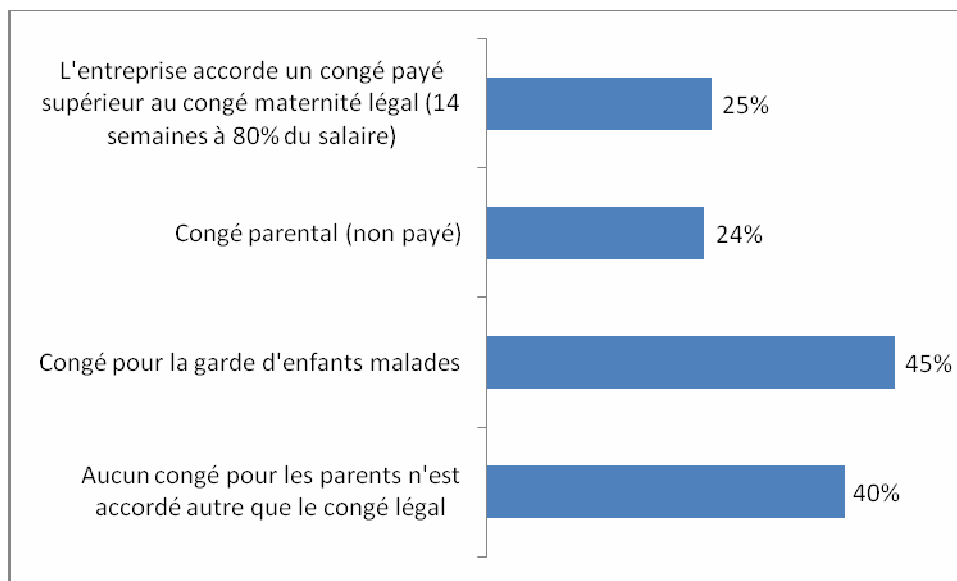
Votre entreprise propose-t-elle aux collaborateurs-trices des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail ? (Plusieurs réponses possibles)



Les possibilités d'aménagement de l'organisation du travail au sein des organisations répondantes visent en priorité à la « *Circulation de l'information* » pour le 55% de celles-ci. Pour le 50% de celles-ci, il s'agit d'organiser une suppléance en cas d'absence. Notons que le 14% des entreprises indiquent n'accorder aucune possibilité d'aménagement de l'organisation du travail.

4.3.3. CONGES POUR LES PARENTS

Votre entreprise propose-t-elle des congés pour les parents ? (Plusieurs réponses possibles)



Les congés pour les parents les plus fréquemment octroyés par les entreprises sont les « *congés pour la garde d'enfants malades* » (45%). Le « *congé parental non payé* » est la mesure la moins usitée, seul le 24% des entreprises indiquent l'accorder. Le 40% des entreprises ayant répondu au questionnaire indiquent n'accorder aucun congé pour les parents autre que le congé légal.

Tableau croisé analysant l'octroi de congés pour les parents en fonction du nombre de postes de travail au sein de l'entreprise

Nombres de postes de travail / Congé pour les parents		Congé pour les parents					TOTAL
		Non réponse	L'entreprise accorde un congé payé supérieur au congé maternité légal (14 semaines à 80% du salaire)	Congé parental (non payé)	Congé pour la garde d'enfants malades	Aucun congé pour les parents n'est accordé autre que le congé légal	
Nombre de postes de travail	Non réponse	2	2	1	2	0	7
	moins de 10 personnes	2	2	8	9	15	36
	10-49 personnes	1	8	6	13	21	49
	50-99 personnes	1	3	2	10	13	29
	100-149 personnes	0	3	3	5	1	12
	150-199 personnes	0	2	3	3	0	8
	200-249 personnes	0	1	0	2	0	3
	250 personnes et plus	0	11	8	14	1	34
TOTAL		6	32	31	58	51	178

Selon le nombre d'équivalent plein-temps au sein de l'entreprise, les organisations qui ont moins de 100 personnes n'accordent principalement aucun congé pour les parents autre que le congé légal.

Par contre, les entreprises qui comptent plus de 250 collaborateurs-trices indiquent accorder principalement des congés pour la garde d'enfants malades. Elles sont également plus nombreuses à accorder un congé payé supérieur au congé maternité légal.

NB : Le total de 178 s'explique par la possibilité donnée aux entreprises de sélectionner plusieurs réponses.

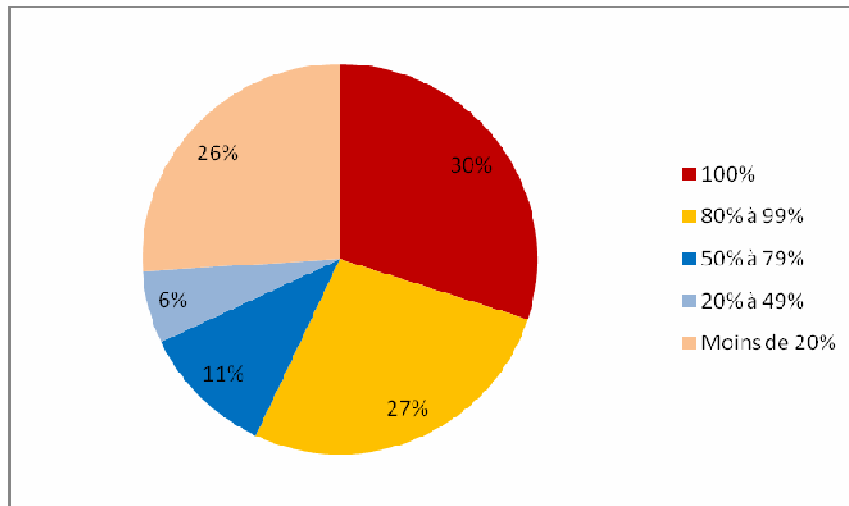
Tableau croisé analysant l'octroi de congés pour les parents en fonction du secteur d'activité de l'entreprise

Secteur d'activité de l'entreprise / Congé pour les parents		Congé pour les parents					TOTAL
		Non réponse	L'entreprise accorde un congé payé supérieur au congé maternité légal (14 semaines à 80% du salaire)	Congé parental (non payé)	Congé pour la garde d'enfants malades	Aucun congé pour les parents n'est accordé autre que le congé légal	
Secteur d'activité de l'entreprise	Non réponse	2	1	0	1	0	4
	Administration, gestion	0	9	5	7	0	21
	Finances, comptabilité	0	3	2	3	1	9
	Formation	0	2	2	5	2	11
	Droit	0	0	0	0	0	0
	Commerce, service	1	4	7	11	14	37
	Construction	1	1	3	6	14	25
	Communication	0	1	2	1	0	4
	Electricité, électronique	0	2	1	1	5	9
	Ressources humaines	0	0	0	0	0	0
	Tourisme	0	1	1	1	2	5
	Industrie, artisanat	1	4	5	11	10	31
	Sciences	0	0	0	0	0	0
	Informatique	0	2	1	3	0	6
	Santé, social	0	1	1	4	1	7
Autre	1	1	1	4	2	9	
TOTAL		6	32	31	58	51	178

Les organisations dont le secteur d'activité est « Administration, gestion » ont principalement indiqué parmi l'ensemble des propositions de congé qu'elles accordent un congé payé supérieur au congé maternité légal. Dans les secteurs d'activité « Commerce, service » et « Construction », les entreprises mentionnent principalement n'accorder aucun congé pour les parents autre que le congé légal.

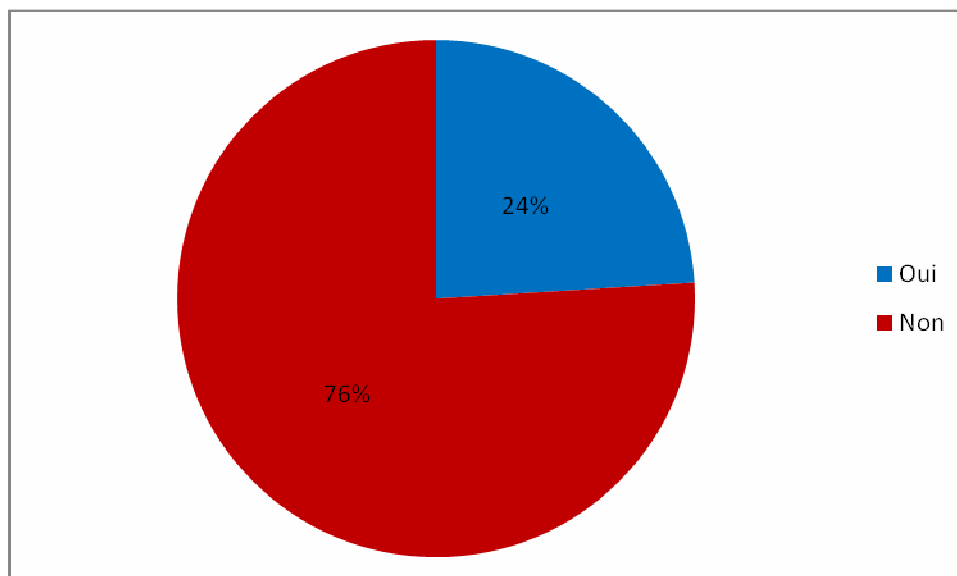
NB : Le total de 178 s'explique par la possibilité donnée aux entreprises de sélectionner plusieurs réponses.

Quelle est la part de collaboratrices ayant bénéficié d'un congé maternité qui réintègre leur poste de travail ?



Le 30% des entreprises ont affirmé que le 100% des collaboratrices ayant bénéficié d'un congé maternité ont réintégré leur poste de travail. 27% des entreprises ayant pris part à l'étude mentionnent que le 80 à 99% de leurs collaboratrices ont réintégré leur poste de travail après le congé maternité. Le 26% des organisations disent que moins de 20% des collaboratrices ayant bénéficié d'un congé maternité ont réintégré leur poste de travail.

Votre entreprise accorde-t-elle un congé paternité ?

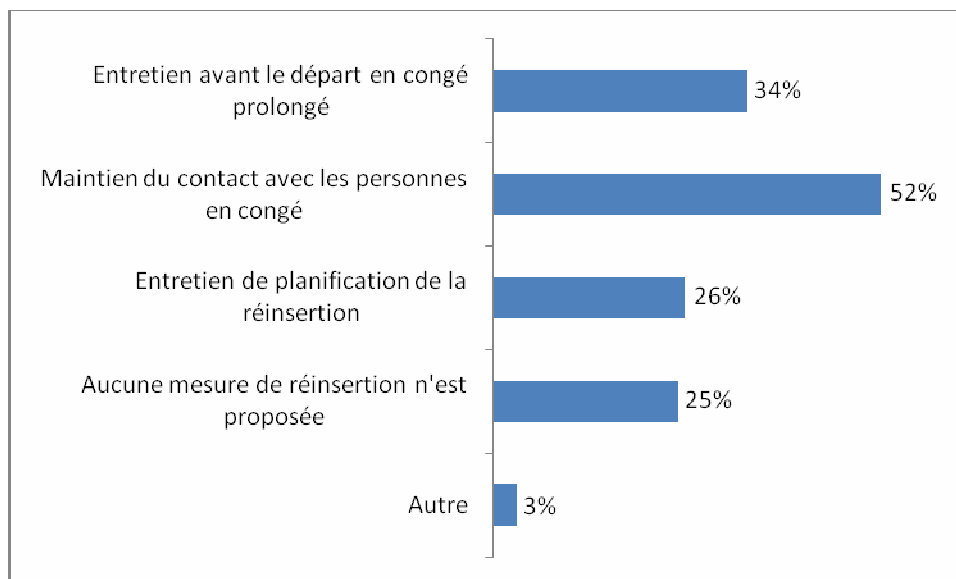


Seul le 24.0% des entreprises accordent un congé paternité à leurs collaborateurs.

Les entreprises qui accordent un congé paternité offrent en moyenne 5 jours d'absence à leurs collaborateurs. Parmi les entreprises accordant un congé paternité, voici le détail du nombre de jours accordés :

Nombre d'entreprises	Nombre de jours accordés
15	5 jours
6	3 jours
2	10 jours
2	1 jour
1	15 jours
1	6 jours

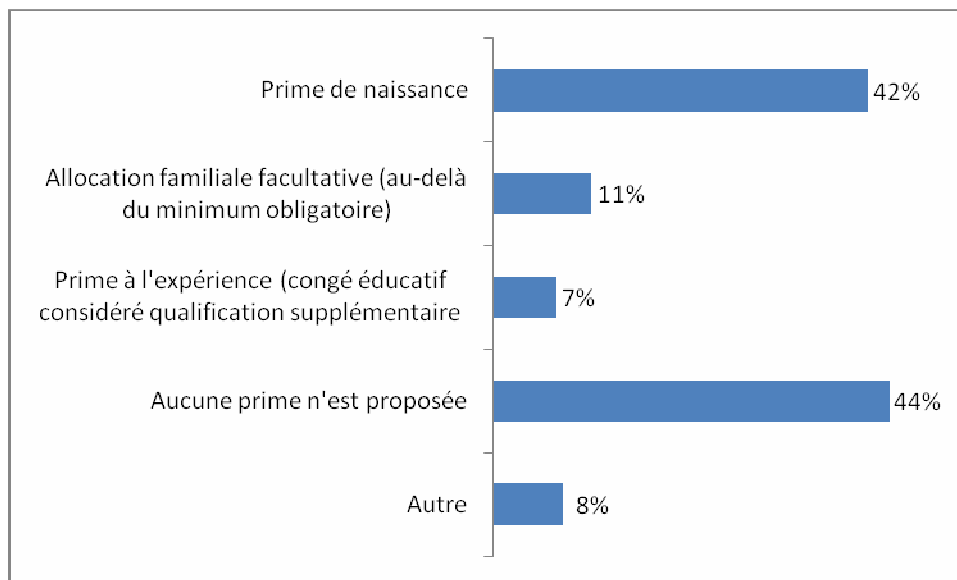
Votre entreprise propose-t-elle des mesures de réinsertion aux collaborateurs-trices qui se sont absenté-e-s pour un congé maternité, paternité ou parental ? (Plusieurs réponses possibles)



La mesure de réinsertion destinée aux collaborateurs-trices qui se sont absenté-e-s pour un congé maternité la plus utilisée est le « *Maintien du contact avec les personnes en congé* » (52%). Le 25% des entreprises ne proposent aucune mesure de réinsertion. 34% des entreprises effectuent un entretien avant le départ. Comme « autre mesure », une entreprise a mentionné une invitation aux sorties d'entreprise ainsi que la possibilité de participer aux cours de formation interne.

4.3.4. PRIMES

Votre entreprise propose-t-elle des primes complémentaires ? (Plusieurs réponses possibles) Si 'Autre', veuillez préciser :



Le 44% des organisations ne proposent aucune prime complémentaire. Quant au 42% de celles-ci, elles octroient une « *Prime de naissance* ». Nous relevons que le 7% des entreprises accordent une prime à l'expérience. En effet, le salaire est augmenté car la période de congé éducatif est considérée comme une qualification supplémentaire. Parmi les « *Autres primes complémentaires* », des entreprises ont mentionné accorder des cadeaux, des allocations de ménage, des primes qualité, des primes basées sur la performance de l'entreprise, des primes en fonction des objectifs ainsi que des allocations de formation et des allocations pour enfants.

Tableau croisé analysant l'octroi de primes complémentaires en fonction du nombre de postes de travail au sein de l'entreprise

Nombres de postes de travail / Primes complémentaires		Primes complémentaires					TOTAL	
		Non réponse	Prime de naissance	Allocation familiale facultative ¹	Prime à l'expérience ²	Aucune prime n'est proposée		Autre
Nombre de postes de travail	Non réponse	2	2	0	0	1	0	5
	moins de 10 personnes	2	9	2	1	13	2	29
	10-49 personnes	2	17	0	6	17	4	46
	50-99 personnes	0	6	4	0	16	1	27
	100-149 personnes	0	3	0	0	4	0	7
	150-199 personnes	0	4	1	0	1	1	7
	200-249 personnes	0	2	0	0	0	0	2
	250 personnes et plus	0	11	7	2	5	2	27
TOTAL		6	54	14	9	57	10	150

¹ au-delà du minimum obligatoire

² période du congé éducatif est considérée comme une qualification supplémentaire et se répercute sur le montant du salaire

Les entreprises qui comptent moins de 10 personnes ou entre 50-99 collaborateurs-trices n'accordent principalement aucune prime, alors que celles qui ont plus de 250 employé-e-s octroient davantage de primes à la naissance.

NB : Le total de 150 s'explique par la possibilité donnée aux entreprises de sélectionner plusieurs réponses.

Tableau croisé analysant l'octroi de primes complémentaires en fonction du secteur d'activité de l'entreprise

Secteur d'activité de l'entreprise / Primes complémentaires		Primes complémentaires					TOTAL	
		Non réponse	Prime de naissance	Allocation familiale facultative ¹	Prime à l'expérience ²	Aucune prime n'est proposée		Autre
Secteur d'activité de l'entreprise	Non réponse	2	1	0	0	0	0	3
	Administration, gestion	0	9	0	3	1	1	14
	Finances, comptabilité	0	3	2	0	2	1	8
	Formation	0	2	0	1	5	0	8
	Droit	0	0	0	0	0	0	0
	Commerce, service	1	13	3	1	11	2	31
	Construction	1	7	0	0	12	2	22
	Communication	0	0	0	0	2	0	2
	Electricité, électronique	0	4	1	1	4	0	10
	Ressources humaines	0	0	0	0	0	0	0
	Tourisme	0	1	0	1	2	0	4
	Industrie, artisanat	0	9	4	1	13	2	29
	Sciences	0	0	0	0	0	0	0
	Informatique	0	0	1	1	1	0	3
	Santé, social	0	3	3	0	1	1	8
Autre	2	2	0	0	3	1	8	
TOTAL		6	54	14	9	57	10	150

¹ au-delà du minimum obligatoire

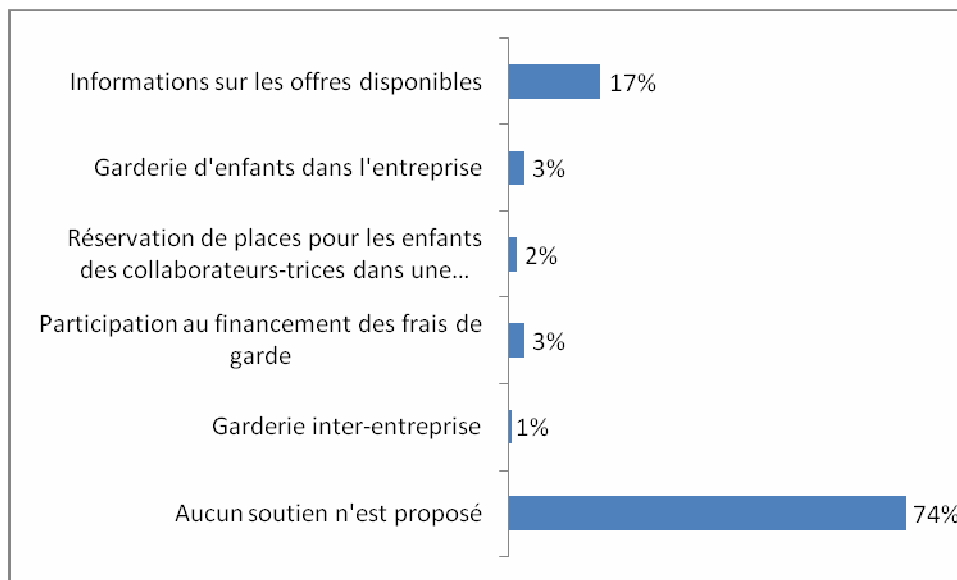
² période du congé éducatif est considérée comme une qualification supplémentaire et se répercute sur le montant du salaire

Parmi l'ensemble des primes complémentaires proposées, les entreprises du secteur d'activité « Administration, gestion » et « Commerce, service » proposent principalement des primes à la naissance, alors que dans les domaines « Construction » et « Industrie, artisanat », majoritairement, aucune prime n'est proposée.

NB : Le total de 150 s'explique par la possibilité donnée aux entreprises de sélectionner plusieurs réponses.

4.3.5. AIDE A LA GARDE DES ENFANTS

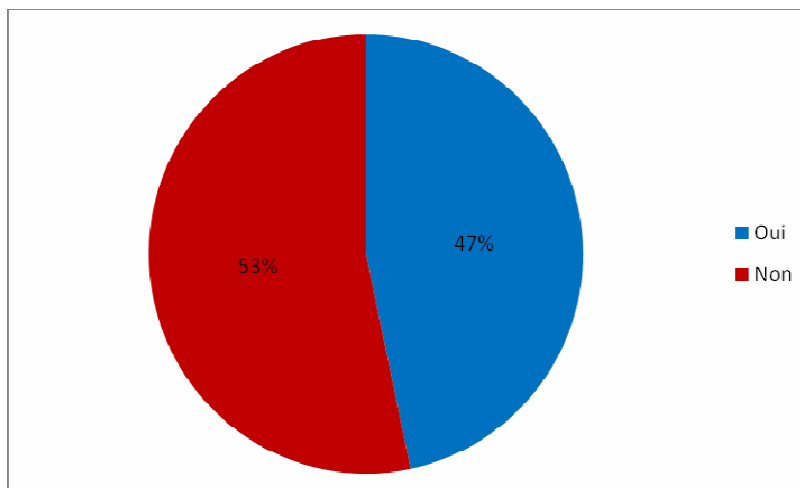
Votre entreprise propose-t-elle un soutien aux collaborateurs-trices de votre entreprise pour la garde de leurs enfants ? (Plusieurs réponses possibles)



Dans la majorité des entreprises ayant pris part à l'enquête, soit le 74% de celles-ci, aucun soutien n'est proposé pour la garde des enfants des collaborateurs-trices. Le 17% des sociétés proposent des « *Informations sur les offres disponibles* ». Il est intéressant de mentionner que le 3% des entreprises participent au financement des frais de garde.

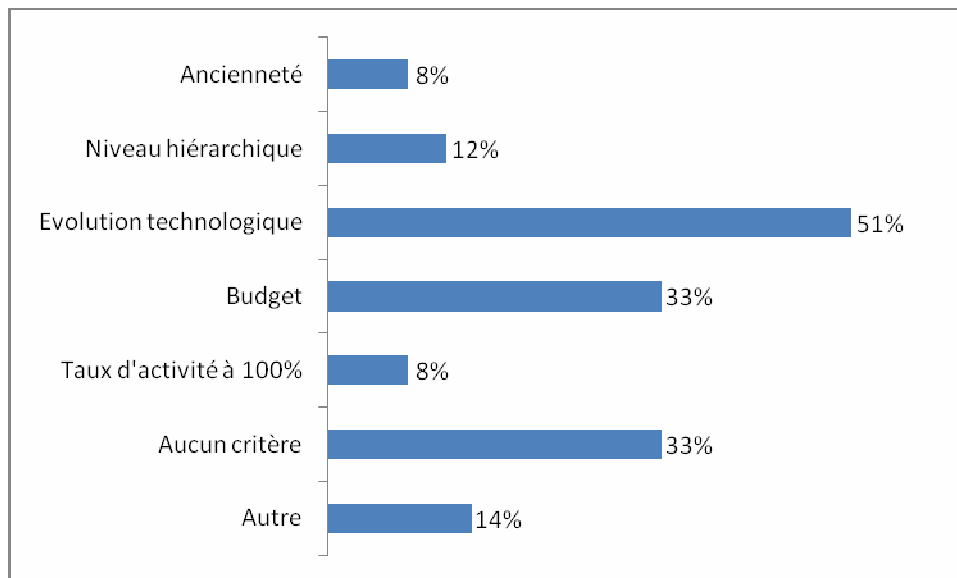
4.3.6. DEVELOPPEMENT DU PERSONNEL

Votre entreprise propose-t-elle des possibilités de formation continue adaptées à la situation familiale des collaborateurs-trices ?



47% des organisations répondantes affirment qu'elles proposent des possibilités de formation continue adaptées à la situation familiale de leurs collaborateurs-trices.

Quels sont les critères dont vous tenez compte pour attribuer de la formation continue aux collaborateurs-trices ? (Plusieurs réponses possibles)



Les critères dont les entreprises tiennent le plus compte pour attribuer la formation continue à leurs collaborateurs-trices sont « *l'évolution technologique* » pour le 51% d'entre-elles, suivi du « *Budget* » pour le 33% de celles-ci. Le 33% des entreprises ne tiennent compte d'aucun critère pour l'attribution de la formation continue. Le taux d'activité ainsi que l'ancienneté sont des critères mentionnés uniquement par le 8% des entreprises. Nous pouvons relever que le taux d'activité n'est pas discriminant quant à la possibilité de suivre de la formation continue.

Autres :

Voici les autres critères ou remarques indiqués par certaines entreprises. Les commentaires sont retranscrits tels que formulés par les diverses organisations :

- *la formation continue est applicable - théoriquement - à l'ensemble du personnel, indépendamment des critères de l'ancienneté, du niveau hiérarchique, du taux d'activité etc...*
- *selon le lien direct avec l'activité professionnelle*
- *selon la demande de la part du personnel, selon le plan de carrière défini avec le collaborateur et des besoins spécifiques*
- *selon le potentiel et la motivation des collaborateurs à vouloir évoluer dans leur profession*

- Toutes les personnes de l'entreprise sont invitées à poursuivre leur formation en fonction de l'évolution de leur fonction et des souhaits personnels et sont soutenues dans cette initiative.

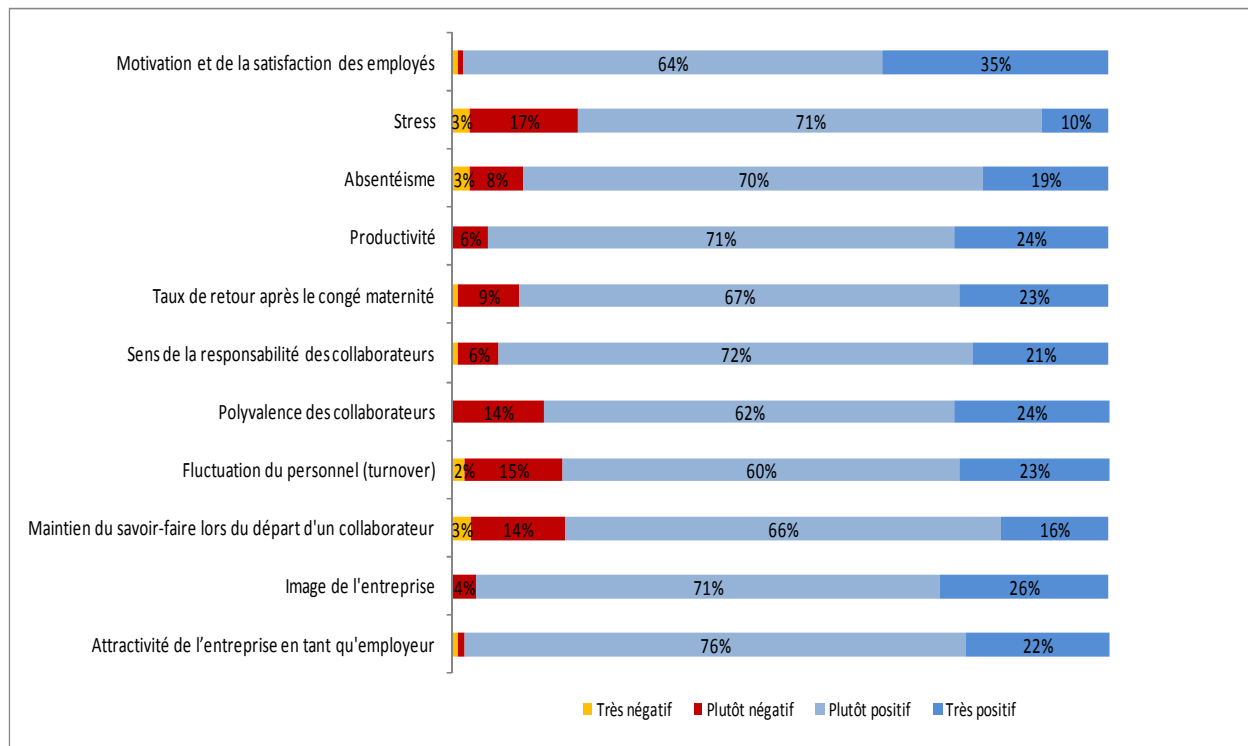
Tableau croisé analysant les critères d'attribution de la formation continue en fonction du secteur d'activité de l'entreprise

Secteur d'activité de l'entreprise / Attribution de la formation continue		Critères pour l'attribution de la formation continue							TOTAL	
		Non réponse	Ancienneté	Niveau hiérarchique	Evolution technologique	Budget	Taux d'activité à 100%	Aucun critère		Autre
Secteur d'activité de l'entreprise	Non réponse	2	0	0	0	0	0	0	1	3
	Administration, gestion	1	0	1	3	5	1	6	2	19
	Finances, comptabilité	0	0	0	2	1	0	3	1	7
	Formation	0	0	1	2	4	1	2	1	11
	Droit	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Commerce, service	1	5	6	13	9	3	10	4	51
	Construction	1	1	4	13	6	3	5	1	34
	Communication	0	0	0	1	0	0	1	1	3
	Electricité, électronique	0	0	1	6	2	0	1	1	11
	Ressources humaines	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Tourisme	0	0	0	4	1	0	0	2	7
	Industrie, artisanat	2	1	1	14	6	1	9	2	36
	Sciences	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Informatique	0	1	0	2	2	0	1	0	6
	Santé, social	0	1	0	2	3	0	1	2	9
Autre	1	1	1	4	3	1	3	0	14	
TOTAL		8	10	15	66	42	10	42	18	211

Les entreprises des secteurs d'activité « Commerce, service », « Construction » et « Industrie, artisanat » ont indiqué qu'elles accordaient principalement la formation continue selon l'évolution technologique.

NB : Le total de 211 s'explique par la possibilité donnée aux entreprises de sélectionner plusieurs réponses.

Comment évaluez-vous les effets obtenus suite à la mise en œuvre de mesures visant à concilier activité professionnelle et vie familiale ?



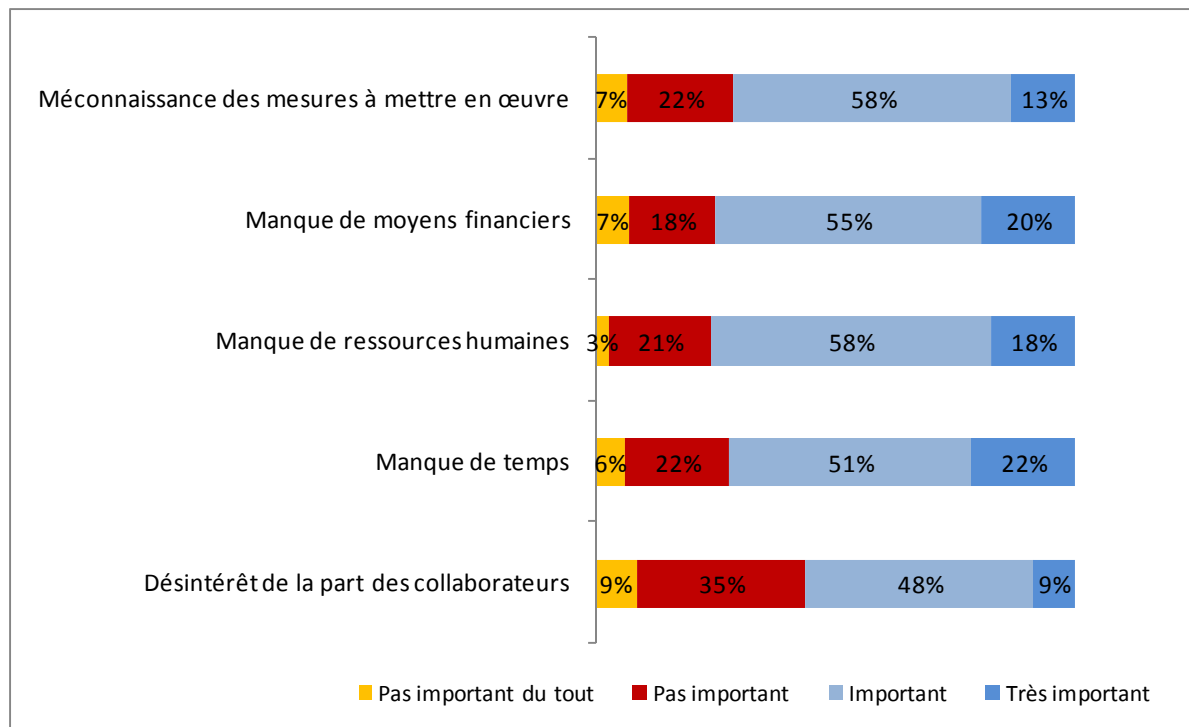
Le 35% des entreprises ayant pris part à l'étude et ayant mis en œuvre des mesures de conciliation estiment que ces mesures ont un impact très positif sur la « *Motivation et la satisfaction des employés* ». Cette mise en œuvre a également des effets positifs sur « *l'image de l'entreprise* » ainsi que son « *attractivité en tant qu'employeur* ». De manière générale, nous constatons que les mesures mises en œuvre visant à concilier activité professionnelle et vie familiale ont un impact positif voire très positif sur les propositions de réponses.

Si vous considérez que d'autres mesures ont eu des effets, veuillez préciser :

Voici les autres mesures ayant eu des effets qui ont été mentionnées par les entreprises. Ces propositions sont retranscrites telles que formulées par les diverses organisations :

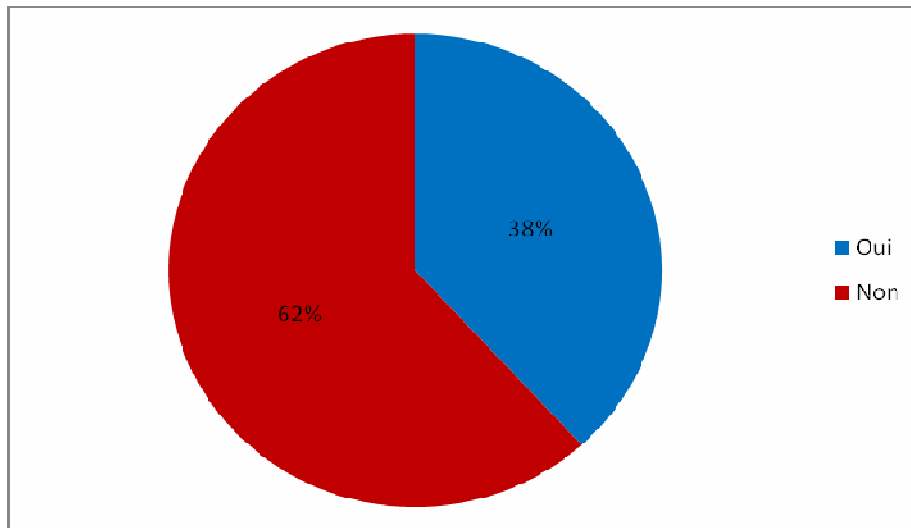
- *Plusieurs évènements ont lieu durant l'année, auxquels sont également conviés les conjoint(e)s/enfants - participation facultative. Ce qui donne un certain esprit "familial"... pour une entreprise de 140-150 personnes sur 2 sites.*
- *Prise en charge d'une formation continue et d'un forfait de coaching individuel*

Comment évaluez-vous l'intensité des différents obstacles aux mesures visant à concilier activité professionnelle et vie familiale ?



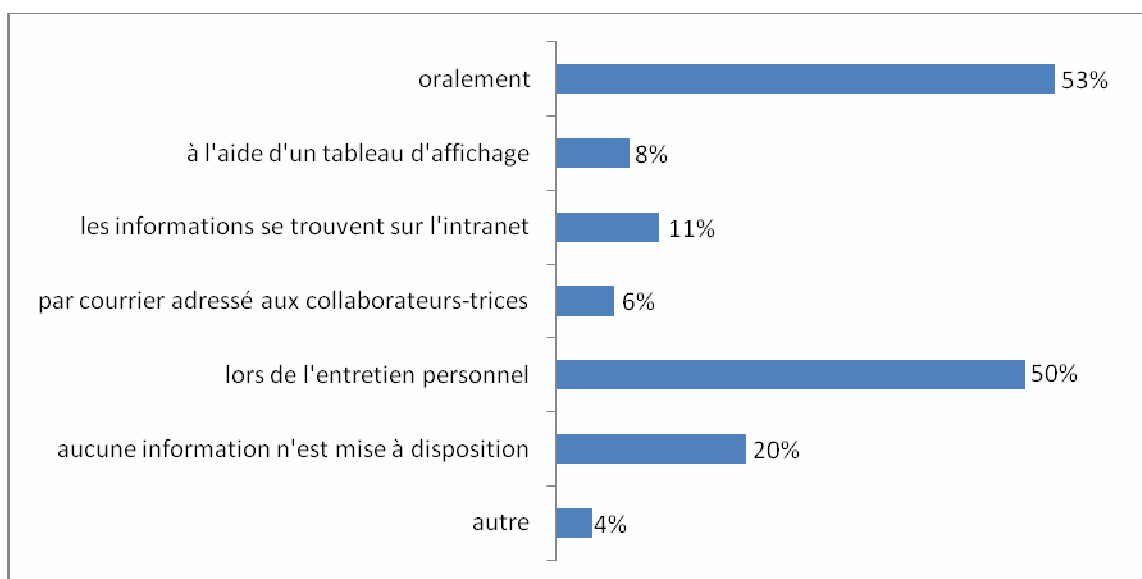
En regroupant les réponses « Important » et « Très important », le graphique indique que le plus grand frein aux mesures visant à concilier activité professionnelle et vie familiale est le « *Manque de ressources humaines* » pour le 76% des entreprises suivi par le « *Manque de moyens financiers* » pour le 75% et le « *Manque de temps* » pour le 73%. La « *Méconnaissance des mesures à mettre en œuvre* » obtient 71% de réponses. Le « *désintérêt de la part des collaborateurs-trices* » arrive en dernière position pour le 57% des entreprises.

Votre entreprise a-t-elle mis en place une politique visant à concilier activité professionnelle et vie familiale?



Le 62% des entreprises sondées n'ont pas mis en place de politique visant à concilier l'activité professionnelle avec la vie familiale.

Sous quelle forme votre entreprise met à disposition des collaborateurs-trices des informations sur les mesures visant à concilier activité professionnelle et vie familiale? (plusieurs réponses possibles)



Les informations sur les mesures visant à concilier l'activité professionnelle et la vie familiale sont le plus souvent mises à disposition « *oralement* » par le 53% des entreprises. Les informations sont aussi souvent transmises « *lors de l'entretien personnel* » avec les collaborateurs-trices pour le 50%

des entreprises. Parmi les autres réponses, les entreprises indiquent mettre à disposition des renseignements aux collaborateurs-trices par e-mail mais également au travers de règlements qui les informent. Une entreprise mentionne que les informations sont inscrites dans le guide des ressources humaines qui est accessible dans son intégralité à tout le monde.

5. Conclusions

L'analyse des 129 questionnaires a permis de déterminer la tendance en matière de conciliation entre activité professionnelle et familiale en Valais romand et ainsi de faire un état des lieux des mesures proposées par les entreprises à leurs collaborateurs-trices.

Ce sont principalement des entreprises employant moins de 50 employés qui ont participé à l'enquête. Moins de la moitié des entreprises interrogées disposent d'un département de ressources humaines. Quant au domaine d'activité, la plupart des entreprises ayant répondu au questionnaire sont actives dans le commerce, l'industrie, l'artisanat ou la construction.

A l'issue de l'analyse des résultats, nous formulons les constats suivants :

- Bien qu'une très large majorité de directeurs-trices ou de responsables RH indiquent que la préoccupation de la conciliation activité professionnelle et vie familiale est importante aujourd'hui dans la gestion d'une entreprise, peu d'entreprises disposent d'une personne responsable de cette thématique au sein de leur organisation. Généralement, c'est le directeur ou le responsable RH qui occupe cette fonction.
- Les entreprises ayant mis en œuvre de telles mesures sont unanimes pour affirmer qu'un effet plutôt positif voire très positif a été ressenti sur la motivation et la satisfaction des employés. L'impact de telles mesures est également ressenti sur l'image de l'entreprise ainsi que sur son attractivité en tant qu'employeur.
- Des obstacles à la mise en œuvre de mesures conciliation activité professionnelle et vie familiale ont été identifiés. Il s'agit principalement du manque de ressources humaines (76% de réponses) à l'intérieur de l'entreprise pour se consacrer à cette problématique, suivi d'un manque de moyens financiers (75%), d'un manque de temps (73%) et de la méconnaissance des mesures à mettre en œuvre (71%).
- Parmi les mesures favorisant l'aménagement du temps de travail, la plus souvent proposée est la flexibilisation des horaires, suivie de la priorité donnée aux familles lors du choix des dates de vacances. La modification facilitée du taux d'occupation est également souvent proposée aux collaborateurs-trices. Les mesures précédemment citées s'adressent, dans une très grande majorité, à l'ensemble du personnel des organisations.
- Concernant l'aménagement de l'organisation du temps de travail, les mesures visent prioritairement à favoriser la circulation de l'information et ainsi à permettre à chacun un accès aux informations importantes. La suppléance en cas d'absence est aussi une mesure fréquemment proposée pour aménager l'organisation du temps de travail des individus.

- Au niveau des congés pour les parents, le congé le plus fréquemment accordé est un congé pour la garde d'enfants malades (45%). Cependant, de nombreuses entreprises n'accordent aucun congé pour les parents au-delà du cadre légal (39.5%).
Seul un quart des entreprises proposent un congé paternité à leurs collaborateurs.
L'analyse révèle que les organisations qui ont moins de 100 employé-e-s n'accordent principalement aucun congé pour les parents autre que le congé légal.
Dans les secteurs d'activité « Commerce, service » et « Construction », les organisations affirment principalement n'accorder aucun congé pour les parents autre que le congé légal.
- Le 44% des entreprises ayant répondu au questionnaire n'accorde pas de prime complémentaire. 42% accorde une prime de naissance.
L'analyse montre que les entreprises qui ont plus de 250 employé-e-s octroient davantage de prime à la naissance.
- Concernant la garde des enfants, aucun soutien n'est proposé par la grande majorité des entreprises (74%). Seul 17% des organisations informent leurs collaborateurs-trices sur les offres disponibles en termes de structures de garde.
- Plus d'une entreprise sur deux ne proposent pas de formation continue adaptée à la situation familiale des collaborateurs-trices. Les organisations qui affirment proposer de la formation continue adaptée le font pour suivre l'évolution technologique ainsi qu'en fonction du budget à disposition. Le taux d'activité des collaborateurs-trices n'est pas discriminant pour pouvoir bénéficier de la formation continue.

6. Bibliographie

- Office fédéral de la statistique OFS (2004), « taux d'activité selon le sexe, la nationalité et les groupes d'âges au deuxième trimestre, 1991-2000 », Berne
- SEIDEL ALEX, « Analyse coûts-bénéfices d'une politique d'entreprise favorable à la famille », Prognos SA, Bâle
- Secrétariat d'Etat à l'économie SECO (2007), « Manuel PME Travail et famille », Berne
- CANNING WACKER NADENE & DALLA PALMA SABRINA (2005), « Concilier activité professionnelle et famille, Enquête sur les mesures proposées aux employé-e-s par les organisations privées et publiques de l'arc lémanique », Association Via2, Bassins



7. Annexes

Annexe I

*Questionnaire conciliation activité professionnelle et vie privée à l'attention des
entreprises du Valais romand*

Conciliation activité professionnelle et vie familiale

EN GENERAL

Selon vous, la préoccupation de la conciliation activité professionnelle et vie familiale est-elle importante aujourd'hui dans la gestion d'une entreprise ?

Oui
 Non

Comment considérez-vous l'importance que devrait accorder une entreprise aux mesures de conciliation suivantes :

	Pas important du tout	Pas important	Important	Très important
Proposer des heures de travail flexibles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Réduction du taux d'occupation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aménagement de l'organisation du travail (circulation de l'information, gestion autonome des équipes, suppléances...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Congé pour les parents	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Travail à domicile	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aide à la garde des enfants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Primes complémentaires (prime de naissance, allocation familiale facultative, ...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développement du personnel (formation continue adaptée à la situation familiale du collaborateur-trice)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Si vous considérez une autre mesure de conciliation comme importante, veuillez préciser :

Comment considérez-vous l'importance que devrait accorder une entreprise à la mesure de conciliation que vous venez de citer ?

Pas important du tout
 Pas important
 Important
 Très important

AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE

Une personne est-elle responsable de la conciliation activité professionnelle et vie familiale au sein de votre entreprise ?

- Oui Non

Si oui, quelle est sa fonction au sein de votre entreprise ?

- Directeur-trice de l'entreprise Directeur-trice des ressources humaines Collaborateur-trice auprès du service des ressources humaines Autre

Si vous avez répondu "Autre", veuillez préciser :

Depuis combien de temps votre entreprise a-t-elle mis en œuvre des mesures visant à concilier activité professionnelle et vie familiale ?

- Moins de 2 ans Entre 2 et 5 ans Plus de 5 ans

Aménagement du temps de travail (flexibilité, temps partiel, télétravail)

Votre entreprise propose-t-elle des possibilités d'aménagement du temps de travail aux collaborateurs-trices ? (Plusieurs réponses possibles)

- Horaires flexibles
 Annualisation du temps de travail
 Travail à distance ou à domicile
 Priorité donnée aux familles lors du choix des dates de vacances
 Jobsharing (partage d'un poste entre plusieurs collaborateurs-trices)
 Modification facilitée du taux d'occupation
 Aucune possibilité d'aménagement du temps de travail n'est proposée

Si votre entreprise propose des mesures, à qui sont destinées ces possibilités d'aménagement du temps de travail ?

- À l'ensemble des collaborateurs-trices A la direction et aux cadres Aux fonctions non dirigeantes

Aménagement de l'organisation du travail (circulation de l'information, gestion autonome des équipes, suppléances, ...)

Votre entreprise propose-t-elle aux collaborateurs-trices des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail ? (Plusieurs réponses possibles)

- Auto-organisation des équipes
 Circulation de l'information (accès pour tous aux informations importantes)
 Suppléances en cas d'absence
 Aucune possibilité d'aménagement de l'organisation du travail n'est proposée

Congés pour les parents

Votre entreprise propose-t-elle des congés pour les parents ? (Plusieurs réponses possibles)

- L'entreprise accorde un congé payé supérieur au congé maternité légal (14 semaines à 80% du salaire)
 Congé parental (non payé)
 Congé pour la garde d'enfants malades
 Aucun congé pour les parents n'est accordé autre que le congé légal

Quelle est la part de collaboratrices ayant bénéficié d'un congé maternité qui réintègre leur poste de travail ?

- 100% 80% à 99% 50% à 79% 20% à 49% Moins de 20%

Votre entreprise accorde-t-elle un congé paternité ?

- Oui Non

Si oui, de combien de jours? (il s'agit d'un champ numérique, merci d'indiquer un chiffre)

Votre entreprise propose-t-elle des mesures de réinsertion aux collaborateurs-trices qui se sont absenté-e-s pour un congé maternité, paternité ou parental ? (Plusieurs réponses possibles)

- Entretien avant le départ en congé prolongé
- Maintien du contact avec les personnes en congé
- Entretien de planification de la réinsertion
- Aucune mesure de réinsertion n'est proposée
- Autre

Si 'Autre', veuillez préciser :

Primes

Votre entreprise propose-t-elle des primes complémentaires ? (Plusieurs réponses possibles)

- Prime de naissance
- Allocation familiale facultative (au-delà du minimum obligatoire)
- Prime à l'expérience (période du congé éducatif est considérée comme une qualification supplémentaire et se répercute sur le montant du salaire)
- Aucune prime n'est proposée
- Autre

Si 'Autre', veuillez préciser :

Aide à la garde des enfants

Votre entreprise propose-t-elle un soutien aux collaborateurs-trices de votre entreprise pour la garde de leurs enfants ? (Plusieurs réponses possibles)

- Informations sur les offres disponibles
- Garderie d'enfants dans l'entreprise
- Réservation de places pour les enfants des collaborateurs-trices dans une garderie
- Participation au financement des frais de garde
- Garderie inter-entreprise
- Aucun soutien n'est proposé

Développement du personnel

Votre entreprise propose-t-elle des possibilités de formation continue adaptées à la situation familiale des collaborateurs-trices ?

- Oui Non

Quels sont les critères dont vous tenez compte pour attribuer de la formation continue aux collaborateurs-trices ? (Plusieurs réponses possibles)

- Ancienneté
- Niveau hiérarchique
- Evolution technologique
- Budget
- Taux d'activité à 100%
- Aucun critère
- Autre

Si 'Autre', veuillez préciser :

Comment évaluez-vous les effets obtenus suite à la mise en œuvre de mesures visant à concilier activité professionnelle et vie familiale ?

	Très négatif	Plutôt négatif	Plutôt positif	Très positif
Motivation et satisfaction des employé-e-s	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stress	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Absentéisme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Productivité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taux de retour après le congé maternité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sens de la responsabilité des collaborateurs-trices	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Polyvalence des collaborateurs-trices	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fluctuation du personnel (turnover)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maintien du savoir-faire lors du départ d'un collaborateur-trice	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Image de l'entreprise	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Attractivité de l'entreprise en tant qu'employeur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Si vous considérez que d'autres mesures ont eu des effets, veuillez préciser :

Comment évaluez-vous l'effet que vous venez de mentionner?

- Très négatif
 Plutôt négatif
 Plutôt positif
 Très positif

Comment évaluez-vous l'intensité des différents obstacles aux mesures visant à concilier activité professionnelle et vie familiale ?

	Pas important du tout	Pas important	Important	Très important
Méconnaissance des mesures à mettre en œuvre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manque de moyens financiers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manque de ressources humaines	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manque de temps	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Désintérêt de la part des collaborateurs-trices	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Votre entreprise a-t-elle mis en place une politique visant à concilier activité professionnelle et vie familiale?

- Oui
 Non

Sous quelle forme votre entreprise met à disposition des collaborateurs-trices des informations sur les mesures visant à concilier activité professionnelle et vie familiale? (plusieurs réponses possibles)

- oralement
 à l'aide d'un tableau d'affichage
 les informations se trouvent sur l'intranet
 par un courrier adressé aux collaborateurs-trices
 lors d'un entretien personnel
 aucune information n'est mise à disposition
 autre

Si 'autre', veuillez préciser :

DONNEES SUR L'ENTREPRISE

Dans quel secteur d'activité votre entreprise est-elle active ?

- | | | |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <input type="radio"/> Administration, gestion | <input type="radio"/> Construction | <input type="radio"/> Industrie, artisanat |
| <input type="radio"/> Finances, comptabilité | <input type="radio"/> Communication | <input type="radio"/> Sciences |
| <input type="radio"/> Formation | <input type="radio"/> Electricité, électronique | <input type="radio"/> Informatique |
| <input type="radio"/> Droit | <input type="radio"/> Ressources humaines | <input type="radio"/> Santé, social |
| <input type="radio"/> Commerce, service | <input type="radio"/> Tourisme | <input type="radio"/> Autre |

Si 'Autre', veuillez préciser :

Combien de postes de travail (équivalents plein temps) y a-t-il dans votre entreprise ?

- | | | | |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------|
| <input type="radio"/> moins de 10 personnes | <input type="radio"/> 50-99 personnes | <input type="radio"/> 150-199 personnes | <input type="radio"/> 250 personnes et plus |
| <input type="radio"/> 10-49 personnes | <input type="radio"/> 100-149 personnes | <input type="radio"/> 200-249 personnes | |

Quelle est la répartition des taux d'activité dans votre entreprise ? (merci d'indiquer le nombre de personnes dans la case correspondante)

100%	<input type="text"/>
80%-99%	<input type="text"/>
60%-79%	<input type="text"/>
40%-59%	<input type="text"/>
20%-39%	<input type="text"/>
<20%	<input type="text"/>

Votre entreprise dispose-t-elle d'un département de ressources humaines ?

- Oui Non

Si non, qui se charge des tâches relatives aux ressources humaines ?

ASPECTS SOCIO-BIOGRAPHIQUES

Année de naissance (exemple : 1946)

Sexe

- Femme Homme

Quel est le niveau d'études le plus élevé que vous avez atteint ?

- Apprentissage / CFC
 Maturité professionnelle
 Maturité gymnasiale
 Université, HES ou équivalent, Ecole polytechnique fédérale
 Autre

Si 'Autre', veuillez préciser :

Fonction dans l'organisation

- Apprenti-e / stagiaire
- Auxiliaire
- Employé-e
- Cadre supérieur-e
- Cadre
- Responsable RH
- Directeur-trice
- Autre

Si 'Autre', veuillez préciser :

Ancienneté dans l'organisation

- Moins de 2 ans
- Entre 2 et 5 ans
- Entre 6 et 10 ans
- Plus de 10 ans

Si nous avons besoin d'informations complémentaires sur vos réponses, pouvons-nous reprendre contact avec vous ?

- Oui
- Non

Nom entreprise

Personne de contact

Email

Téléphone

Souhaiteriez-vous recevoir la newsletter du Secrétariat à l'égalité et à la famille?

- Oui
- Non

Merci de nous indiquer votre adresse email

Remarques

Merci beaucoup de votre participation!