



PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA



**Présentation de l'étude sur la conciliation
activité professionnelle – vie familiale/privée
au sein des entreprises vaudoises
Vendredi 6 octobre 2023**

Menée en 2023 par Pro Familia Suisse avec le soutien du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) du canton de Vaud



Caractéristiques du questionnaire et des participant·e·s

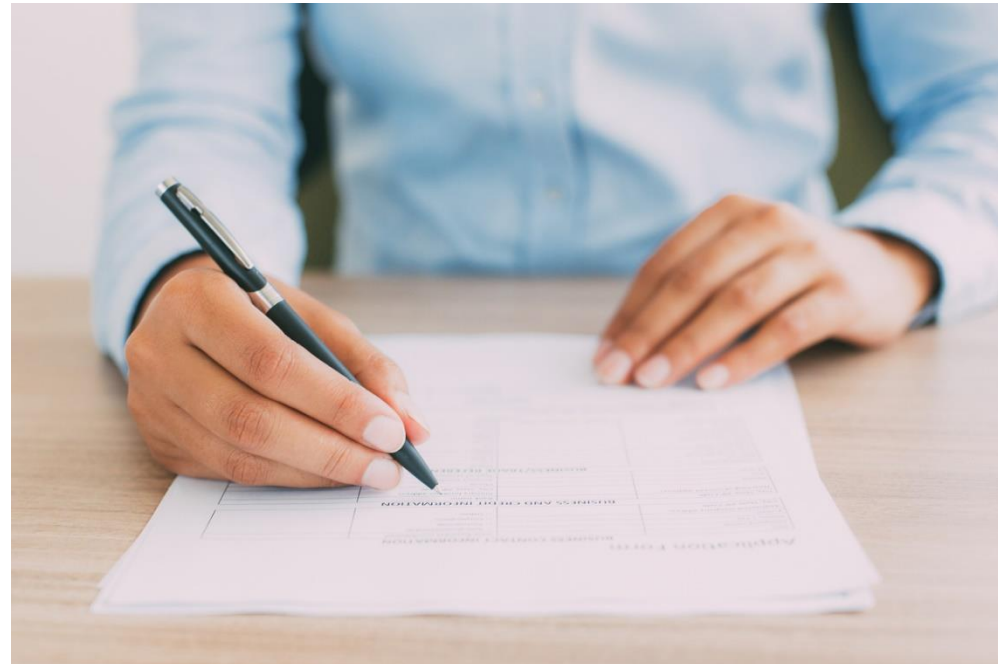
Période	Du 24 avril au 7 juin
Nombre de questions	36 questions.
Nombre de participant·e·s	704 entreprises ont répondu au moins à 1 question.
Forme des entreprises	87% sont des entreprises privées.
Taille des entreprises	34% ont de 1 à 10 salarié·e·s et 32% ont entre 11 et 50 salarié·e·s. Cela signifie que deux tiers des entreprises qui ont répondu au questionnaire sont des petites entreprises.
Secteurs d'activité	Les entreprises répondantes viennent de secteurs d'activités très différents.



PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

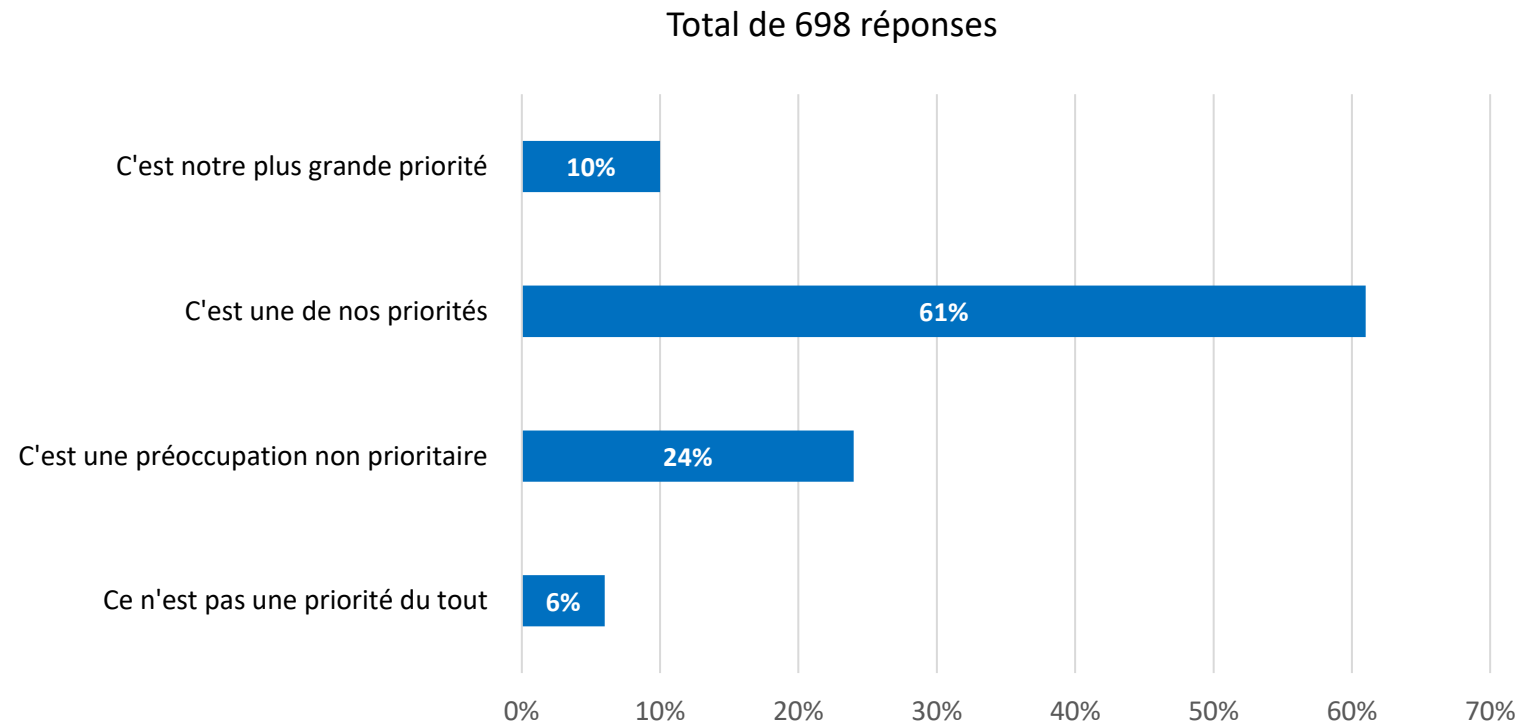


Première partie : Réponses au questionnaire



Question 1

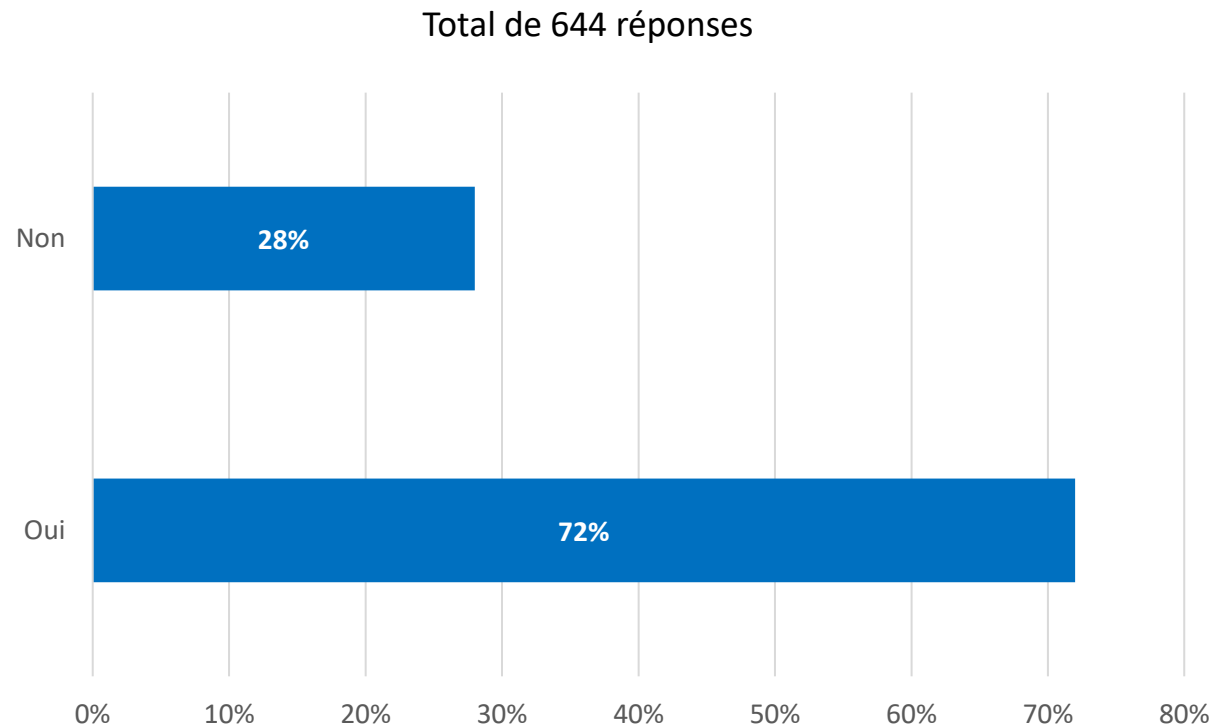
Environ trois quarts des entreprises (71%) estiment que la conciliation activité professionnelle - vie familiale/privée est une de ses priorités.





Question 2

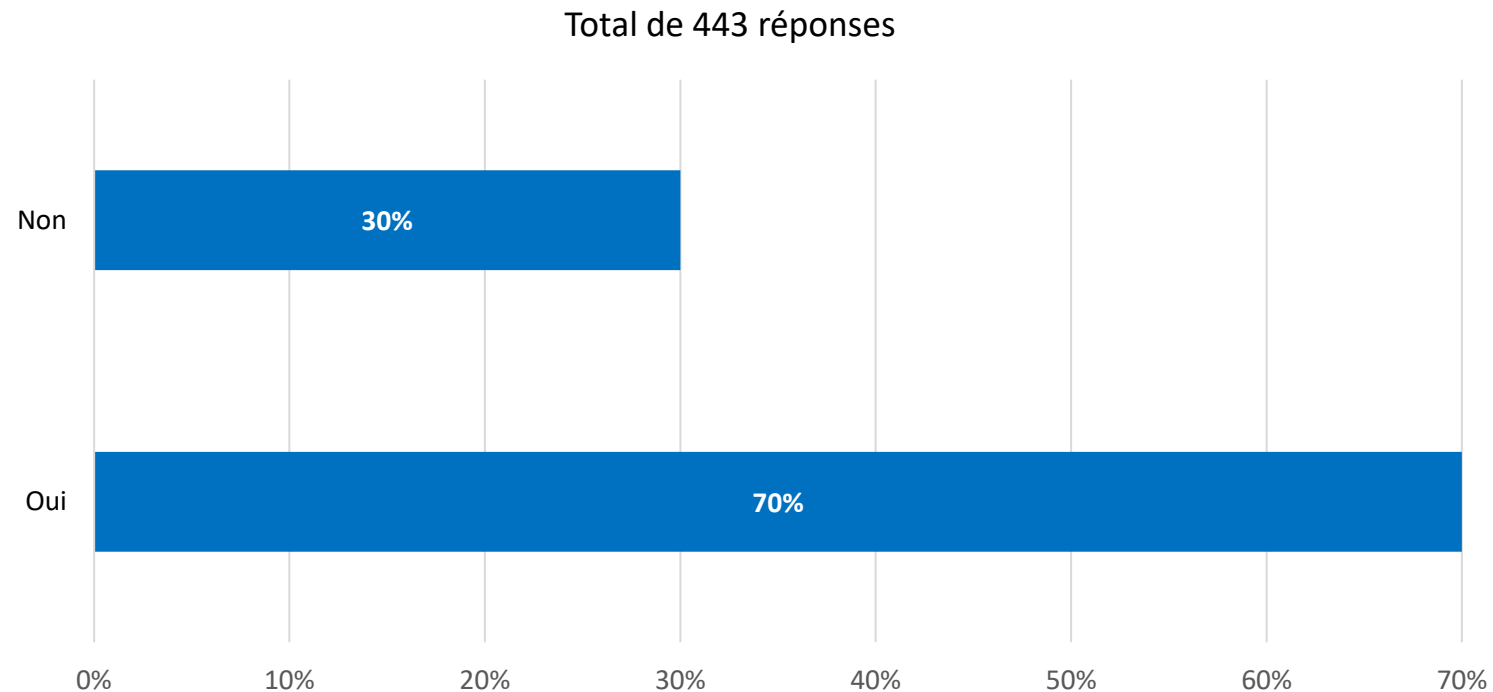
Environ trois quarts des entreprises (72%) ont pris des mesures, au cours des cinq dernières années, pour favoriser la conciliation activité professionnelle-vie familiale/privée de leur personnel.





Question 3

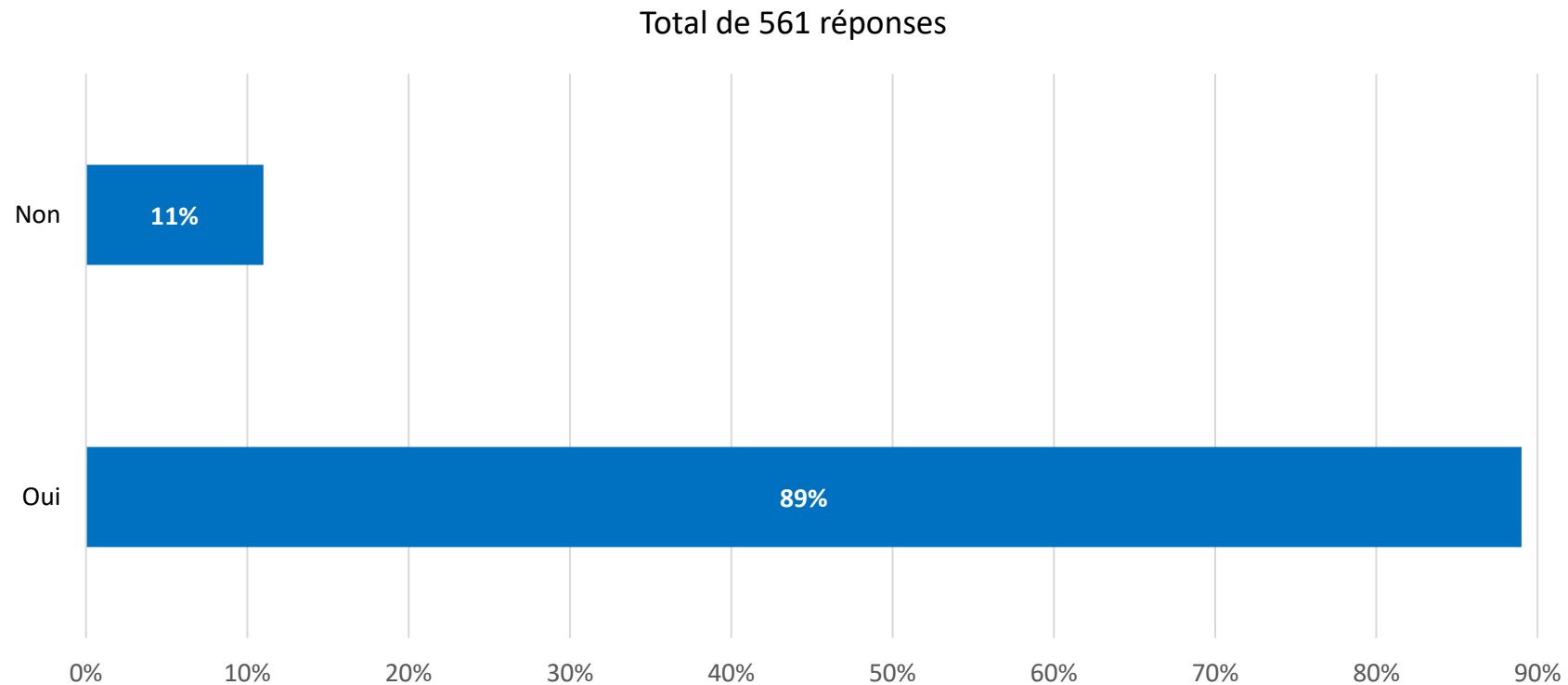
Plus de deux tiers des entreprises (70%) ont consulté leur personnel lorsqu'elles ont mis en place des mesures pour favoriser la conciliation activité professionnelle - vie familiale/privée.





Question 6

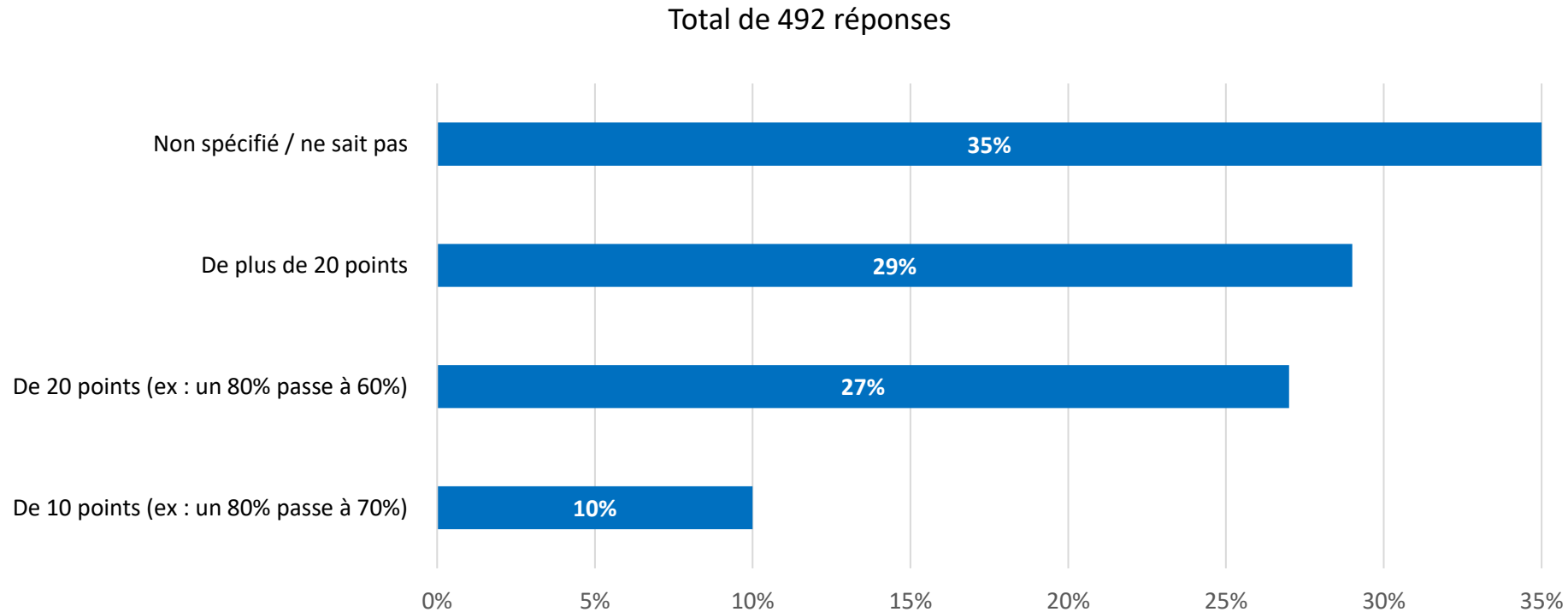
La très grande majorité des entreprises (89%) proposent à leur personnel des mesures de réduction de leur taux d'occupation.





Question 7

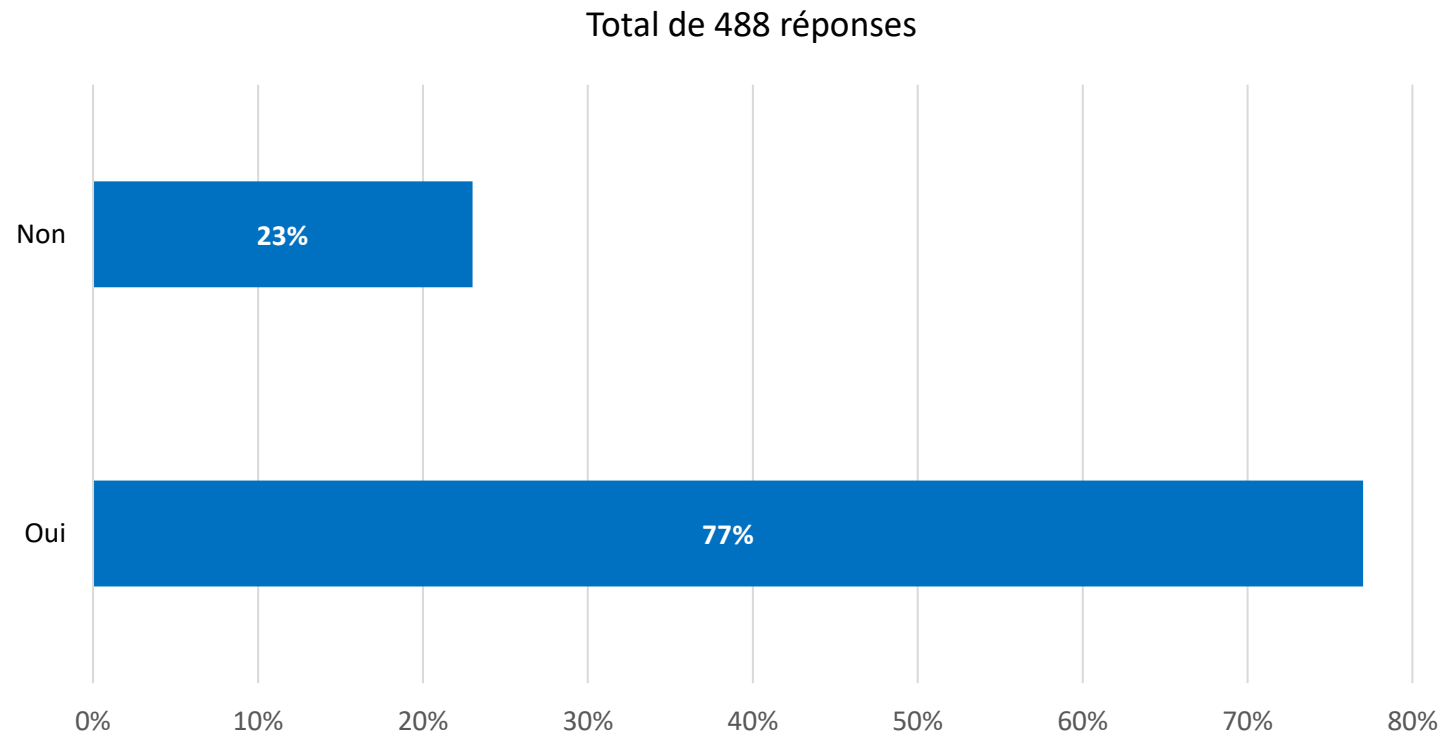
Plus de la moitié des entreprises (56%) autorisent une réduction de 20 points ou plus. Il faut cependant relever qu'un tiers des personnes ne savent pas ou ne souhaitent pas le spécifier.





Question 8

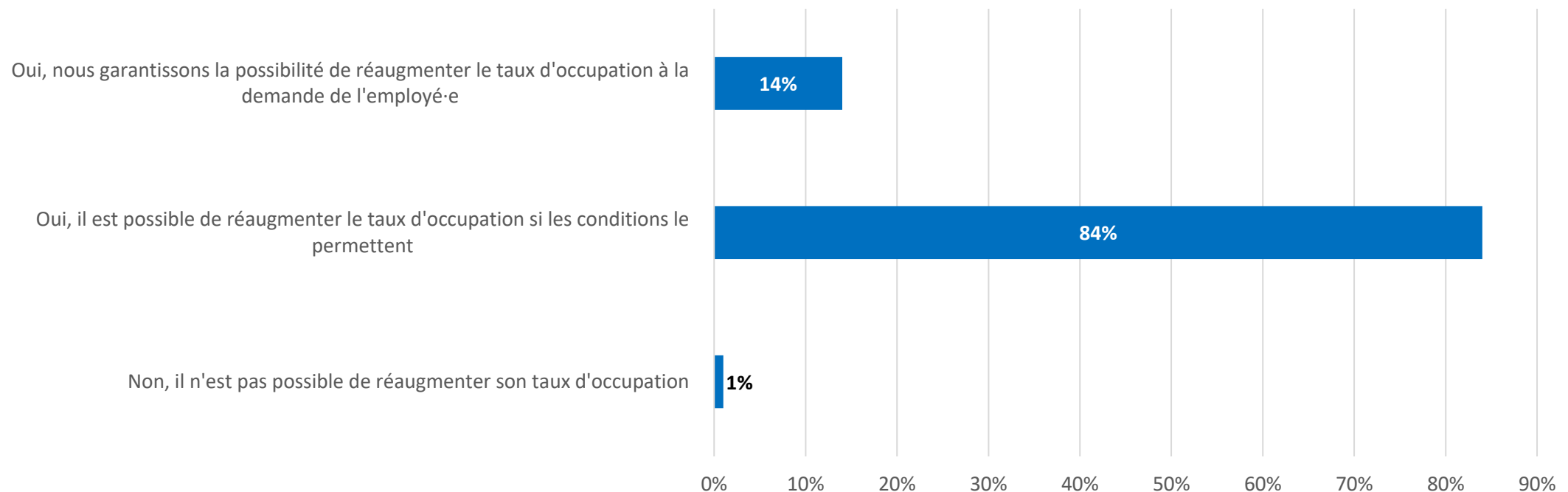
En cas de réduction du taux d'occupation, plus de trois quarts des entreprises (77%) adaptent le cahier des charges en conséquence.



Question 9

Presque toutes les entreprises (98%) acceptent que les employé·e·s augmentent leur taux d'occupation après une diminution de celui-ci. Cependant, plus de quatre cinquièmes (84%) précisent que cette mesure est dépendante des conditions environnantes. **Il n'existe donc pas un droit automatique à réaugmenter son taux d'occupation.**

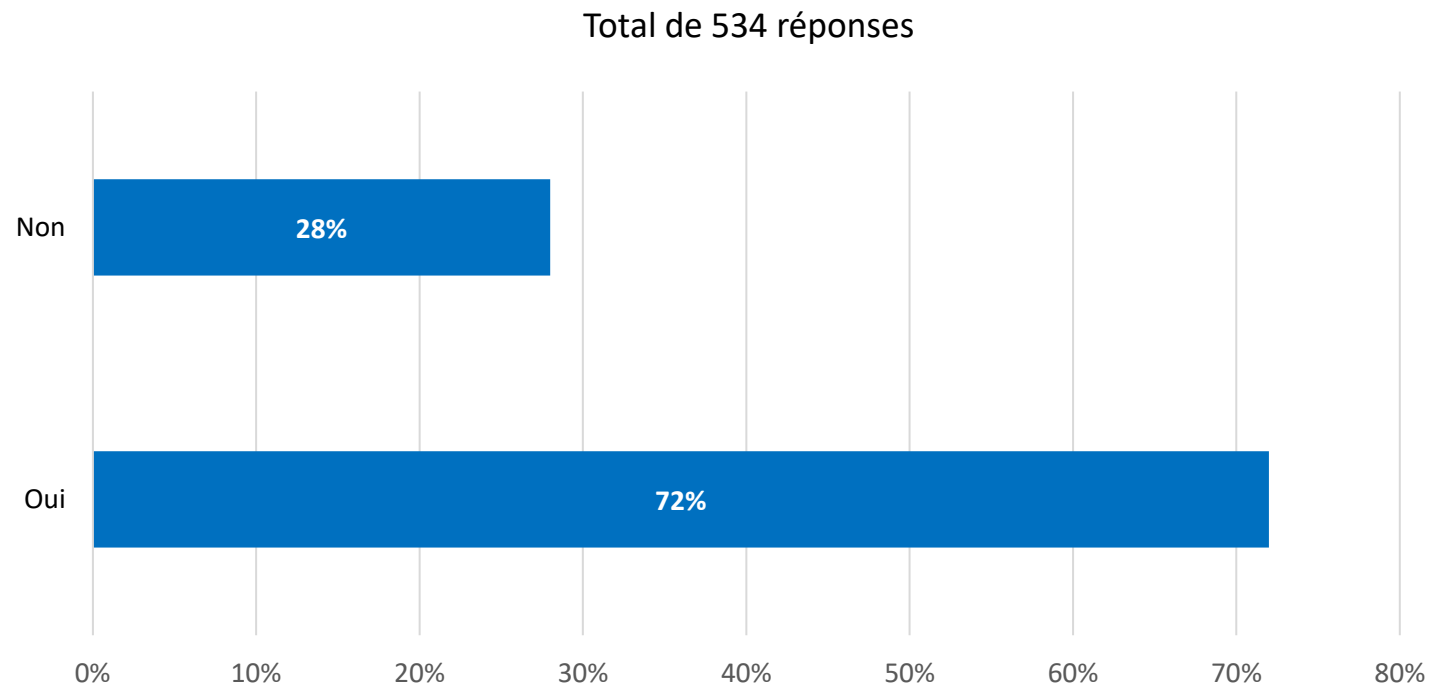
Total de 484 réponses





Question 10

Environ trois quarts des entreprises (72%) adaptent les horaires de réunions de sorte qu'elles n'empiètent pas sur les horaires habituels de prise en charge des enfants.

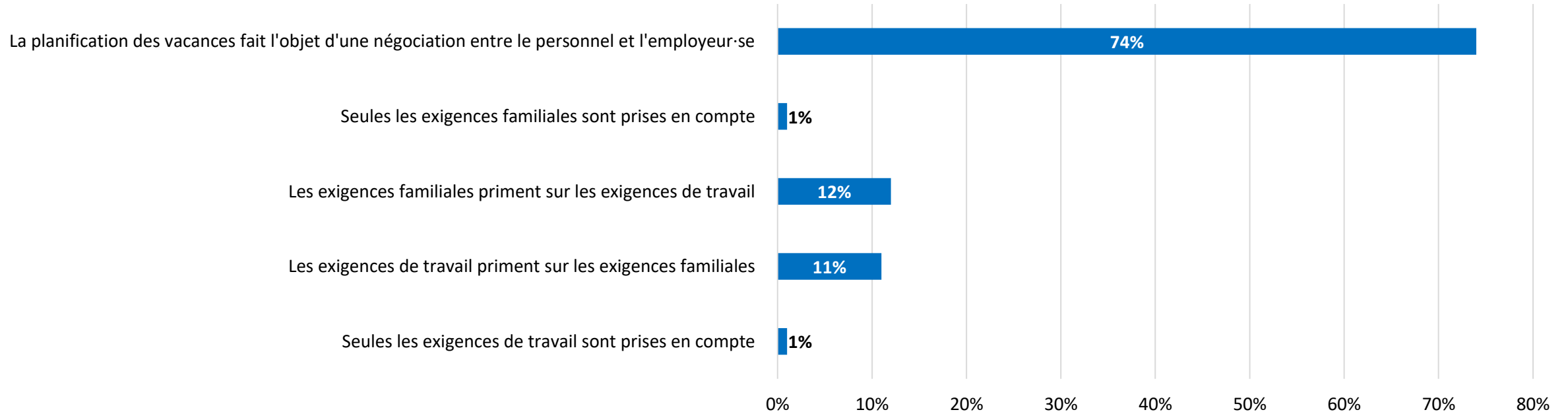




Question 11

La très grande majorité des entreprises (87%) tiennent compte des exigences familiales dans la planification des vacances de leur personnel. Cependant, cette mesure fait de manière générale l'objet d'une négociation entre le personnel et l'employeur·euse (74%).

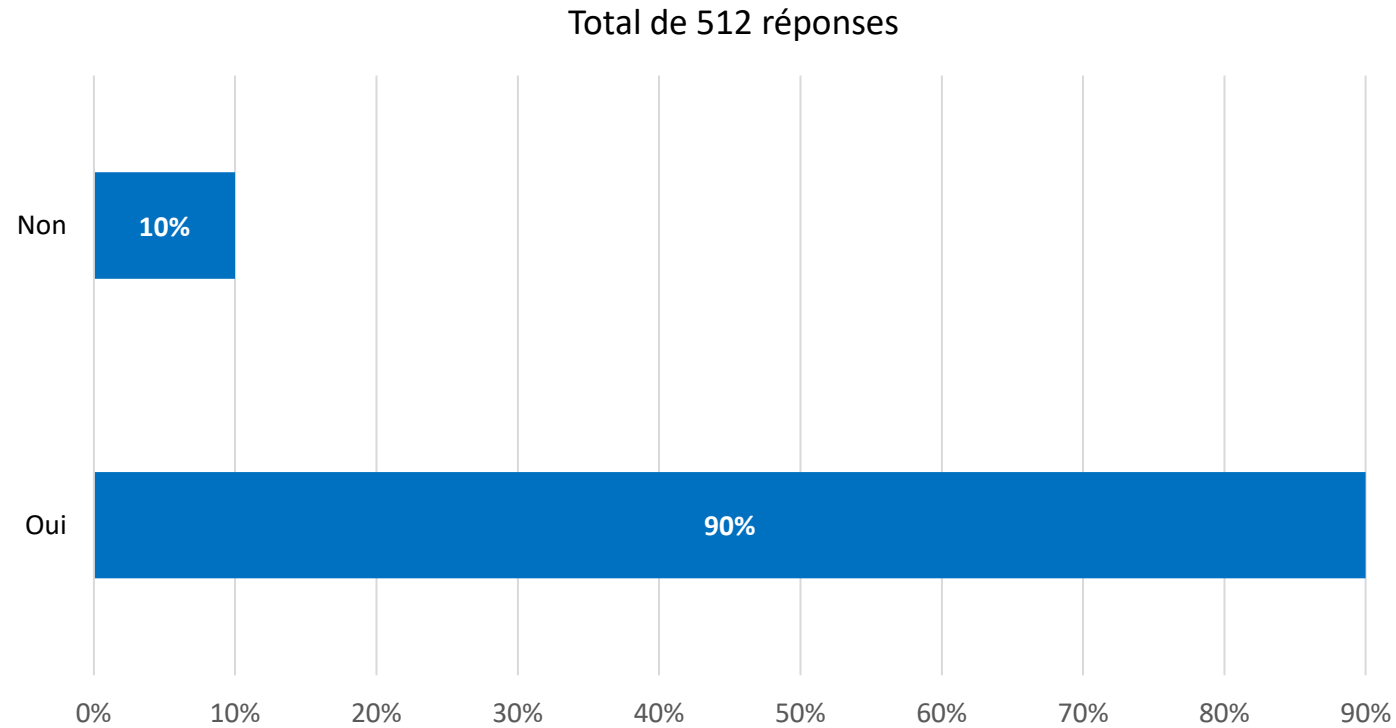
Total de 516 réponses





Question 13

La flexibilité dans les horaires de travail existe pour la très grande majorité des entreprises (90%).

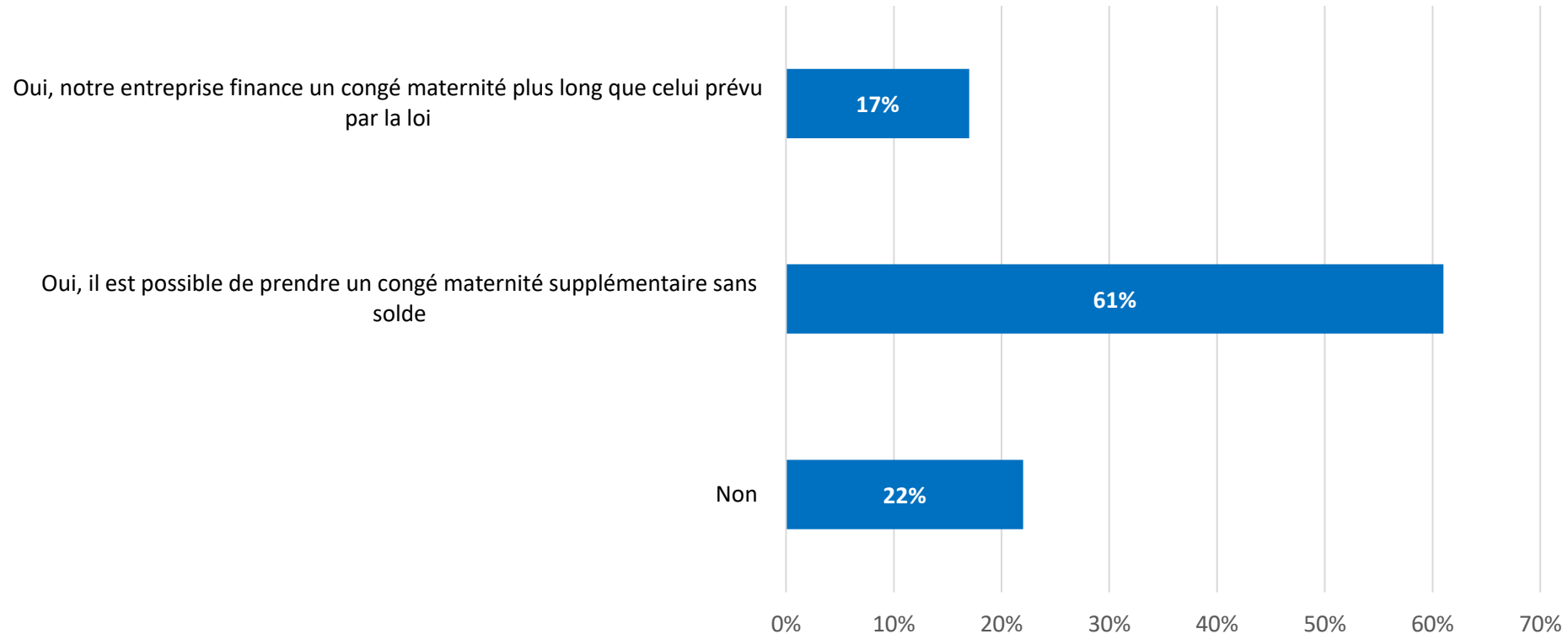




Question 14

Pour la très grande majorité des entreprises (78%), il existe la possibilité de prendre un congé maternité supplémentaire. En revanche, seules 17% des entreprises le financent.

Total de 512 réponses

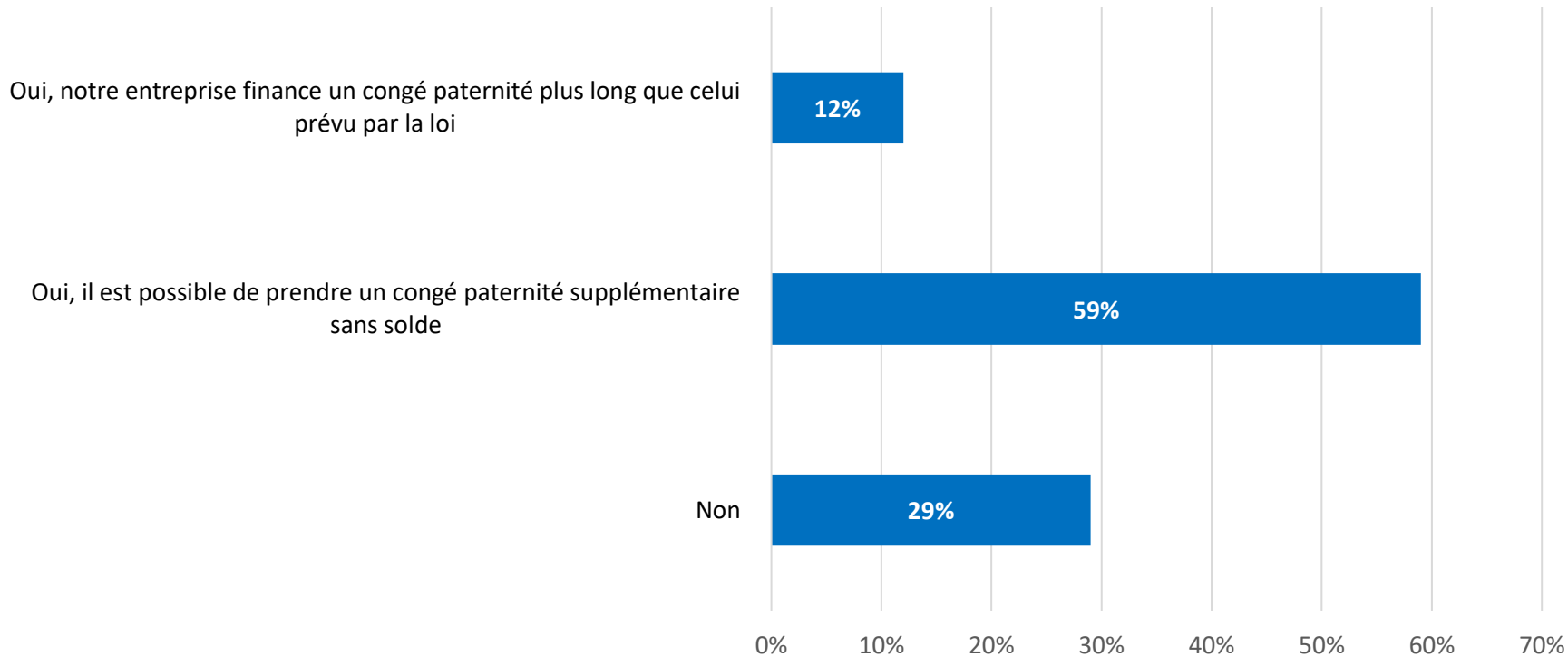




Question 15

Les entreprises appliquent une politique plus ou moins similaire entre les congés de maternité et de paternité. Pour 71% des entreprises, la possibilité de prendre un congé paternité supplémentaire existe. En revanche, seules 12% des entreprises le financent.

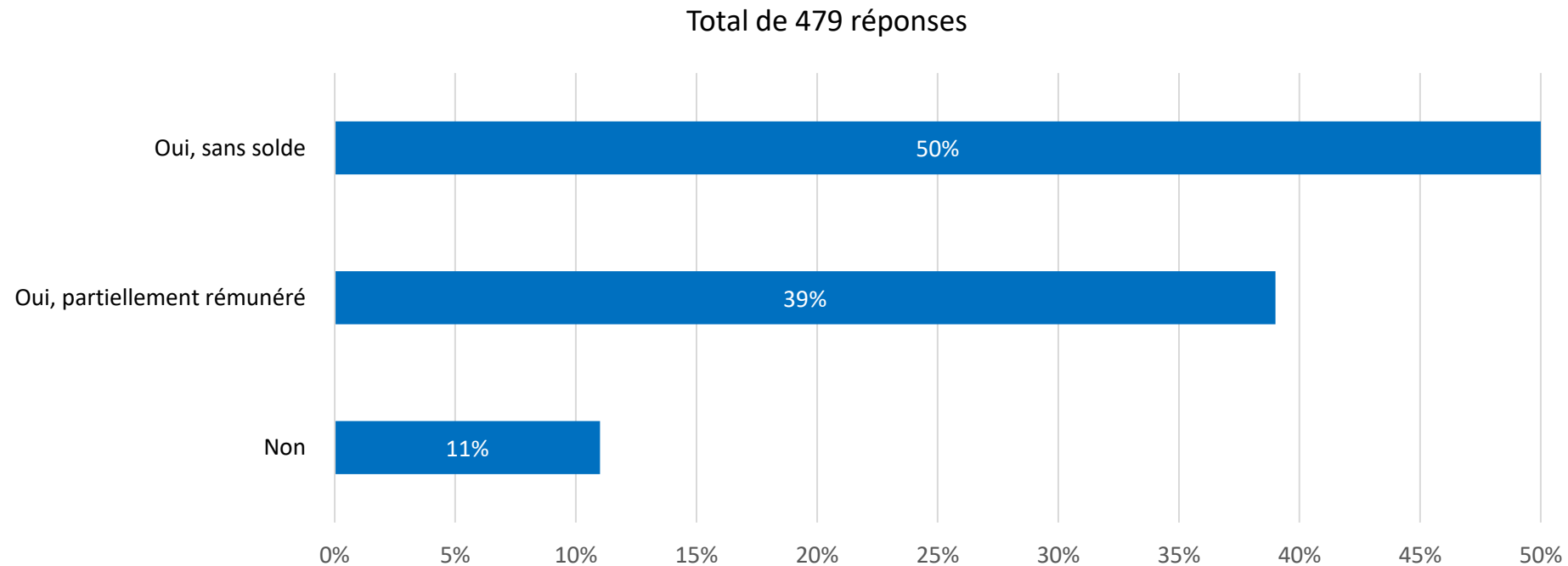
Total de 503 réponses





Question 18

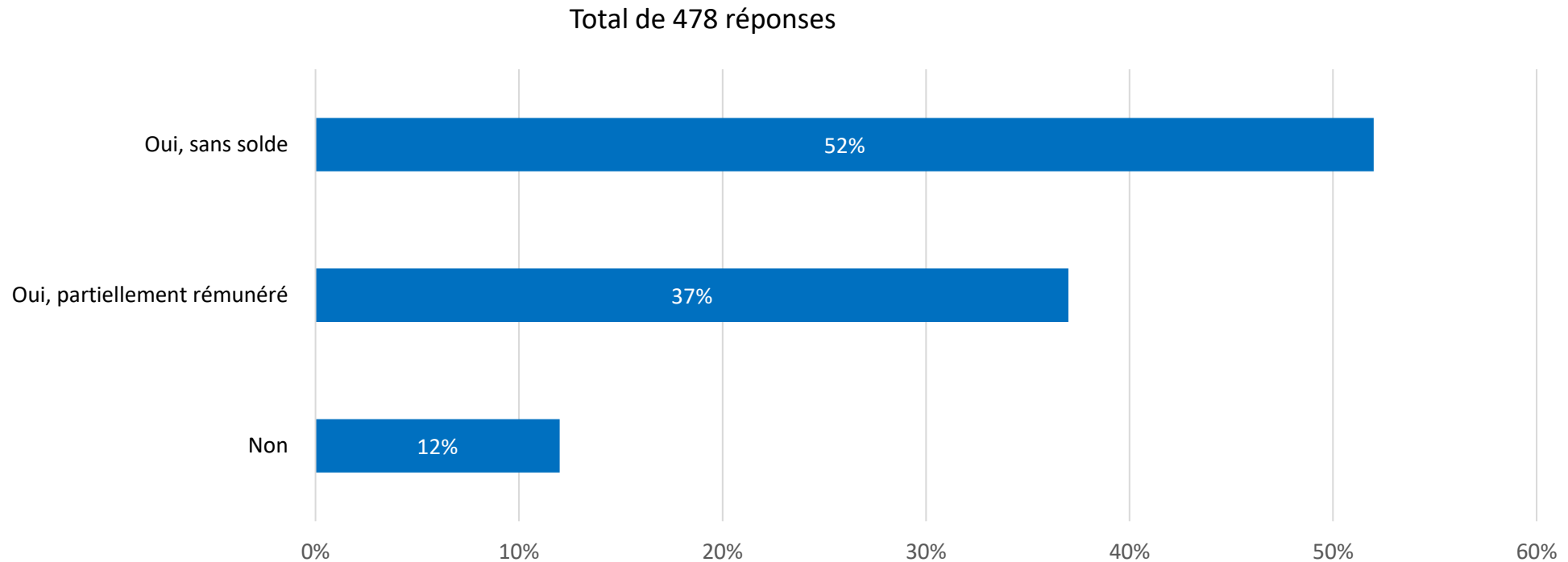
La grande majorité des entreprises (89%) permettent à leurs employé·e·s de prendre un congé plus long que la loi le mentionne en cas de soins apportés à son enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident. Cependant, une partie des entreprises (50%) n'indemnise pas leurs employé·e·s alors que l'autre le fait partiellement (39%).





Question 19

De même, la grande majorité des entreprises (89%) permettent à leurs employé·e·s de prendre un congé plus long que la loi le mentionne en cas de soins apportés à un membre de la famille atteint dans sa santé (enfant, conjoint, parents). Cependant, une partie des entreprises (52%) n'indemnise pas leurs employé·e·s alors que l'autre le fait partiellement (37%).

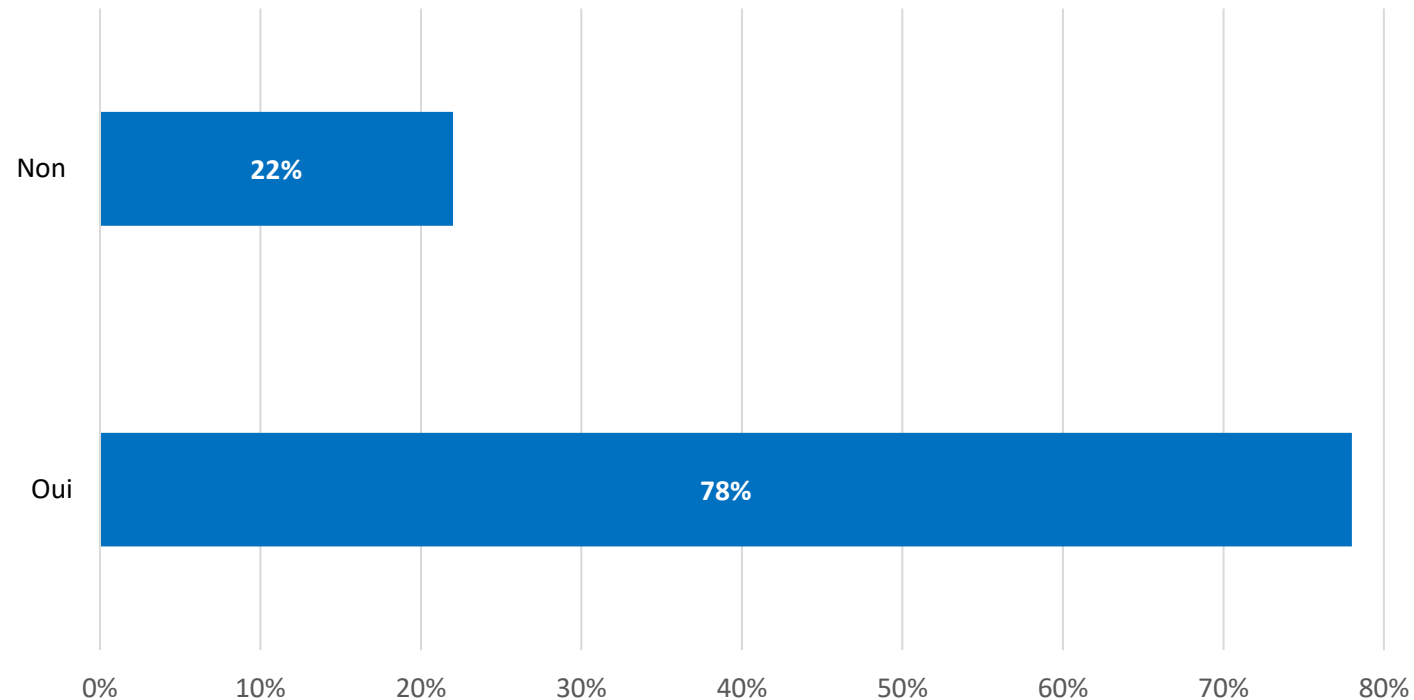




Question 20

Une forte majorité des entreprises (78%) permettent à leurs employé·e·s d'occuper un poste avec fonction de responsable d'équipe/membre de la direction en travaillant à temps partiel.

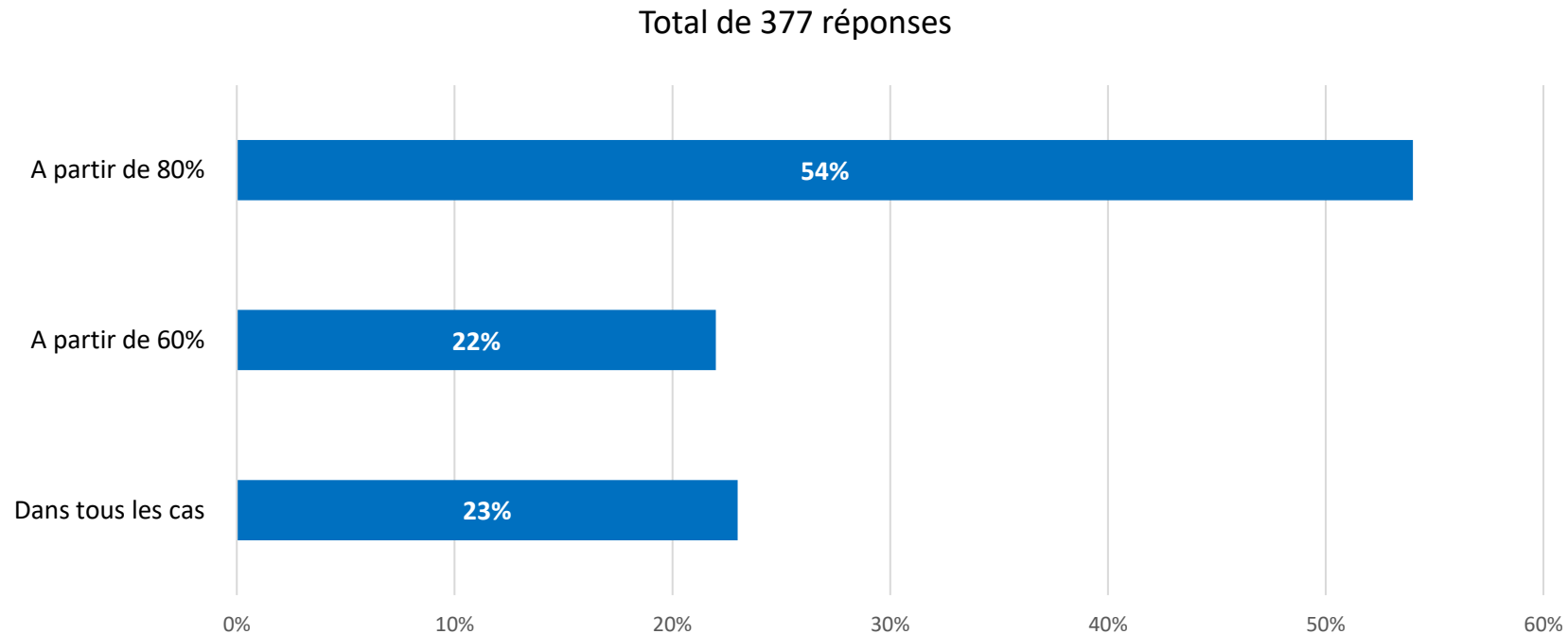
Total de 482 réponses





Question 21

Environ une moitié des entreprises (54%) permettent à leurs employé·e·s d'occuper un poste avec fonction de responsable d'équipe/membre de la direction en travaillant à partir d'un taux d'occupation de 80%. Cependant une autre moitié (45%) l'envisagent dès que le taux d'occupation est de 60%.

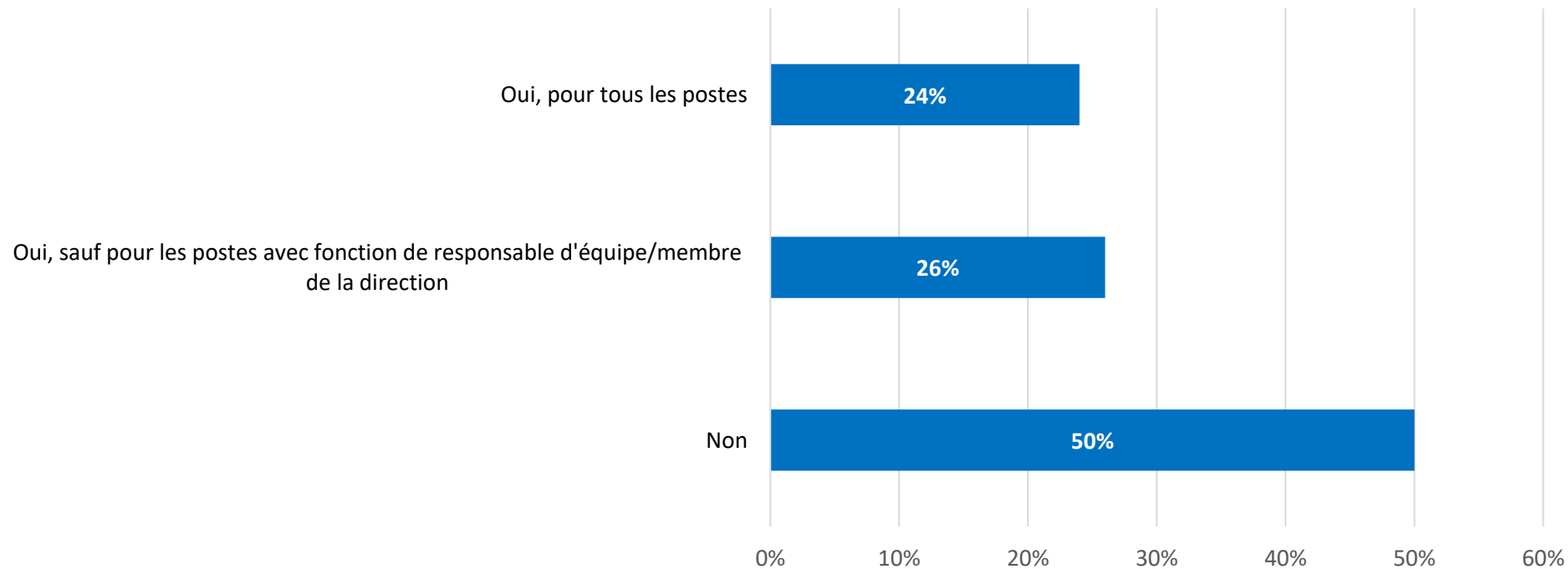




Question 22

La majorité des entreprises (76%) n'autorisent pas le job-sharing pour les postes avec fonction de responsable d'équipe/membre de la direction. En revanche, une moitié des entreprises (50%) l'envisagent pour les autres postes.

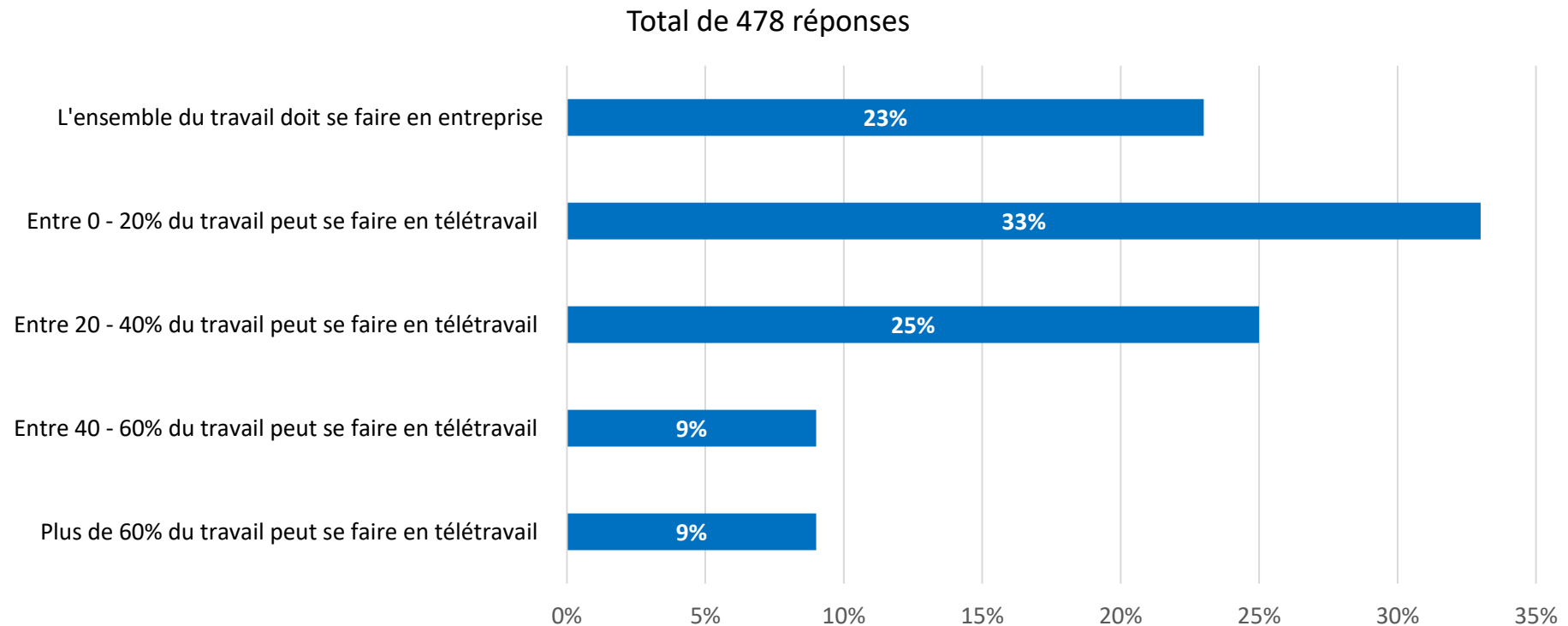
Total de 470 réponses





Question 23

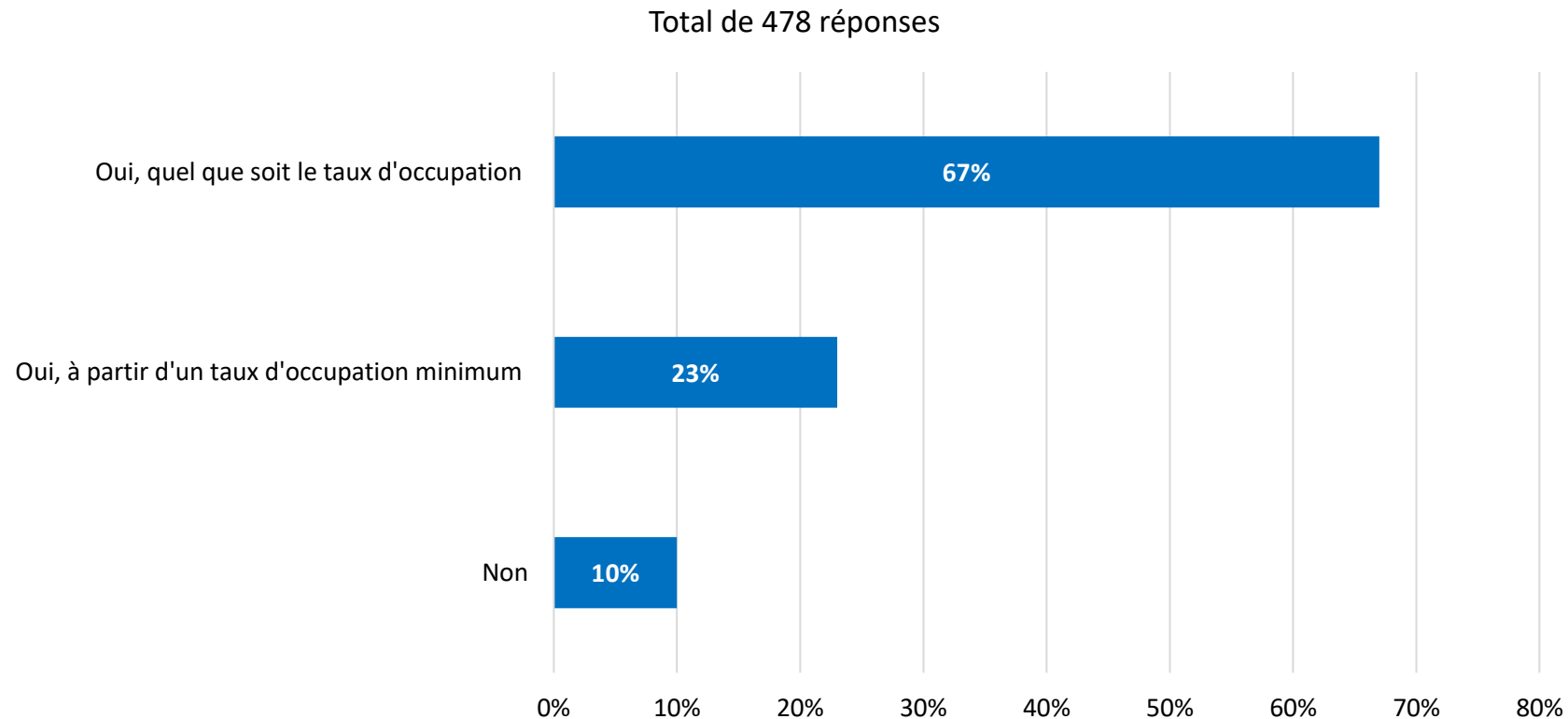
Environ un quart des entreprises (23%) n'autorisent pas le télétravail et un tiers n'autorise pas plus de 1 jour de télétravail. Cela signifie que plus de la moitié des entreprises (56%) n'autorisent pas plus de 1 jour de télétravail et la grande majorité (81%) n'autorise pas plus de 2 jours de télétravail.





Question 25

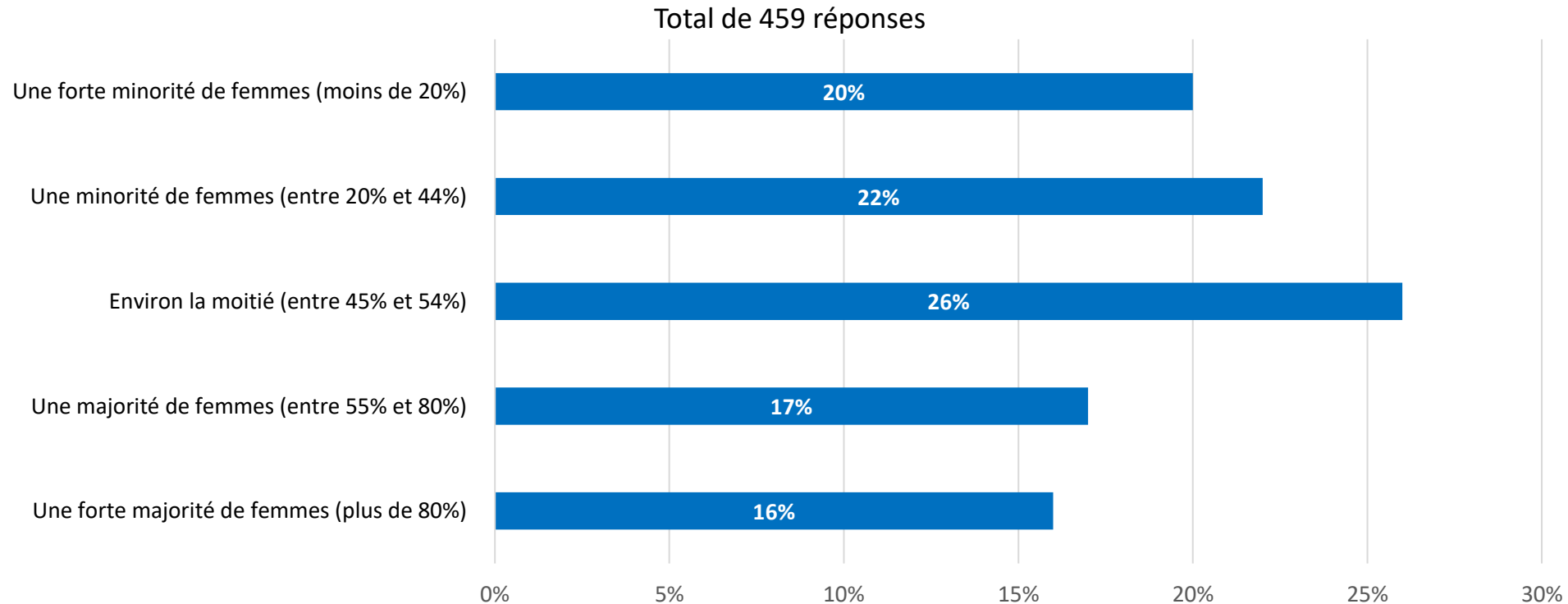
Deux tiers des entreprises (67%) permettent à leur personnel de suivre une formation quel que soit le taux d'occupation dans l'entreprise alors qu'une minorité (33%) ne l'autorise qu'à partir d'un certain taux (23%) ou ne l'autorise pas du tout (10%).





Question 32

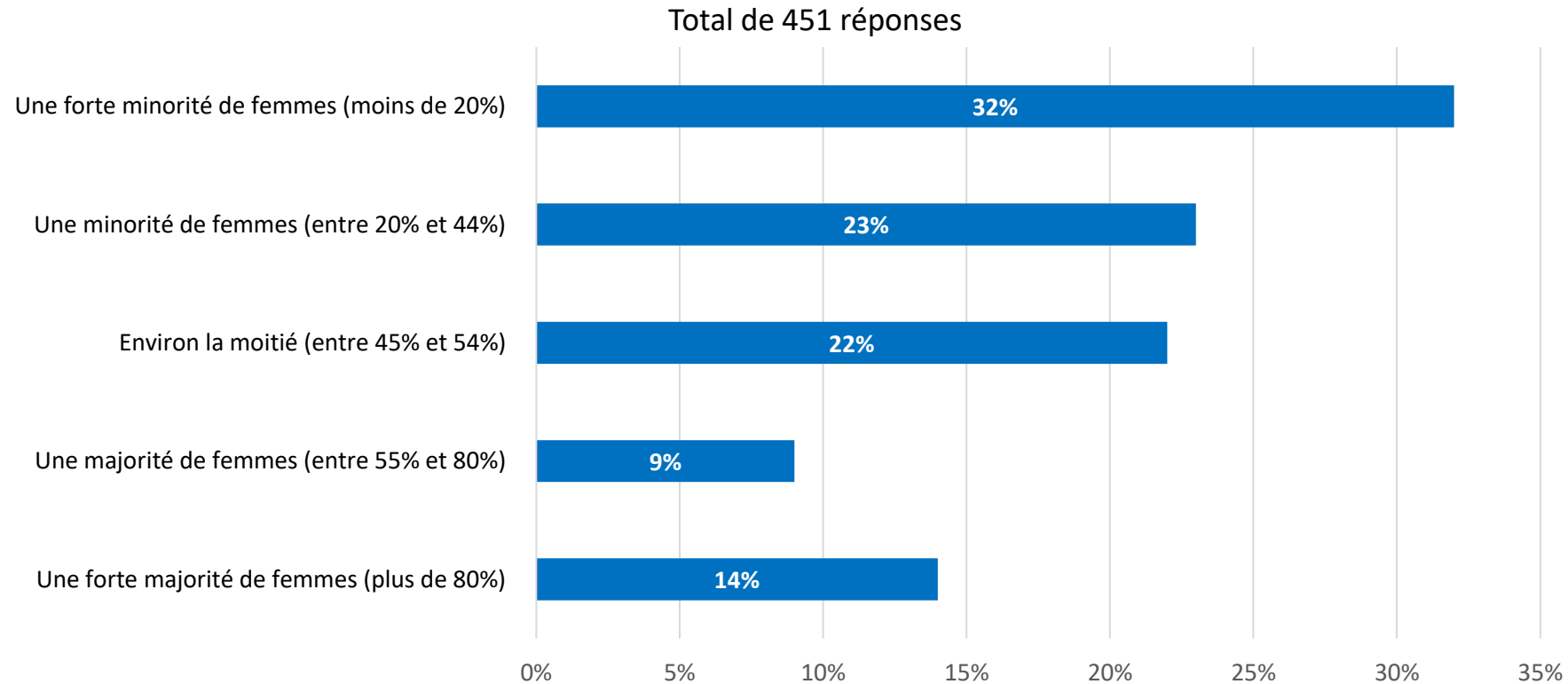
On constate que pour 75% des entreprises la proportion entre femmes et hommes est déséquilibrée. On observe des structures d'entreprises avec beaucoup plus d'hommes (42%) ou avec beaucoup plus de femmes (33%). Seul un quart des entreprises présente une proportion équilibrée entre femmes et hommes.





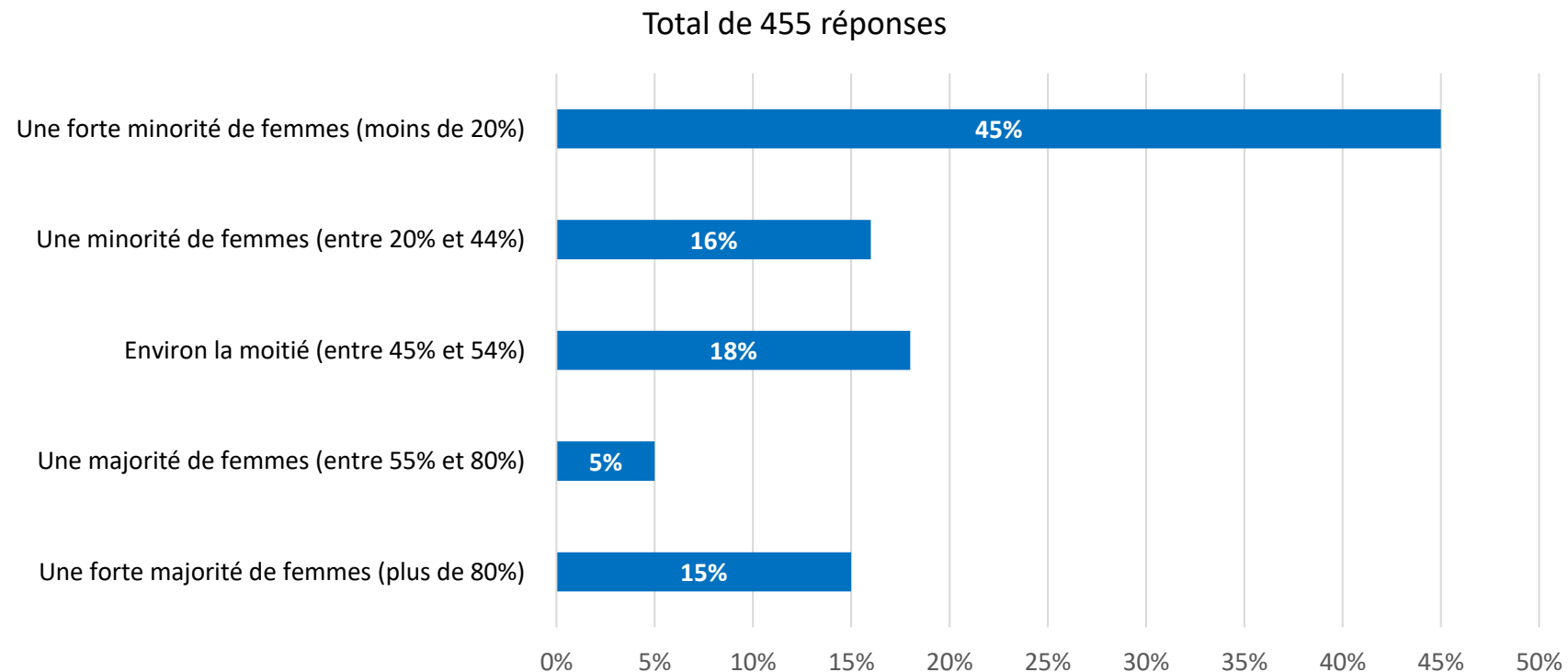
Question 33

Seules un quart des entreprises (22%) présente une proportion entre femmes et hommes équilibrée en tant que responsables d'équipe. Pour 55% des entreprises, ce rapport tend à une surreprésentation masculine, dans 23% des cas à une surreprésentation féminine.



Question 34

Le même constat mais encore accentué que ci-dessus peut être établi. Seules 18% des entreprises présentent une proportion équilibrée entre femmes et hommes en tant que membre de la direction. Pour 61% des entreprises, ce rapport tend à une surreprésentation masculine, dans 20% des cas à une surreprésentation féminine.





Question 35

Selon vous, quelles mesures politiques ou législatives permettraient de favoriser davantage la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée ?

Nous énumérons les réponses citées que nous avons regroupées par thème.

Solutions de garde d'enfants (mesure la plus citée)

- Augmentation du nombre de places en crèche
- Baisse des tarifs de crèches
- Garantir une place en crèche pour chaque enfant permettant aux parents de travailler
- Prise en charge sérieuse entre la 7^e et la 11^e année entre midi et 14 heures et après 15:30
- Que les frais de garde des parents soient encore plus déductibles des impôts
- Plus subventionner les crèches ou les rendre gratuites
- Il faudrait un accueil parascolaire plus cohérent en étendant les horaires, en les adaptant aux horaires de travail (aussi dans le commerce de détail) et une organisation pour l'accueil pendant les vacances scolaires
- Journée continue à l'école
- Garde d'urgence à développer en cas de maladie de l'enfant



PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA



Congés parentaux (mesure souvent citée)

- Congé maternité et paternité plus long
- Congé parental
- Possibilité de prendre un congé non payé



PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA



Flexibilisation du travail (mesure souvent citée)

- Plus de flexibilité dans les horaires de travail
- Imposer aux entreprises de plus de 200 employés d'instaurer au minimum 50% du taux d'occupation en télétravail



Allègement des réglementations (mesure souvent citée)

- Confiance employé/employeur
- Discussion de cas en cas
- Laisser de la souplesse et de l'autonomie aux entreprises sans plus de règles étatiques contraignantes
- Allègement des réglementations
- Faire preuve d'empathie ajustée aux besoins spécifiques des employé·e·s
- Liberté de choix et surtout favoriser le dialogue
- La Suisse a déjà un cadre législatif efficient
- Ne pas charger financièrement les entreprises



PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA



Deuxième partie : Analyses détaillées selon la proportion d'hommes et de femmes et selon la taille de l'entreprise





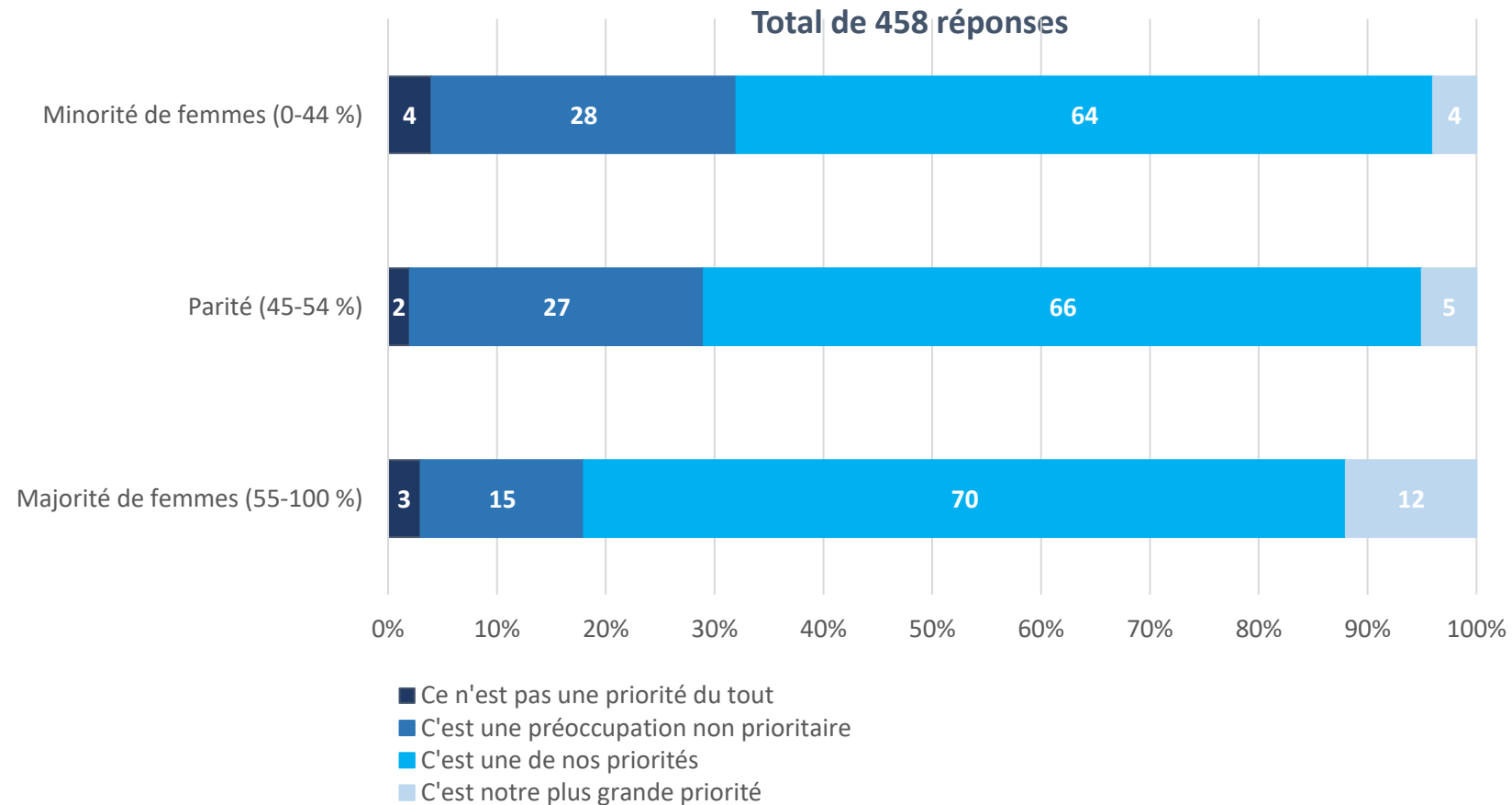
PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA



Analyses détaillées selon la proportion d'hommes et de femmes

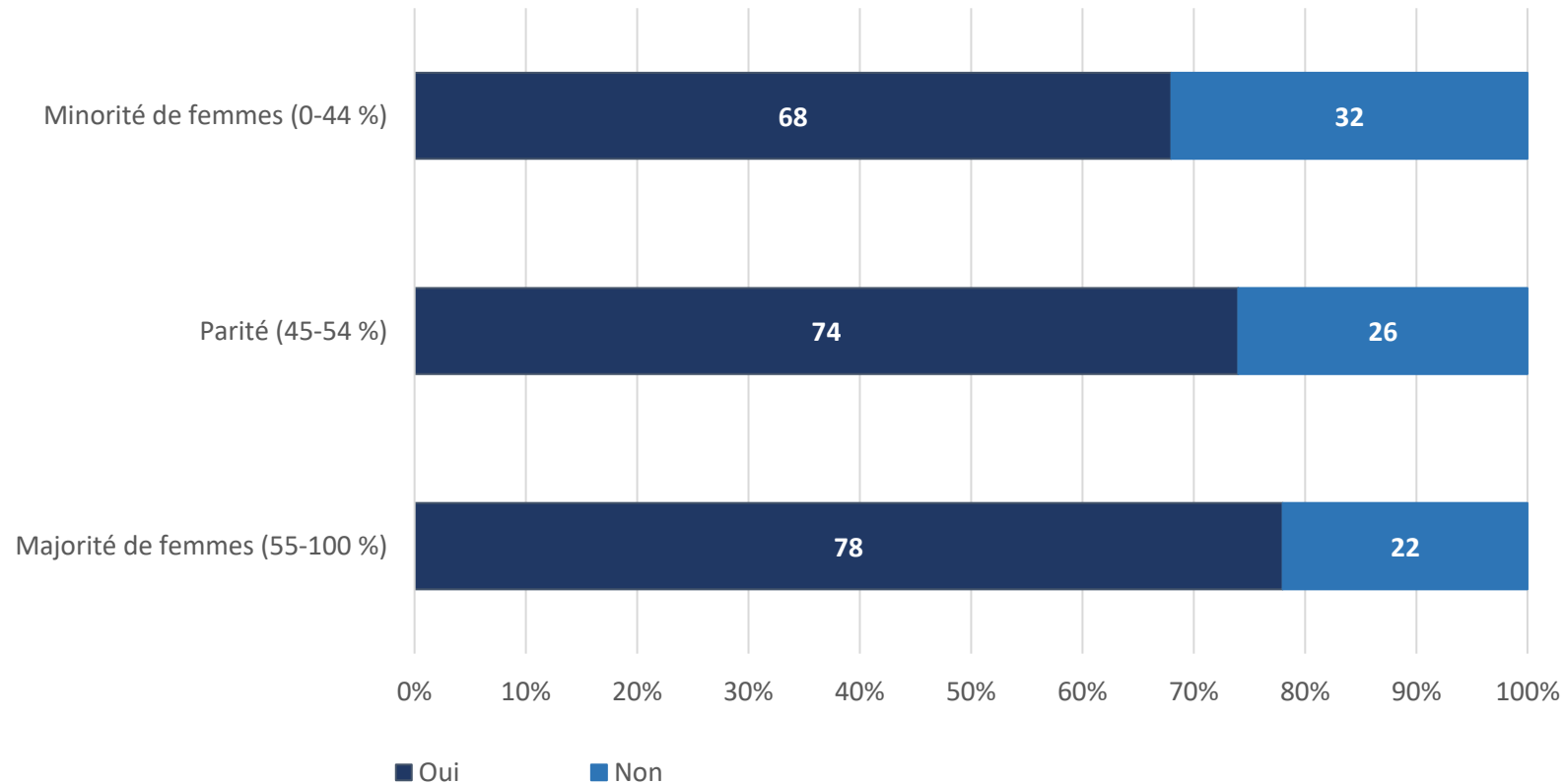


Plus la proportion de femmes dans l'entreprise est importante, plus la conciliation activité professionnelle - vie familiale / privée devient une priorité.



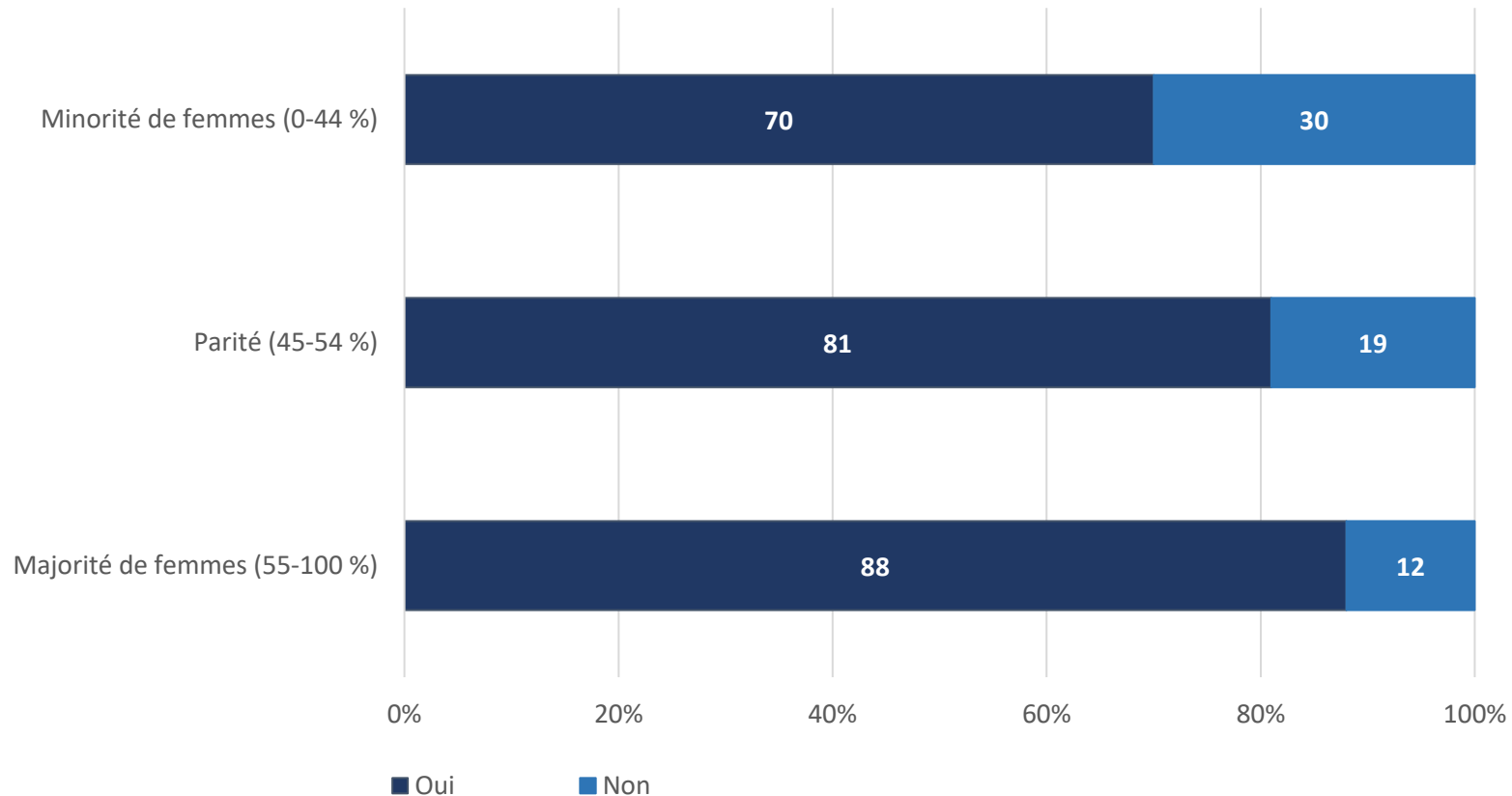


Plus la proportion de femmes est importante, plus les entreprises adaptent les horaires de réunions de sorte que celles-ci n'empiètent pas sur les horaires habituels de prise en charge des enfants.



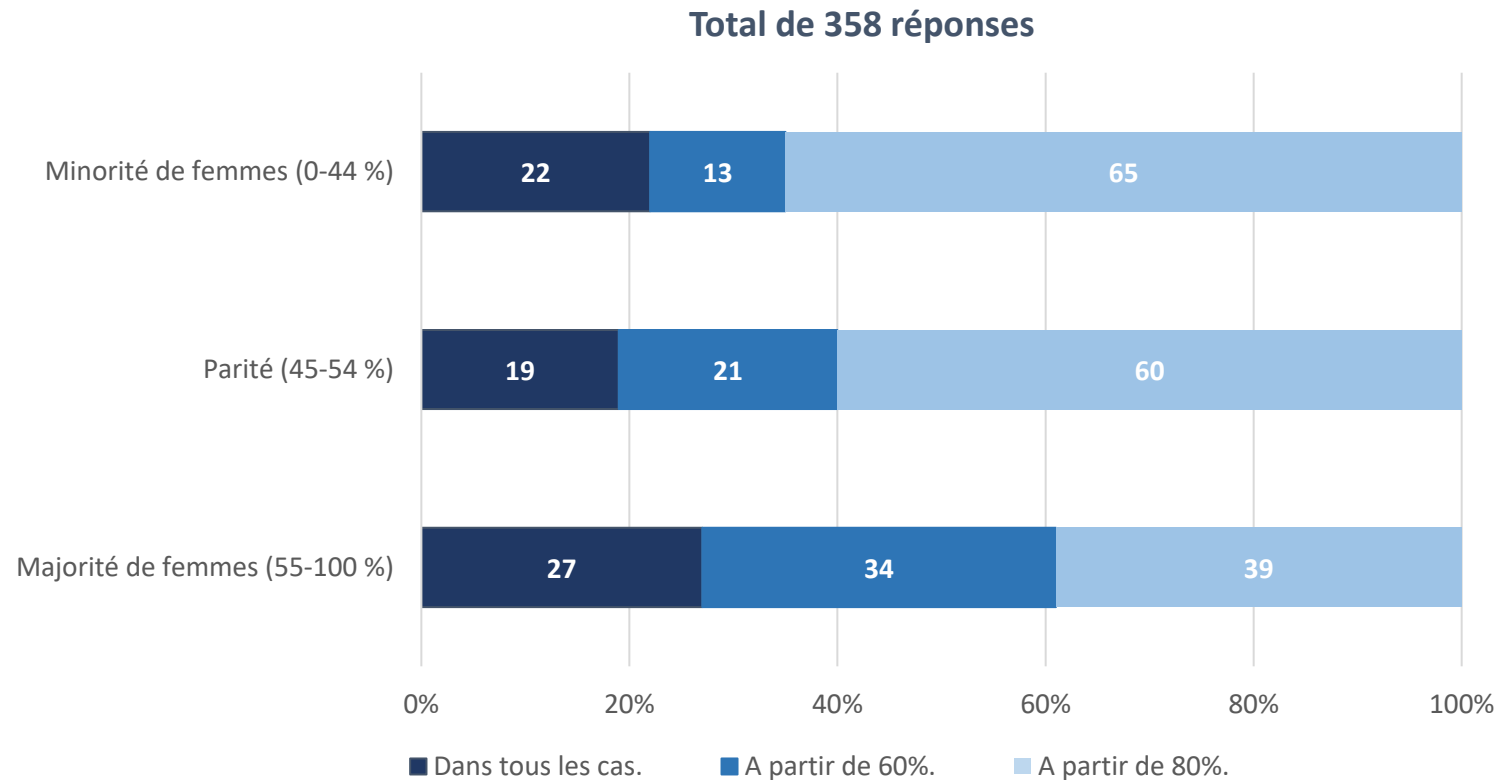


Plus la proportion de femmes dans l'entreprise est importante, plus la possibilité d'occuper un poste avec fonction de responsable d'équipe/membre de la direction en travaillant à temps partiel est élevée.



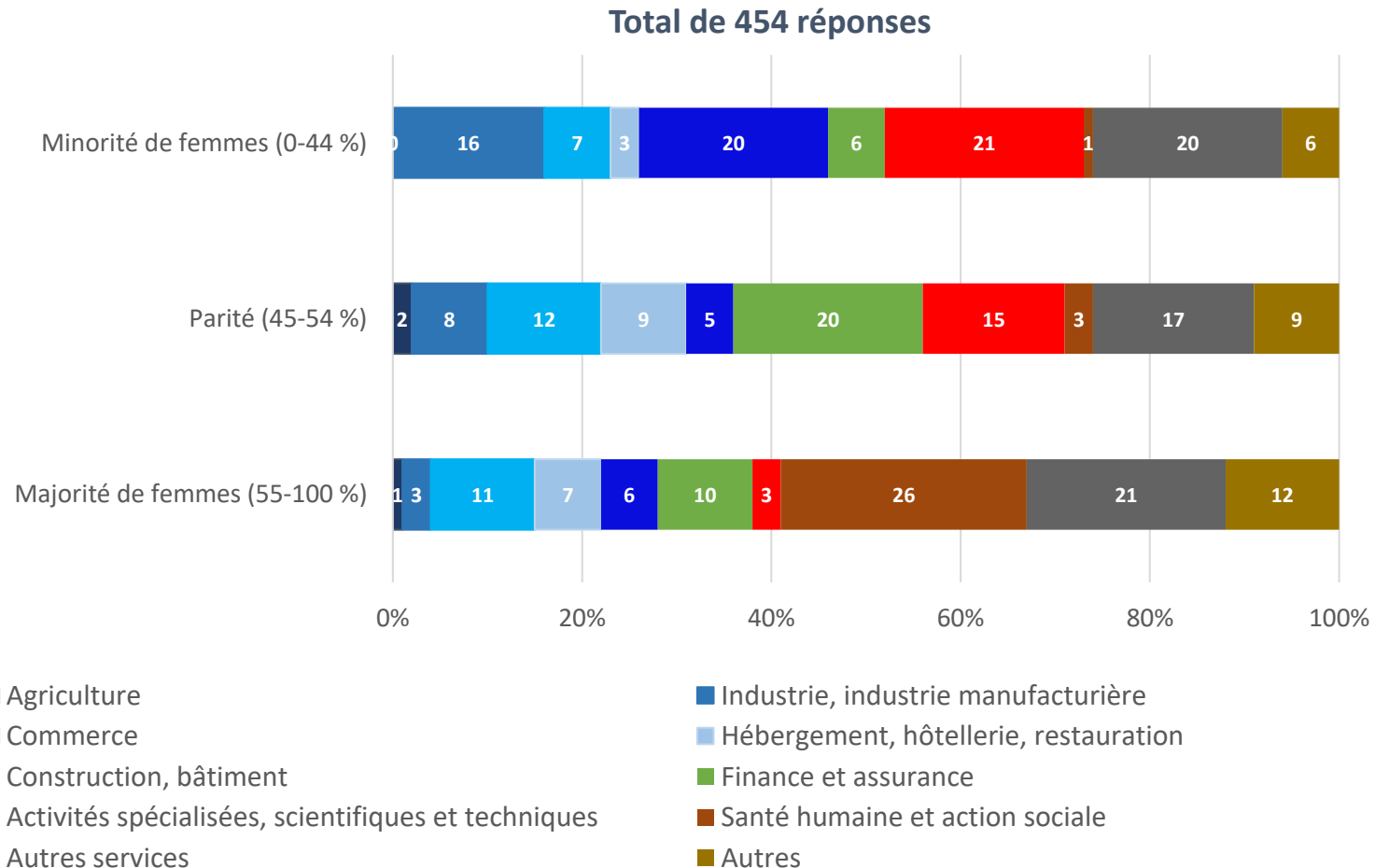


Plus la proportion de femmes dans l'entreprise est importante, plus la possibilité d'occuper un poste avec fonction de responsable d'équipe/membre de la direction à partir d'un taux d'occupation de 60% est importante.





On retrouve plus de femmes dans les métiers de la santé, de l'action sociale et des autres services et une plus grande proportion d'hommes dans les métiers de l'industrie, la construction, le bâtiment ainsi que dans les activités scientifiques et techniques.





PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

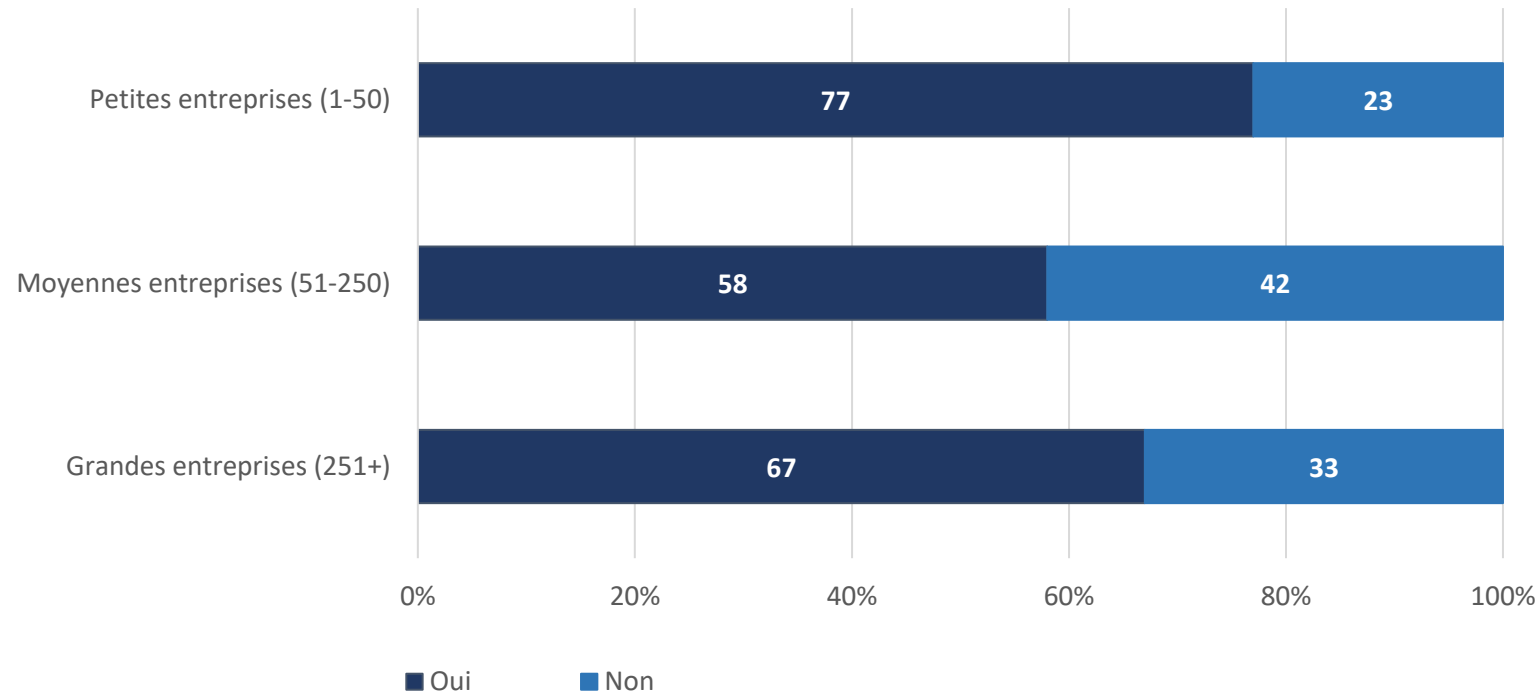


Analyses détaillées selon la taille de l'entreprise



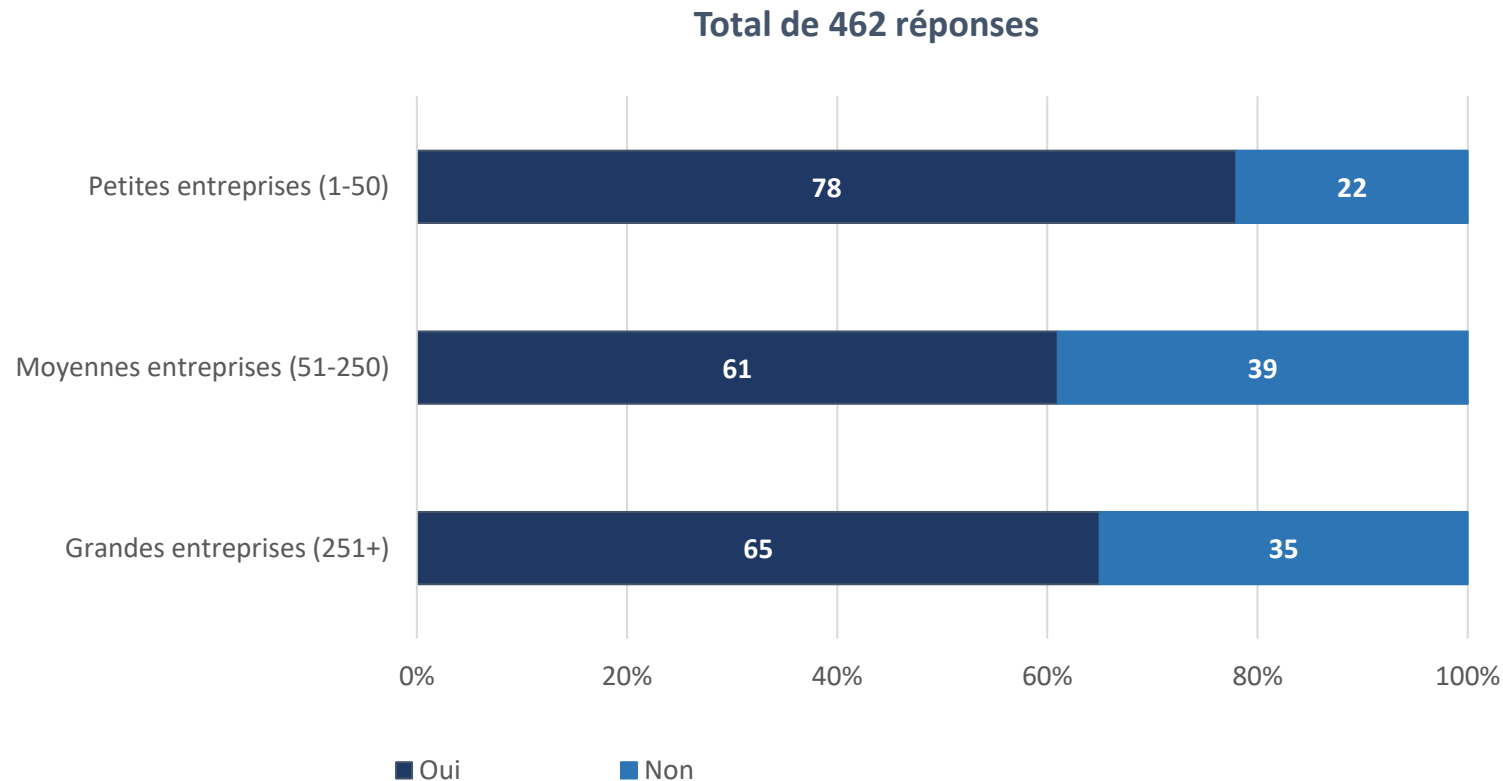
Le personnel est majoritairement consulté mais il l'est encore plus dans les petites entreprises.

Total de 348 réponses





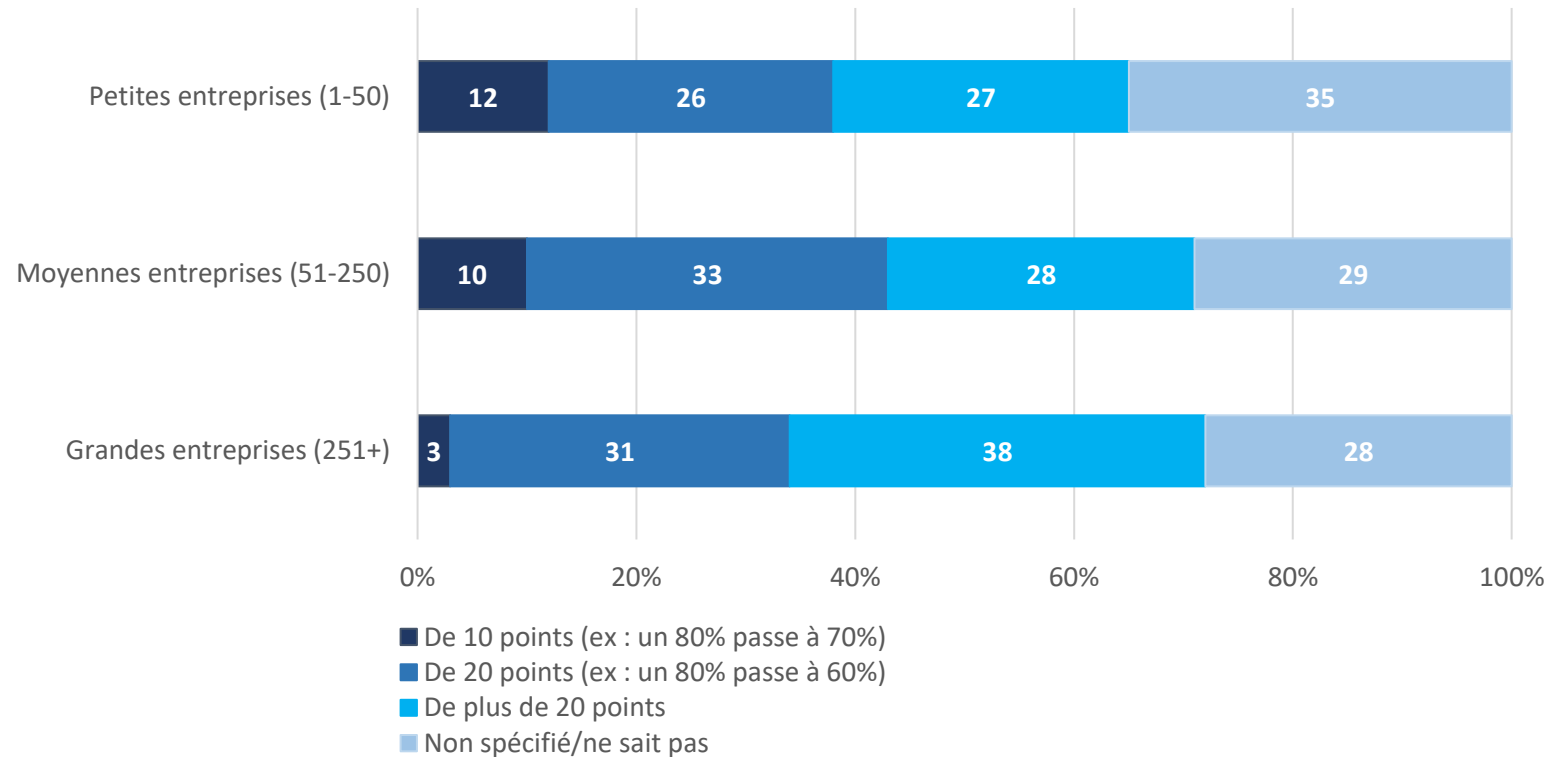
Plus l'entreprise est petite, plus les horaires de réunions sont adaptés de sorte que celles-ci n'empiètent pas sur les horaires habituels de prise en charge des enfants.





Plus l'entreprise est grande, plus la possibilité de réduire de 20 points et plus son taux d'occupation est élevée.

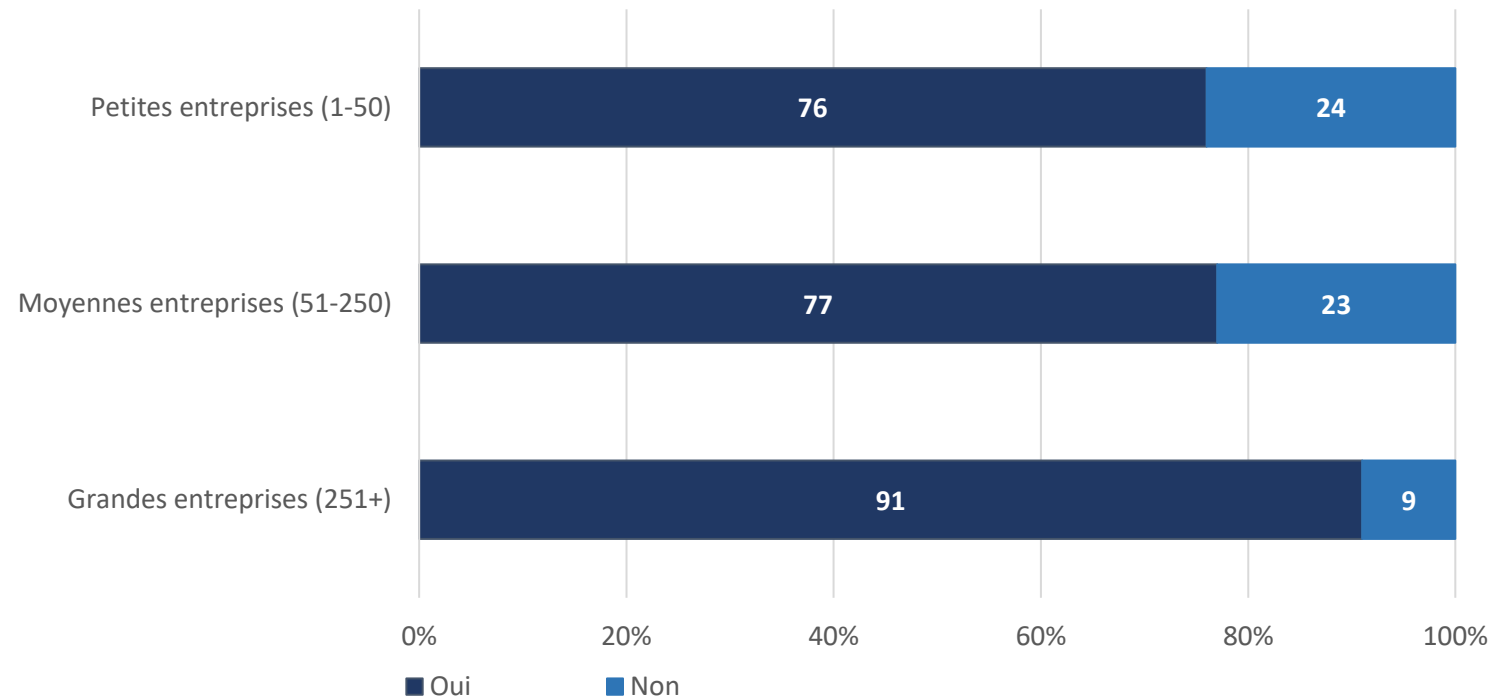
Total de 422 réponses





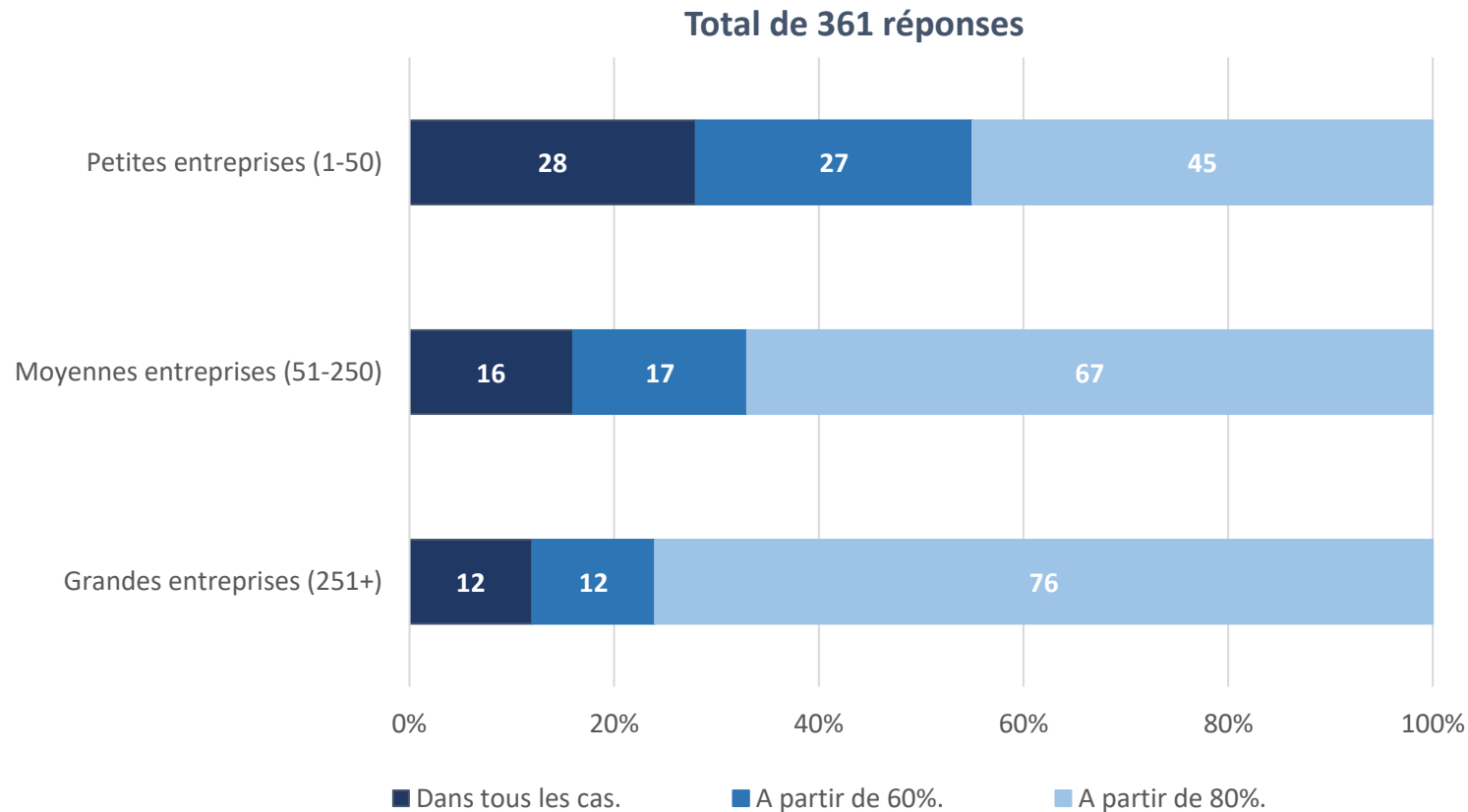
Plus l'entreprise est grande, plus la possibilité d'occuper un poste avec fonction de responsable d'équipe/membre de la direction en travaillant à temps partiel est élevée.

Total de 458 réponses



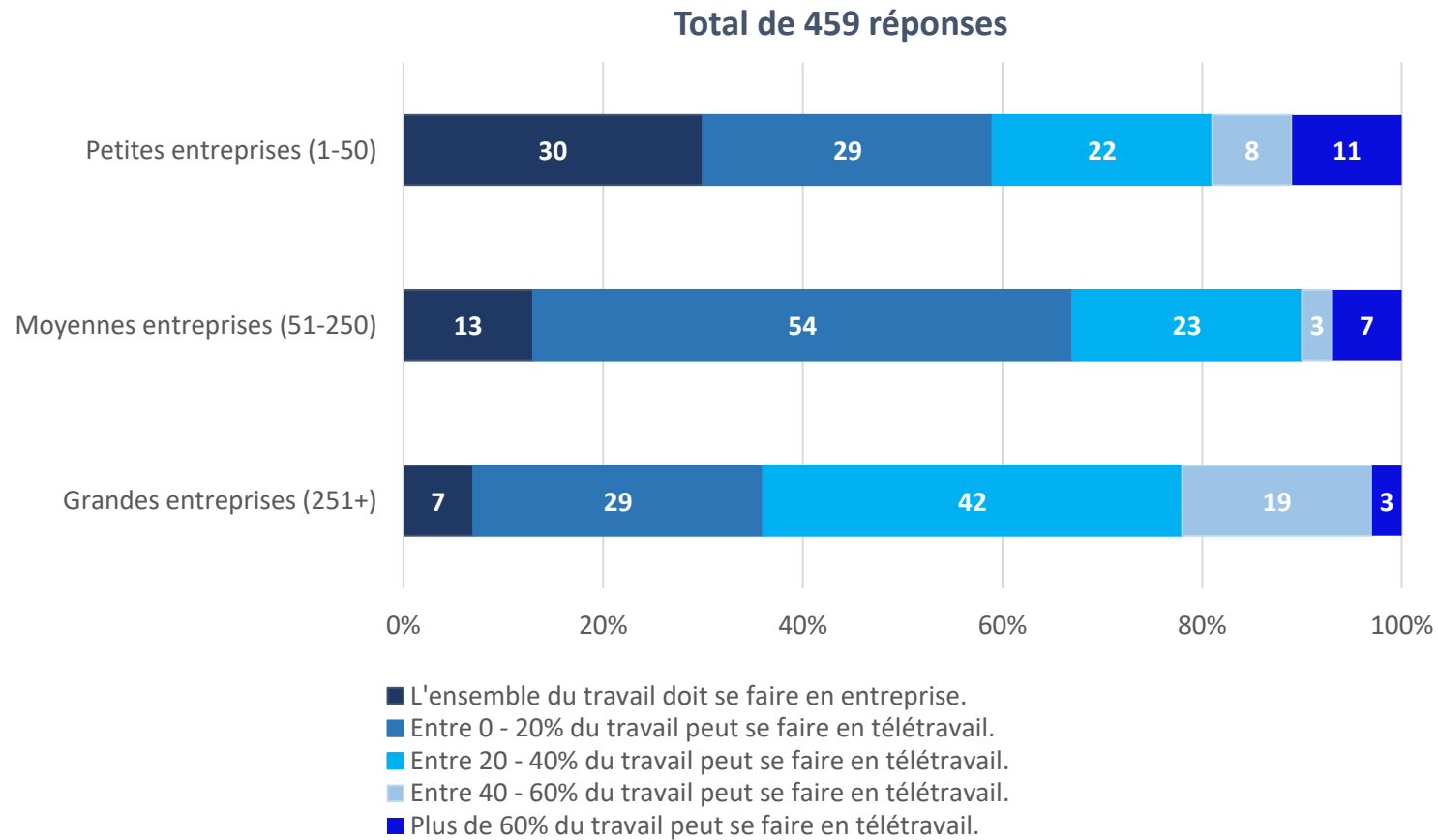


En revanche, la possibilité d'occuper un poste avec fonction de responsable d'équipe/membre de la direction en travaillant à temps partiel à partir d'un taux d'occupation de 60% est plus élevée dans les petites entreprises.



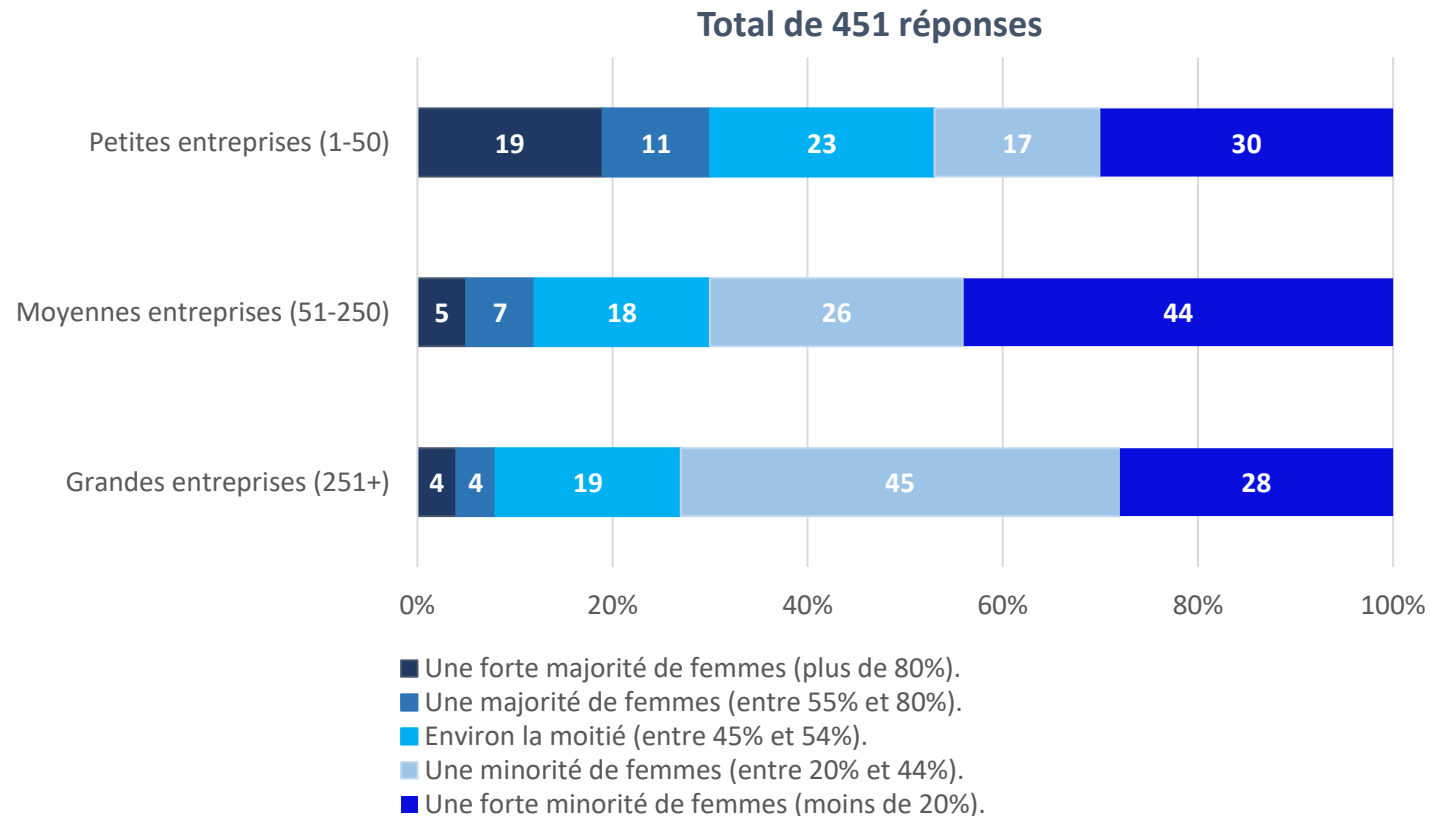


Plus l'entreprise est grande plus la possibilité de télétravail est élevée.



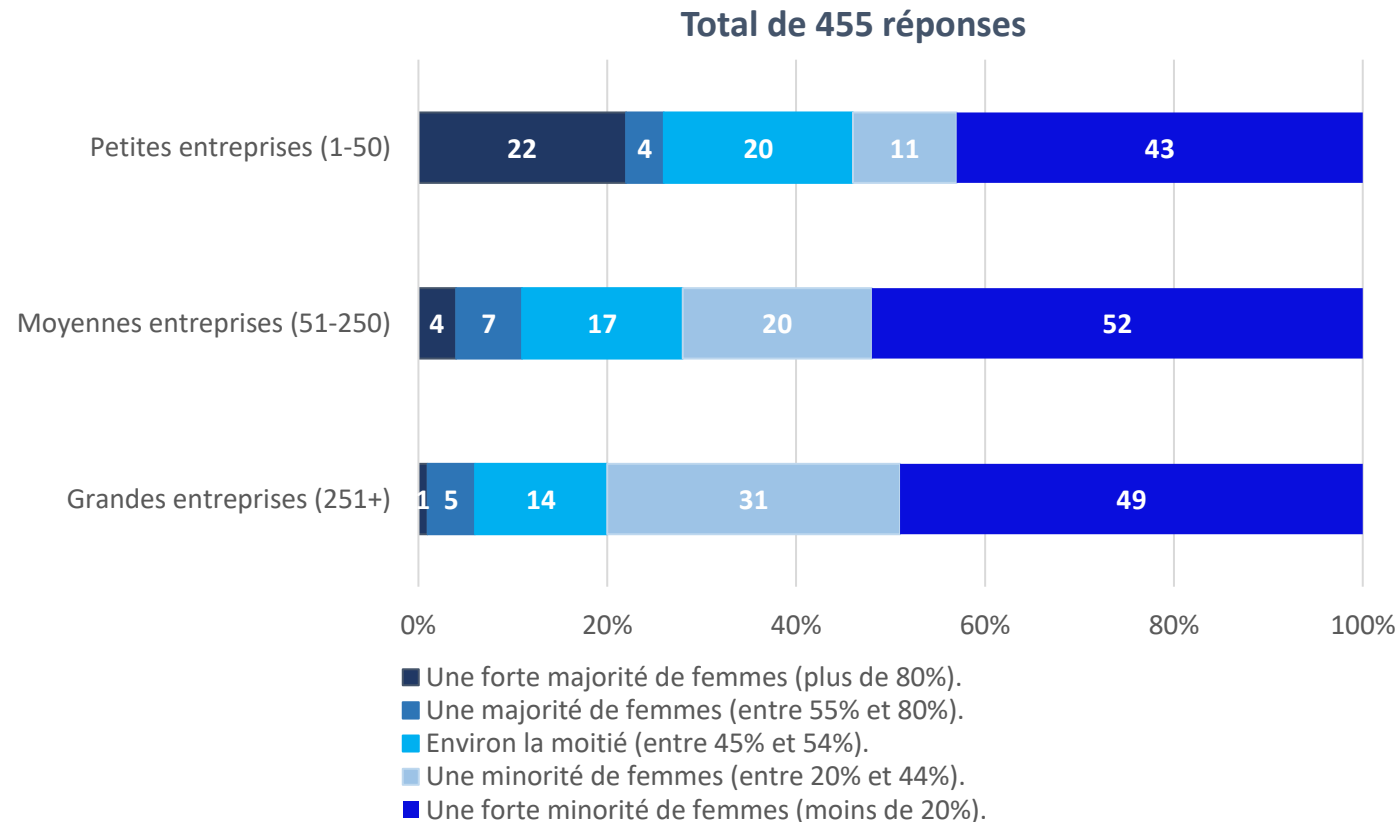


On constate tout d'abord un déséquilibre important entre femmes et hommes au niveau des responsables d'équipes. Les hommes de manière générale assument beaucoup plus cette fonction. Ce déséquilibre est encore plus marqué dans les moyennes et grandes entreprises.





On constate tout d'abord un déséquilibre important entre femmes et hommes au niveau des membres de la direction. Les hommes de manière générale assument beaucoup plus cette fonction. Ce déséquilibre est encore plus marqué dans les moyennes et grandes entreprises.





PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA



Questions ?



Congé pour la prise en charge de proches (art. 329h CO)

Le travailleur a droit à un congé payé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais ne doit pas dépasser trois jours par cas et dix jours par an au total.



Congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident (art. 329i CO)

Si le travailleur a droit à une allocation de prise en charge au sens des art. 16*n* à 16*s* LAPG parce que son enfant est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, il a droit à un congé de prise en charge de quatorze semaines au plus.