

Conciliation travail-famille :

Enquête 2023 auprès des entreprises vaudoises



Ces dernières décennies, la Suisse a adopté, certes tardivement au regard d'autres pays, deux congés favorables à une meilleure organisation des vies professionnelle et familiale : le congé maternité en 2004 et le congé paternité en 2020. Le congé parental fait quant à lui l'objet de nombreux scénarios et débats depuis plusieurs années. Autre domaine central des politiques de conciliation, l'accueil extrafamilial des enfants est soutenu, depuis 2003, par la Confédération au travers d'aides financières à la création de places.

Dans le canton de Vaud, l'accueil de jour des enfants a connu des avancées importantes : entre 2010 et 2020, le nombre de places créées en accueil collectif s'est élevé à 10'500. À noter que l'offre est deux fois plus importante pour les enfants en âge préscolaire (moins de 4 ans) que pour les enfants scolarisés jusqu'à 12 ans¹. En 2020, 60% des enfants de 0 à 4 ans ont fréquenté une institution d'accueil collectif ou ont été gardés par une accueillante en milieu familial, ce taux passe à 43% pour les enfants de moins de 12 ans². Le soutien de l'Etat et des entreprises à la création de places d'accueil contribue à soulager le quotidien de nombreuses familles.

Malgré ces avancées, la conciliation entre emploi et famille repose toujours davantage sur les femmes que sur les hommes. Certes, la répartition du travail rémunéré a beaucoup évolué durant les dernières décennies au sein des couples avec enfants de moins de 15 ans. Toutefois, la naissance d'un enfant entraîne toujours une modification notable du parcours professionnel des femmes, laquelle prend la forme d'une diminution du taux d'occupation³ ou d'une interruption de l'activité lucrative. La paternité tend quant à elle à bonifier la trajectoire professionnelle des hommes.

Ainsi en 2020, dans le canton de Vaud, le modèle dominant d'activité professionnelle dans les couples « est celui dans lequel le père travaille à plein temps et la mère à temps partiel (44%) et le plus souvent entre 50% et 89% (33%). »⁴ Toutefois, on observe par ailleurs une augmentation importante ces dernières années de la proportion de couples où les deux parents travaillent à un même taux d'occupation. « Ainsi la part des couples où le père et la mère exercent leur activité à plein temps est passée de 14% à 23% entre 2010 et 2020. »⁵

Pour continuer à progresser, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ne peut pas être envisagée comme une problématique exclusivement individuelle et encore moins « l'affaire des mères ». Elle n'est pas non plus du seul ressort de l'Etat. Il existe un troisième acteur important dans les politiques de conciliation dont l'action mérite d'être examinée : les entreprises.

L'enquête pionnière menée par Pro Familia Suisse avec le soutien du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) permet de constater que les entreprises se sont emparées de cette thématique. Plus encore, il est réjouissant de voir qu'elles aspirent à mettre en œuvre de nouvelles mesures favorables à la conciliation travail-famille.

Maribel Rodriguez
Cheffe du BEFH

¹ Les chiffres de l'égalité, Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes & Statistique Vaud, 2022, page 26.

² Op. cit. page 27.

³ Office fédéral de la Statistique, Effets des responsabilités de prise en charge d'enfants sur l'emploi actuel, en 2018

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/conciliation-travail-non-remunere/conciliation-travail-famille.html> (page consultée le 06.09.2023)

⁴ Les chiffres de l'égalité, édition 2022, page 25.

⁵ Op. cit. page 25.

Introduction

Les transformations du monde économique et des modes de vie individuels et familiaux posent de nouveaux défis pour les entreprises et les individus en termes d'organisation du travail. De nombreuses branches connaissent une pénurie de personnel qualifié, accentuée par la pandémie du coronavirus. Par ailleurs, la génération des *baby-boomers* sera bientôt à la retraite. Dans le contexte de vieillissement démographique que connaissent les sociétés occidentales, de plus en plus de travailleuses et travailleurs seront confronté-e-s à la prise en charge de personnes proches âgées. Comme les femmes ont traditionnellement la charge du travail de « soins à autrui », elles sont l'objet d'injonctions non seulement à s'occuper de leurs enfants et conjoint, mais également de leurs parents (et beaux-parents) âgés. Cela doit rester un point de vigilance pour continuer à progresser vers l'égalité. Enfin, les jeunes générations aspirent et demandent à pouvoir mieux concilier leur activité professionnelle avec leur vie familiale et privée. Celles-ci ont un rapport plus distant au travail rémunéré que les générations précédentes.

Face aux défis posés par la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale/privée, quelles mesures les entreprises vaudoises mettent-elles en place ? Souhaitent-elles explorer d'autres champs d'action ? Si oui, lesquels ?

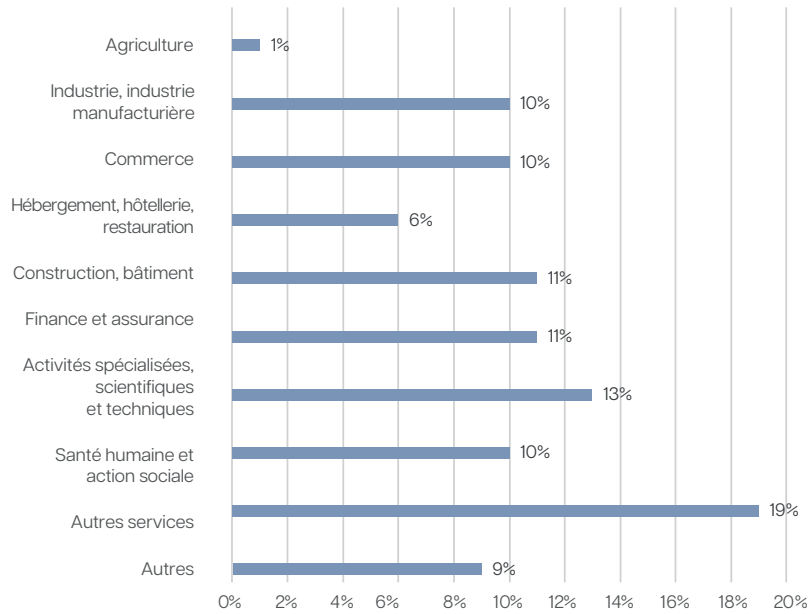
Engagé depuis des années en faveur de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) a souhaité disposer d'un état des lieux des mesures de conciliation en vigueur dans les entreprises vaudoises. Il s'est associé à Pro Familia Suisse pour réaliser une étude auprès des entreprises du canton. Celles-ci ont été sondées pendant le printemps 2023.

Présentation de l'enquête

L'enquête s'est déroulée du 24 avril au 7 juin 2023. Sa diffusion auprès des entreprises a été assurée par les principales associations patronales du canton et le Service de la promotion de l'économie et de l'innovation (SPEI). 704 entreprises ont répondu à au moins une question.

La majorité des entreprises qui ont répondu au questionnaire, soit 87%, appartiennent au secteur privé et se répartissent à parts quasi égales dans différentes branches d'activité (cf. figure 1 ci-après). Les petits établissements sont fortement représentés puisque 66% des entreprises répondantes comptent moins de 50 personnes. Les entreprises publiques ou parapubliques appartiennent quant à elles à la catégorie des grandes entreprises.

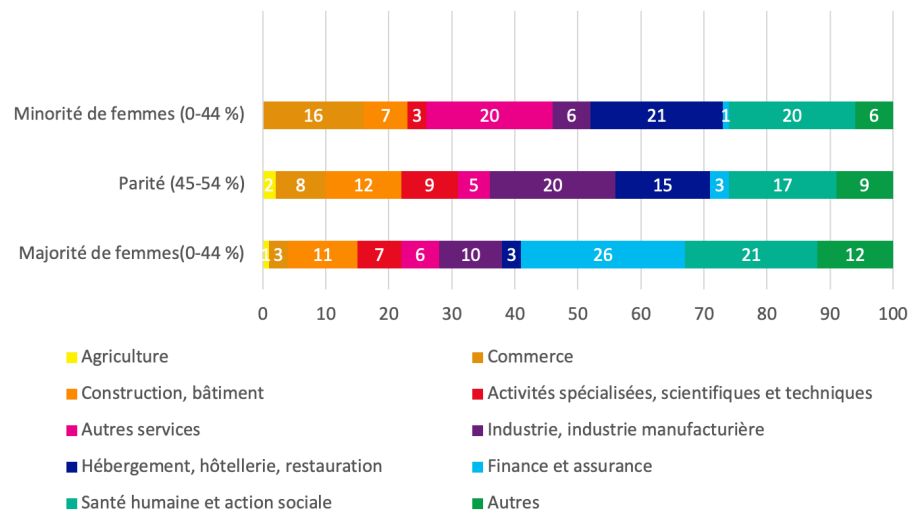
Figure 1 – Répartition des entreprises selon la branche d'activité (total 461 réponses)



La composition du personnel diffère fortement, les hommes sont surreprésentés dans 42% des entreprises répondantes, les femmes dans un tiers d'entre elles. Seul un quart des entreprises qui ont participé à l'enquête sont paritaires du point de vue de la composition du personnel.

À noter que la proportion de femmes est plus élevée dans les entreprises publiques/ parapubliques ou à but non lucratif que dans les entreprises privées.

Figure 2 - répartition des entreprises selon proportion femmes-hommes et branche d'activité (total 454 réponses)



L'analyse établit que **les petites entreprises** (moins de 50 personnes), mettent, elles aussi et contrairement aux idées reçues, en place plusieurs mesures favorisant la conciliation de l'activité professionnelle et de la vie familiale/privée. Les petites entreprises consultent davantage leur personnel sur les mesures qu'elles souhaitent appliquer que les grandes entreprises.

Plus de 2 entreprises sur 3 (71%) considèrent la **conciliation** de la vie professionnelle et de la vie familiale comme une **priorité**.

Au cours des 5 dernières années, près de 3 entreprises sur 4 (72%) ont pris de nouvelles mesures favorables à la conciliation, notamment en consultant leur personnel (pour 70% d'entre elles).

Public cible des mesures de conciliation

Deux tiers des entreprises (64%) proposent les mesures de conciliation activité professionnelle - vie familiale/privée **à l'ensemble du personnel**. Un tiers des entreprises ciblent ces mesures selon la catégorie de personnel. Ce sont surtout les grandes entreprises qui adoptent des mesures différenciées selon le type de personnel.

Canaux de communication

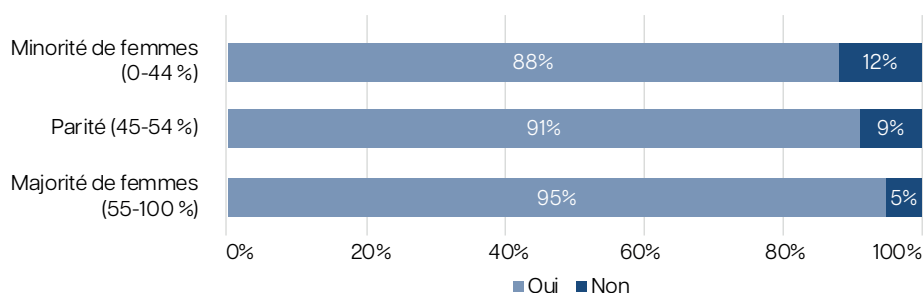
Différents **canaux de communication** sont utilisés par les entreprises pour informer le personnel sur les mesures qu'elles appliquent. L'information est donnée lors de l'entretien d'embauche (28%), à travers le site internet ou intranet, les bulletins d'information ou tableaux d'affichage (27%), à la demande (26%) et lors de l'entretien annuel (18%).

Flexibilité du travail

89% des entreprises répondantes entrent en matière pour accorder une **diminution du taux d'occupation**, et dans plus de la moitié des cas, la réduction autorisée est de 20 points ou plus. Dans 77% des cas de réduction du temps de travail, le cahier des charges est adapté en conséquence. Dans la quasi-totalité des entreprises (98%), une augmentation ultérieure est possible, mais ne constitue pas un droit.

Les entreprises vaudoises permettent également dans leur grande majorité (72%) l'adaptation des **horaires de réunion** en fonction des horaires habituels de prise en charge des enfants et la **planification des vacances** en fonction des exigences familiales (74%). Cette dernière mesure fait l'objet d'une négociation avec le personnel pour 74% d'entre elles. À noter encore que le personnel peut reprendre **sous forme de vacances les heures supplémentaires** dans 61% des entreprises. Enfin, la **flexibilité dans les horaires de travail** est largement diffusée dans les entreprises répondantes (90%).

Figure 3 Proportion d'entreprises offrant la possibilité de diminuer le temps de travail selon composition du personnel



Si le **télétravail** s'est largement diffusé pendant la pandémie du coronavirus, près d'un quart des entreprises répondantes n'autorise pas le télétravail (23%) et un tiers n'accorde qu'un jour de télétravail.

Congés liés à la parentalité

Près de quatre entreprises répondantes sur cinq (78%) offrent la possibilité à leurs employées de prendre un **congé maternité plus long** que celui prévu par la loi fédérale. En revanche, seules 17% le financent. Les entreprises appliquent une politique similaire pour le congé paternité. 71% d'entre elles octroient aux pères un **congé paternité** plus long que le délai légal, mais seules 12% d'entre elles le rémunèrent.

Le **remplacement d'une employée pendant son congé maternité** n'est pas systématique : dans près de deux entreprises sur trois (65%), le remplacement dépend du poste de travail. À noter que 18% des entreprises organisent systématiquement le remplacement d'une employée durant son congé maternité.

De nombreuses entreprises (89%) permettent à leurs employé-e-s de prendre 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**. Cependant, la moitié des entreprises ne rémunère pas ses employé-e-s alors que l'autre le fait.

Conciliation et postes à responsabilité/dirigeants

Une large majorité des entreprises répondantes (78%) offre la possibilité de **travailler à temps partiel** aux **responsables d'équipe ou aux membres de la direction**. 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.

À noter que les femmes sont sous-représentées dans les fonctions avec conduite d'équipe ou dirigeantes dans la grande majorité des entreprises vaudoises.

Influence de la composition du personnel sur les mesures de conciliation

Plus la proportion de femmes dans l'entreprise est importante, plus la conciliation activité professionnelle - vie familiale / privée devient une priorité. Ces entreprises consultent davantage le personnel sur les mesures qu'elles appliquent et les mesures concernent plus souvent l'ensemble du personnel.

La possibilité de réduire le temps de travail de plus de 20 points de pourcentage et d'adapter les horaires des réunions de travail de sorte que celles-ci n'empiètent pas sur les horaires habituels de prise en charge des enfants est plus élevée dans les entreprises qui occupent majoritairement des femmes. Le remplacement systématique d'une employée qui bénéficie d'un congé maternité est également plus important. Lorsque le personnel est majoritairement féminin, la solution du partage de poste de travail (job-sharing) est en outre plus accessible de même que la possibilité d'occuper un poste de responsable d'équipe ou une fonction dirigeante à temps partiel. Les entreprises dont le personnel est majoritairement féminin ou composé à parts égales de femmes et d'hommes financent davantage les congés liés à la parentalité ou de proche-aidants d'une durée supérieure au délai légal. En revanche, et de manière très surprenante, la solution du télétravail est moins accessible dans les entreprises comptant une majorité de femmes que dans celles qui sont paritaires ou à majorité d'hommes.

Conclusion

Les résultats de cette enquête pionnière montrent que les entreprises vaudoises ont conscience de l'enjeu que constitue la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Il est également réjouissant de constater qu'elles souhaitent prendre de nouvelles mesures dans les prochaines années, en particulier dans le domaine de la flexibilité du temps de travail, de la planification des vacances et des horaires de réunions en fonction des exigences familiales.

Contrairement à l'idée reçue que seules les grandes entreprises offrent des mesures favorables à la conciliation travail-famille, les petites entreprises qui sont majoritaires parmi les répondantes à l'enquête, proposent plusieurs mesures dans ce domaine. Plus encore, elles disent aspirer à mettre en œuvre de nouvelles mesures.

Le fait que les acteurs économiques du canton se préoccupent véritablement de la conciliation illustre l'importance d'agir à différents niveaux et de compléter l'action de l'Etat dans ce domaine. À cet égard, les entreprises vaudoises considèrent l'accueil extrafamilial des enfants (augmentation du nombre de places, diminution des tarifs, garantie d'une place par enfant) comme une mesure décisive pour la conciliation, suivie par les congés liés à la parentalité (congé maternité et paternité plus longs, congé parental, possibilité de prendre un congé parental non payé), la flexibilité du temps de travail (horaires de travail, télétravail, etc.) ainsi que l'allègement des réglementations.

Le fait que les mesures favorables à la conciliation soient plus développées dans les entreprises occupant davantage de femmes que d'hommes illustre la représentation dominante selon laquelle la conciliation est l'affaire des mères. En d'autres termes, en 2023, les entreprises vaudoises ne conjuguent que faiblement le thème de la conciliation au masculin. Continuer à considérer les hommes comme étant les pourvoyeurs principaux des ressources du ménage, et la rémunération des femmes comme un salaire d'appoint, comporte de nombreux risques sociétaux. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, les entreprises vaudoises gagneraient à considérer le potentiel des femmes comme des hommes, ce d'autant qu'aujourd'hui plus de femmes fréquentent les Hautes écoles que les hommes. En outre, dans une société où le regard que porte la jeune génération sur la valeur du travail rémunéré a changé, de plus en plus de pères souhaitent consacrer une partie de leur temps à la prise en charge d'enfants, voire de proches atteints dans leur santé et sont moins enclins à sacrifier leur vie privée au bénéfice de leur réussite professionnelle.



À souligner également que la charge de travail organisationnel et émotionnel n'est pas sans risques, ni pour la santé des individus, ni pour la performance des entreprises.

Enfin, avec une telle conception des rôles féminins et masculins dans l'univers professionnel et familial, le risque est grand de renforcer la dépendance économique des femmes envers les hommes pour celles qui vivent en couple et envers l'Etat pour celles qui vivent dans un ménage monoparental. Le poids de la conciliation assumé par les femmes est lourd. Elles sont nombreuses à payer cher le partage inégal du travail rémunéré et non-rémunéré. L'autonomie économique des femmes est pourtant un enjeu crucial non seulement pendant la vie active, mais également à la retraite.

Il est essentiel que les mesures favorables à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale s'adressent à l'ensemble du personnel afin de permettre la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la sphère professionnelle.

Certes, cela signifie un changement important dans la culture d'entreprise, lequel demande du temps et des ressources, mais le retour d'expériences à la fois du terrain mais aussi de différentes études scientifiques montre que les avantages sociaux et surtout économiques sont bien supérieurs aux risques.