



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX



Fédération des
Entreprises
Romandes
Genève



PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

Étude sur la conciliation Travail – Famille/Vie Privée au sein des entreprises genevoises

2023

Une étude menée par le Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV)
de l'Etat de Genève et par Pro Familia Suisse, en collaboration avec la FER-GE

Sommaire

Analyse de l'enquête sur la conciliation Travail – Famille/Vie Privée au sein des entreprises genevoises	2
Données structurelles	2
Réponses relatives à l'organisation de l'entreprise	2
Les mesures de conciliation propres à tou-te-s les employé-e-s	3
Les mesures de conciliation concernant les postes à responsabilités	3
Les mesures de conciliation concernant la formation continue	3
Les mesures de conciliation propres aux obligations familiales	3
Analyse selon la taille des entreprises et la proportion femmes-hommes dans les entreprises	4
• Influence de la taille de l'entreprise	4
• Influence selon la répartition femmes-hommes	5
Conclusions	6

Analyse de l'enquête sur la conciliation

Travail – Famille/Vie Privée au sein des entreprises genevoises

Le Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV) de l'Etat de Genève et Pro Familia Suisse ont mené une enquête sur la conciliation Travail – Famille/Vie Privée au sein des entreprises genevoises du 12 janvier au 10 février 2023. L'analyse porte sur les réponses de 1'523 entreprises qui ont répondu au moins à une question. D'une manière générale, les réponses sont très positives et beaucoup de propositions ont été formulées.

Données structurelles

Du point de vue des données structurelles des entreprises, on relève que la grande majorité de celles-ci sont des entreprises :

- de moins de 10 personnes (61%) (et 27% des réponses proviennent d'entreprise occupant jusqu'à 50 personnes)
- privées (81%)
- qui occupent légèrement plus d'hommes
- de secteurs très différents

Ces données sont importantes dans la mesure où elles indiquent que les organisations qui occupent peu de personnel peuvent mettre en place des mesures favorisant la conciliation « activité professionnelle-vie familiale/vie privée ». En majorité, ces entreprises occupent plus d'hommes et proviennent de secteurs très variés.

Réponses relatives à l'organisation de l'entreprise

Les mesures de conciliation émanent principalement de la direction (72%) qui estiment que la conciliation Activité professionnelle – Famille/Vie Privée est une priorité (73%). Deux tiers d'entre elles (67%) ont d'ailleurs pris des mesures relatives à cette thématique au cours des cinq dernières années, notamment en consultant leur personnel (pour 66% d'entre elles). Les mesures prises s'adressent à l'ensemble du personnel (83%) et la plupart des entreprises souhaitent introduire d'autres mesures au cours des prochaines années (89%).

Les mesures de conciliation sont largement diffusées (97% des cas) auprès des employé-e-s. Cependant, les canaux d'information varient. L'information sur demande est la plus importante, suivie de celle communiquée à l'engagement (24%), de celle donnée lors de l'entretien annuel avec l'employé-e (22%), puis de celle véhiculée par des canaux d'informations officiels (internet/intranet, bulletins d'information, tableaux d'affichage).

Les mesures de conciliation propres à tou-te-s les employé-e-s

Trois quarts des entreprises acceptent une diminution du taux d'activité de leur personnel. La réponse sur le taux de réduction est difficilement interprétable puisque plus de la moitié des personnes interrogées ne peuvent répondre à la question. Cependant, seul un tiers des entreprises (35%) accepte une réduction de 20 points ou plus. Dans les cas de réduction du taux d'activité, elles adaptent le cahier des charges de la personne concernée (78%). Par la suite, elles sont aussi prêtes à réaugmenter ce taux d'activité (95%) si les conditions le permettent (pour 78% d'entre elles).

Il existe une grande flexibilité dans les horaires de travail des entreprises (84%). En revanche, une moitié d'entre elles (49.5%) permettent d'accumuler des heures supplémentaires pour les reprendre sous forme de vacances. Étonnamment, environ la moitié des entreprises (44%) n'autorisent pas le télétravail et 28% n'autorisent pas plus que 20% de télétravail. Cela peut s'expliquer par le fait que dans les entreprises occupant peu de personnel, il existe une importante communication orale entre personnes travaillant dans le même espace de travail et que la crainte de perte de cohésion et de motivation, en cas d'absence physique de l'une d'elle, est importante.

Les mesures de conciliation concernant les postes à responsabilités

Une large majorité des entreprises (77%) permettent à leurs employé-e-s d'occuper un poste à responsabilités en travaillant à temps partiel. Deux tiers des entreprises (63%) l'envisagent dès que le taux d'activité est de 60%. En revanche, le job-sharing n'est admis que pour une minorité des entreprises (24%).

Les mesures de conciliation concernant la formation continue

Cet aspect nous semble important pour tout type d'entreprise. Les résultats de cette question sont partagés. Une bonne moitié des entreprises (58%) permettent à leur personnel de suivre une formation quel que soit le taux d'occupation dans l'entreprise alors que l'autre moitié ne l'autorise qu'à partir d'un certain taux (20%) ou ne l'autorise pas du tout (22%).

Les mesures de conciliation propres aux obligations familiales

Les entreprises adaptent les horaires de leurs réunions à ceux de la prise en charge des enfants. Il en va de même de la planification des vacances du personnel qui fait l'objet d'une négociation entre le personnel et l'employeur-se (76%).

Deux tiers des entreprises (62%) donnent la possibilité à leurs employé-e-s de prendre un congé-maternité plus long sans le rémunérer. Cette possibilité existe aussi pour les pères mais le taux est légèrement moins élevé (58%).

Les entreprises ne font pas de différence entre les types de famille. Les parents LGBTIQ+ ont accès aux mêmes congés lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant que les couples hétérosexuels (87%). Le remplacement pendant le congé-maternité n'est pas systématique. La moitié des entreprises (56%) indiquent qu'elles le font selon le poste occupé.

La grande majorité des entreprises (84%) permettent à leurs employé-e-s de prendre un congé plus long que la loi le mentionne en cas de soins apportés à un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident. Il en va de même pour un congé plus long que la loi le mentionne en cas de soins apportés à un autre membre de la famille atteint dans sa santé (84%).

La presque totalité des entreprises (91%) ne contribuent pas aux modalités d'accueil de leur personnel.

Analyse selon la taille des entreprises et la proportion femmes-hommes dans les entreprises

De manière générale, nous pouvons considérer que la proportion de femmes ou d'hommes dans les entreprises a une influence certaine sur les réponses.

L'influence de la taille de l'entreprise joue aussi un rôle. Cependant, il est moins important que ce que l'on aurait pu l'imaginer selon l'idée (certainement stéréotypée) que les grandes entreprises offrent systématiquement de meilleures conditions que les petites et moyennes entreprises.

Dans les détails, ces différences se vérifient de la manière suivante :

Influence de la taille de l'entreprise

Nous reproduisons ci-dessous les réponses pour lesquelles cette répartition joue un rôle significatif.

- Plus les entreprises sont grandes, plus les ressources humaines deviennent responsables de la politique de conciliation activité professionnelle-vie familiale/privée.
- Dans les petites entreprises, il est moins possible de réduire son taux d'activité bien que cette possibilité soit aussi largement répandue.
- Plus l'entreprise est grande, plus la possibilité de réduire de 20 points et plus est élevée.
- Plus l'entreprise est petite, plus les horaires de réunions sont adaptés de sorte qu'ils n'empiètent pas sur les horaires habituels de prise en charge des enfants.
- La possibilité d'accumuler des heures supplémentaires pour les reprendre sous forme de vacances est plus élevée dans les grandes entreprises.

- Dans les moyennes et grandes entreprises, il est plus possible de prendre un congé-maternité (rémunéré ou non) plus long que celui prévu par la loi bien que cette possibilité soit aussi largement offerte dans les petites entreprises.
- Dans les moyennes et grandes entreprises, il est plus possible de prendre un congé-paternité (rémunéré ou non) plus long que celui prévu par la loi bien que cette possibilité soit aussi offerte dans les petites entreprises.
- Plus l'entreprise est grande, plus le taux de remplacement systématique ou selon le poste des membres du personnel durant le congé-maternité est important.
- Plus l'entreprise est grande, plus la possibilité d'occuper un poste à responsabilités en travaillant à temps partiel est élevée.
- Cependant, on constate que la possibilité d'occuper un poste à responsabilités en travaillant à temps partiel à partir d'un taux d'activité de 60% est plus élevée dans les petites entreprises.
- Les grandes entreprises offrent plus de possibilités de job-sharing que les petites et les moyennes entreprises.
- Plus l'entreprise est grande, plus la possibilité de télétravail est élevée.
- Les grandes et moyennes entreprises offrent plus la possibilité de suivre des formations continues tout en ayant une occupation à temps partiel et quel que soit le taux d'occupation que les petites entreprises.
- Dans les moyennes et grandes entreprises, les canaux d'information officiels sont principalement utilisés, tandis que dans les petites entreprises, les informations sont majoritairement diffusées "sur demande ou lors de l'entretien annuel avec l'employé-e.
- Les entreprises privées se retrouvent plus dans les petites entreprises, celles sans but lucratif dans les moyennes entreprises et celles publiques/parapubliques dans les grandes entreprises.

Influence selon la répartition femmes-hommes

Nous reproduisons ci-dessous les réponses pour lesquelles cette répartition joue un rôle significatif.

- Plus la proportion de femmes dans l'entreprise est importante, plus la conciliation activité professionnelle - vie familiale/privée devient une priorité.
- Lorsque la proportion de femmes est plus importante, on constate que plus de nouvelles mesures ont été prises au cours des cinq dernières années pour favoriser la conciliation activité professionnelle - vie familiale/privée.
- Le personnel est plus consulté lorsque les femmes sont majoritaires dans l'entreprise.

- Plus il y a de femmes dans l'entreprise, plus il est possible de réduire son taux d'activité.
- Plus les femmes sont nombreuses dans l'entreprise, plus le taux de remplacement systématique ou selon le poste des membres du personnel durant le congé-maternité est important.
- Plus le nombre de femmes est important dans l'entreprise, plus la possibilité d'occuper un poste à responsabilités en travaillant à temps partiel est élevée.
- Les entreprises avec une majorité de femmes ou atteignant une proportion paritaire offrent de meilleures possibilités de job-sharing que les entreprises avec une minorité de femmes.
- Dans les entreprises avec une majorité de femmes, il y a plus de possibilités de participer à des mesures de formation continue, indépendamment du taux d'occupation, que dans les entreprises avec une minorité de femmes.
- Parmi les entreprises interrogées, on constate que la proportion de femmes est plus élevée dans les entreprises publiques/parapubliques et dans les entreprises à but non lucratif que dans les entreprises privées.
- 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 la construction et du bâtiment.

Conclusions

On remarque tout d'abord que les entreprises qui ont répondu se préoccupent véritablement de la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale/privée. Elles sont, en outre, réceptives à toutes les formes de vie familiale et proposent leurs mesures à l'ensemble de leur personnel. Contrairement à l'idée reçue que seules les grandes entreprises offrent des mesures de conciliation « Travail-Famille », les réponses émanent en grande majorité de petites structures (de moins de 10 personnes). Cela signifie que la problématique est, d'une part, une priorité pour les PME mais, d'autre part, qu'elles sont à l'écoute de leur personnel en leur offrant différentes mesures et qu'elles souhaitent continuer à leur en offrir.

Si les entreprises communiquent leurs mesures, nous observons toutefois, à travers notre expérience, que celles-ci ne sont pas toujours connues du personnel ou que certaines personnes renoncent à les solliciter. L'entreprise doit s'interroger de quelle manière son personnel peut accéder aux mesures proposées.

Si la majorité des entreprises acceptent une diminution du taux d'activité de leur personnel (jusqu'à un certain pourcentage), on constate, à travers les remarques formulées par les entreprises, qu'il existe pour les employé-e-s une insuffisance de places de crèches et des tarifs trop élevés, ce qui rend la vie professionnelle plus difficile. Un accès facilité à des solutions de garde permettrait à beaucoup de femmes d'occuper des postes à

responsabilités lorsque l'on sait que trois quarts des entreprises approuvent la possibilité d'exercer un poste à responsabilités en travaillant à temps partiel, à partir d'un certain taux d'activité. Dans le même sens, il existe une demande d'étendre les congés paternité et maternité (par exemple à travers la création d'un congé parental).

Une autre demande, qui revient souvent dans les remarques, est liée à la flexibilité du travail. Celle-ci englobe non seulement le télétravail mais aussi la possibilité d'avoir des horaires plus flexibles (par exemple travailler plus d'heures sur une journée pour avoir une journée/demi-journée de libre par la suite). Selon nous, lorsque les tâches et le temps qui leur correspondent sont clairement définis, la flexibilité géographique et spatiale permet de mieux répondre aux besoins du personnel. Il est cependant important de réglementer la flexibilisation du travail et de la négocier entre les différentes parties.

La troisième remarque la plus fréquente concerne le manque de flexibilité étatique lié à la bureaucratie et à une réglementation rigide. Souvent, les entreprises demandent qu'on leur fasse plus confiance et que les solutions à différents problèmes soient liées au bon sens et à l'échange entre employeur-se et employé-e.

La réduction du temps de travail, à l'arrivée d'un enfant, sans envisager une séparation de son personnel, nous semble aussi importante. Selon nous, il s'agit principalement d'une question d'organisation au sein de l'entreprise. Les problèmes d'absence dus au service militaire ou à la maladie sont pour la plupart résolus par des changements organisationnels au sein de la structure sans que cela ne conduise à une séparation de son personnel.

Nous sommes aussi d'avis que l'Etat devrait – en collaboration avec les entreprises – veiller à assurer des conditions-cadres favorisant la conciliation Travail-Famille et qui, selon l'enquête, ne constituent pas des tâches relevant uniquement des entreprises. Une de ces tâches seraient de veiller à ce que les structures d'accueil soient accessibles autant spatialement que financièrement aux familles.

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

Le problème de la garde d'enfants malades revient aussi dans les remarques. Il est possible, dans ces cas de proposer des organismes de contact au personnel (par exemple la Croix-Rouge pour la garde d'enfants malades).

Les soins apportés aux proches (parents, beaux-parents, etc.) deviendront une problématique importante ces prochaines années. Il nous semble judicieux de sensibiliser les entreprises à cette problématique et de tenter de trouver des solutions.

La répartition entre femmes et hommes au sein de l'entreprise joue un rôle significatif. On observe que plus la part des femmes est importante, plus la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale est développée (plus de consultation du personnel, plus de

possibilités de réduction du taux d'activité, taux de remplacement systématique ou selon le poste des membres du personnel durant le congé-maternité plus important, plus de possibilités d'occuper un poste à responsabilités en travaillant à temps partiel, plus de possibilités de participer à des mesures de formation continue indépendamment du taux d'occupation).

Enfin, il nous paraît important de réfléchir aux employé-e-s occupant des postes typiquement féminins (vente, santé, restauration, etc.) et de développer des mesures de conciliation entre leur activité professionnelle et leur famille ou vie privée, qui leur sont propres.

Berne, le 29.3.2023

Dr Philippe Gnaegi