



PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA



**Présentation de l'étude sur la conciliation
activité professionnelle – vie familiale/privée
au sein des entreprises neuchâtelaises**

Lundi 19 février 2024

Menée en 2023 par Pro Familia Suisse sur mandat de
l'Office de la politique familiale et de l'égalité (OPFE) et de la Chambre
neuchâtelaise du commerce et de l'industrie (CNCI)



Caractéristiques du questionnaire et des participant·e·s

	Méthodologie
Méthode	Enquête en ligne en français
Durée	Env. 20 minutes par participant·e
Analyse	En raison des différences d'arrondi, la somme des valeurs individuelles peut ne pas être égale à 100%
Période	Du 14 juin au 11 septembre 2023
Nombre de questions	40 questions
	Profils des participant·e·s
Nombre de participant·e·s	300 entreprises ont répondu au moins à 1 question
Forme des entreprises	60 % sont des entreprises privées, 26% des entreprises publiques ou parapubliques, 10% des organisations sans but lucratif.
Taille des entreprises	45 % ont de 1 à 29 salarié·e·s et 26 % ont entre 30 et 100 salarié·e·s. Cela signifie que plus de deux tiers des entreprises qui ont répondu sont des petites et moyennes entreprises.
Secteurs d'activité	Les entreprises répondantes viennent de secteurs d'activités très différents.



PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

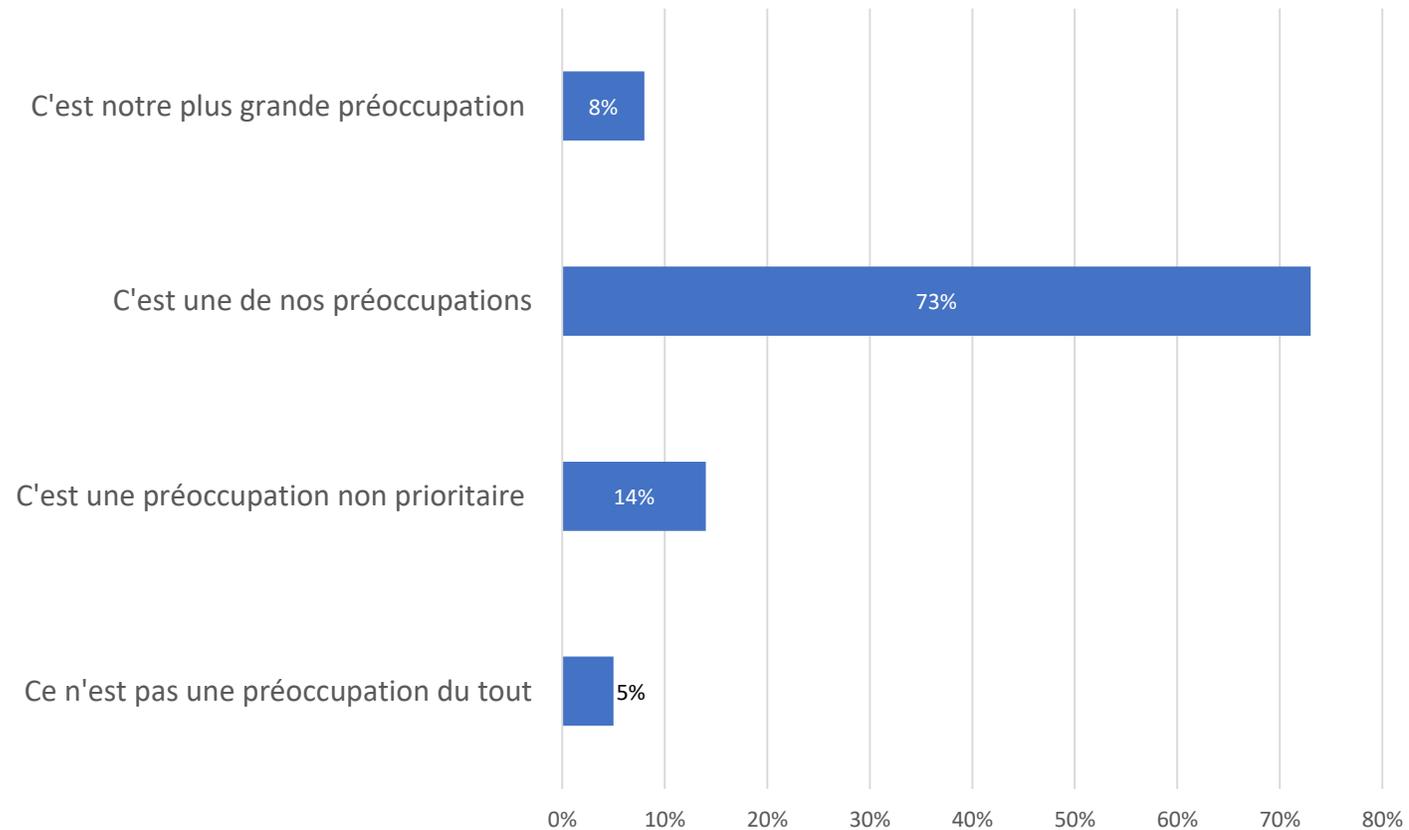
Première partie :

Réponses au questionnaire



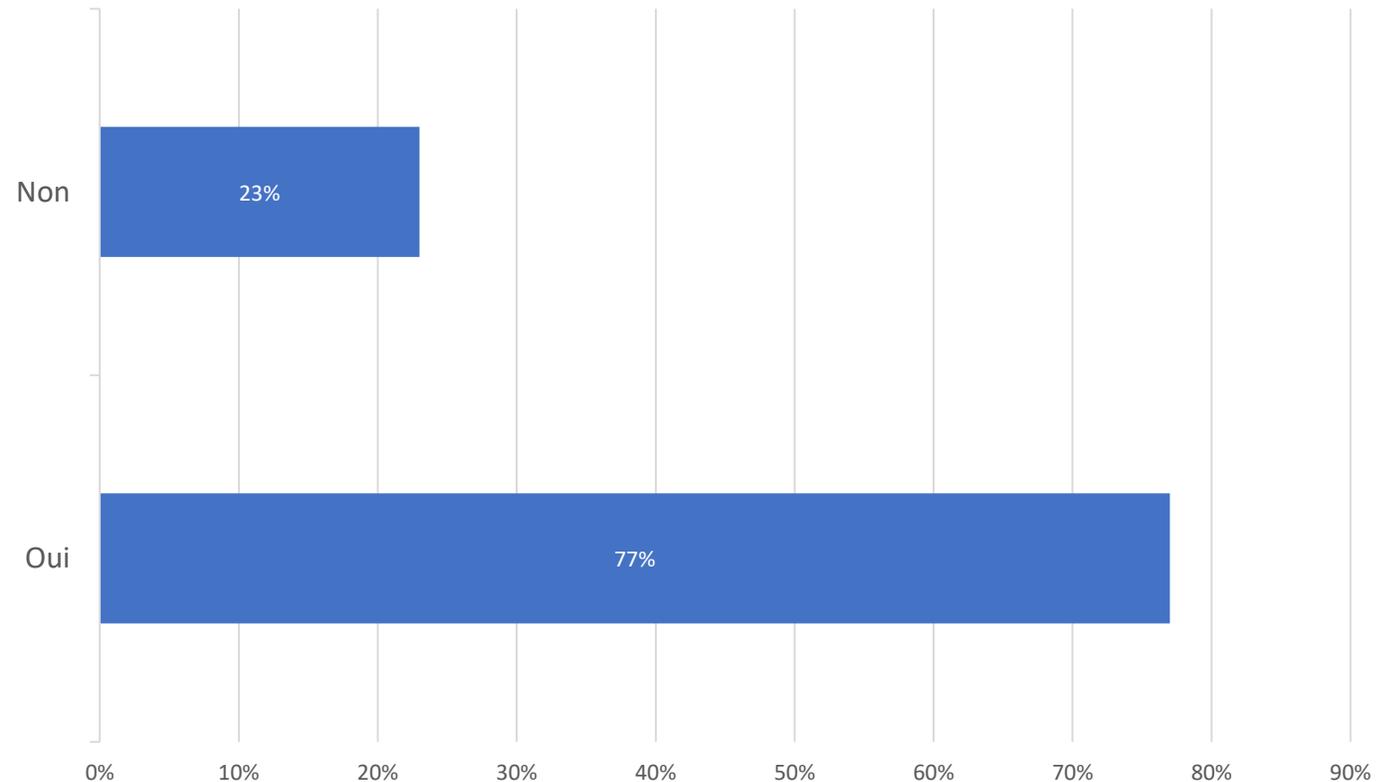


Plus de quatre cinquièmes des entreprises (81%) estiment que la conciliation activité professionnelle - vie familiale/privée est une de ses préoccupations.



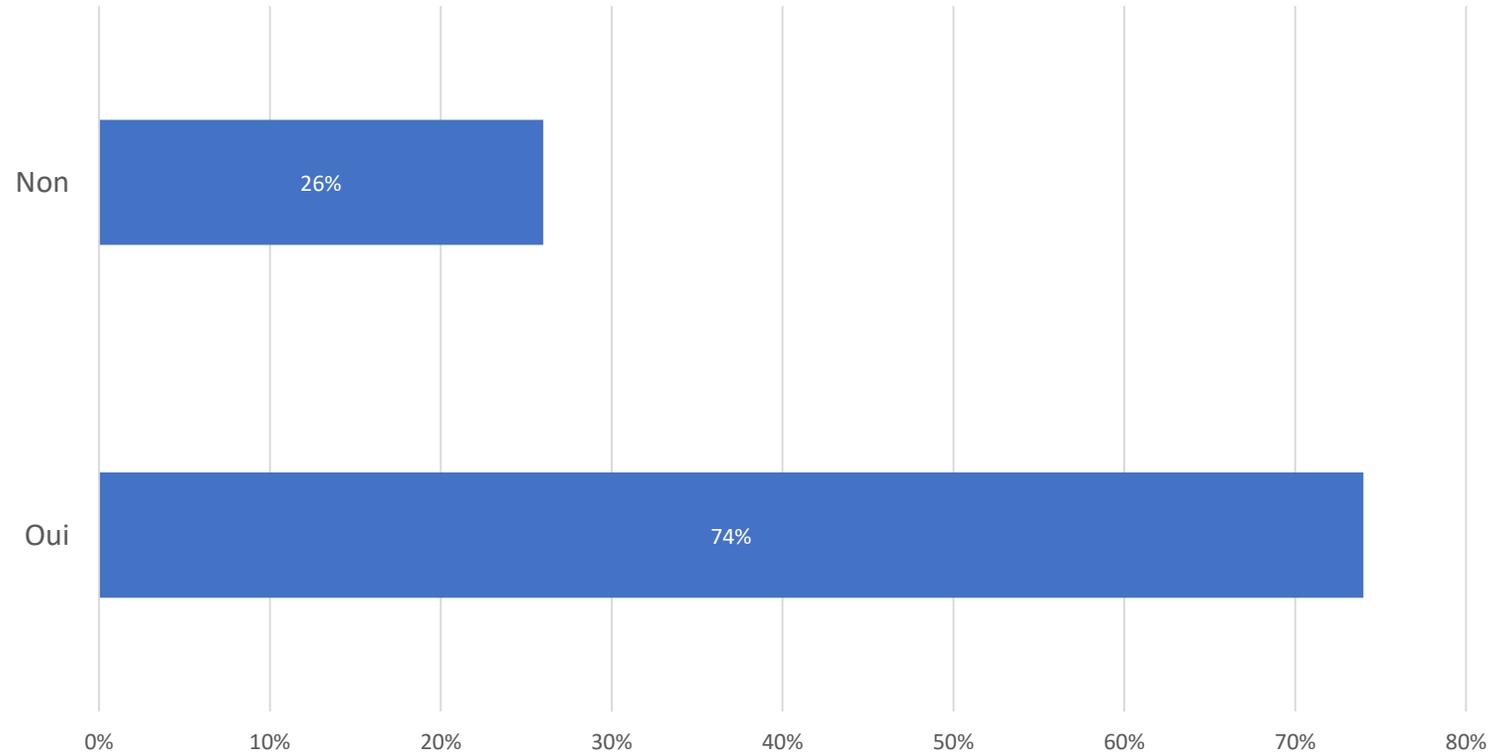


Plus de trois quarts des entreprises (77%) ont pris des mesures, au cours des cinq dernières années, pour favoriser la conciliation activité professionnelle-vie familiale/privée de leur personnel.



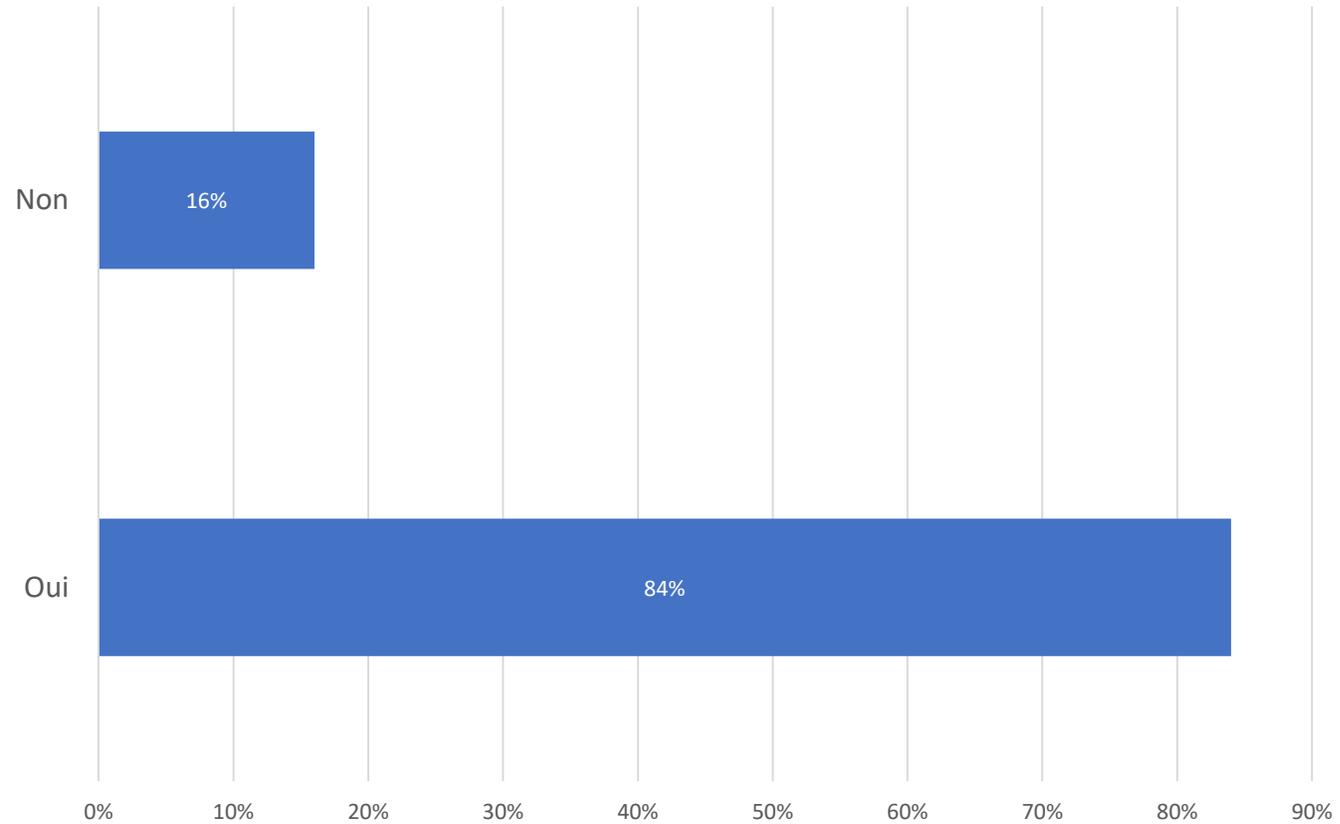


Trois quarts des entreprises (74%) ont consulté leur personnel lorsqu'elles ont mis en place des mesures pour favoriser la conciliation activité professionnelle - vie familiale/privée.



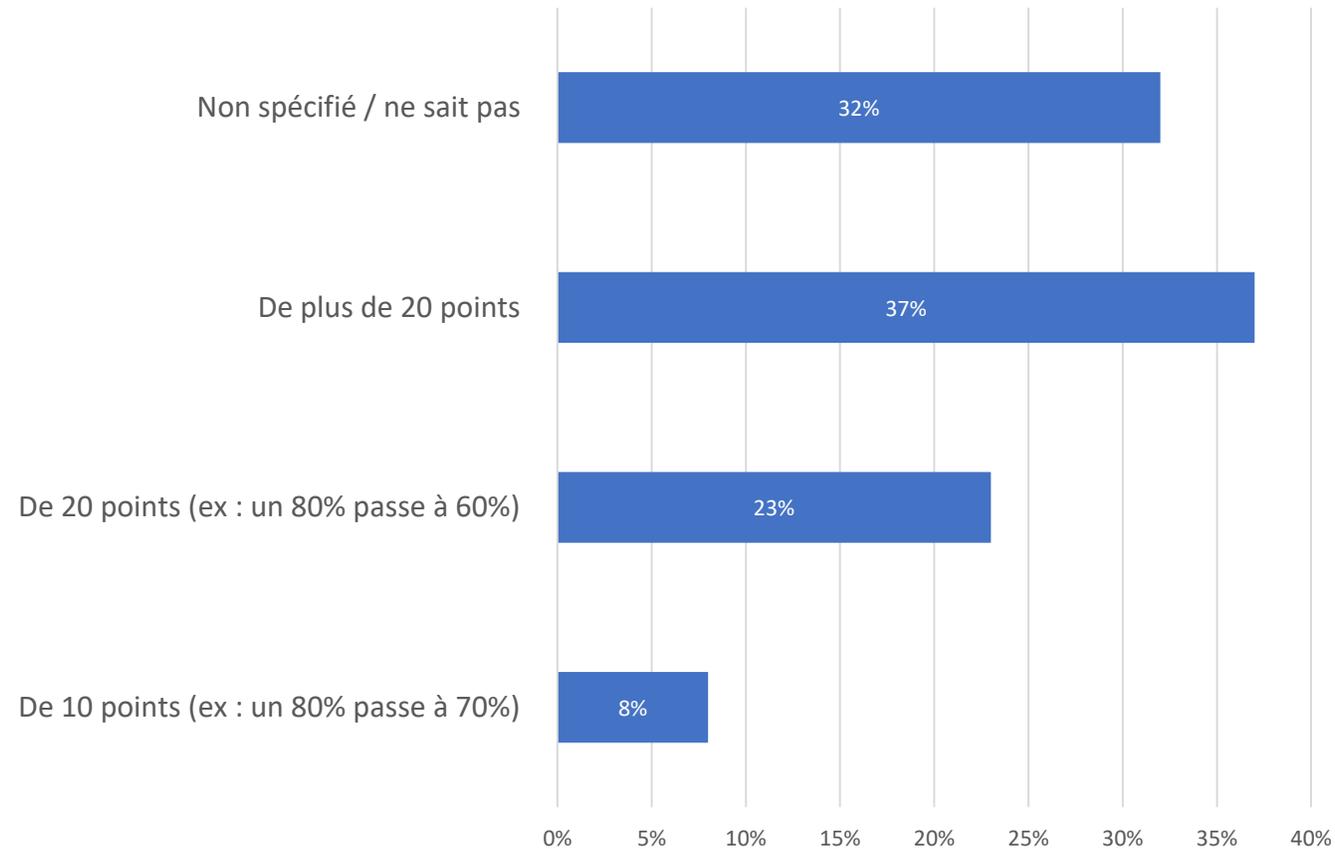


La très grande majorité des entreprises (84%) proposent à leur personnel des mesures de réduction de leur taux d'activité.



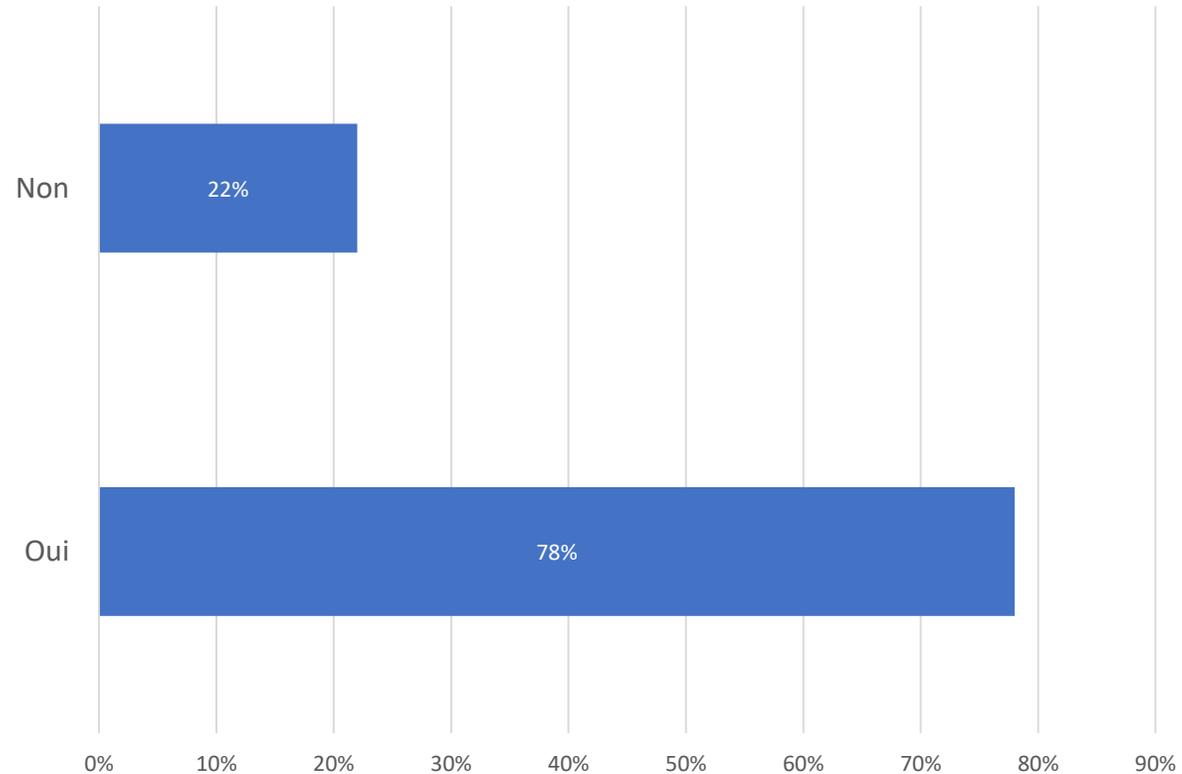


Plus de la moitié des entreprises (60%) autorisent une réduction de 20 points ou plus. Il faut cependant relever qu'un tiers des personnes (32%) ne savent pas ou ne souhaitent pas le spécifier.



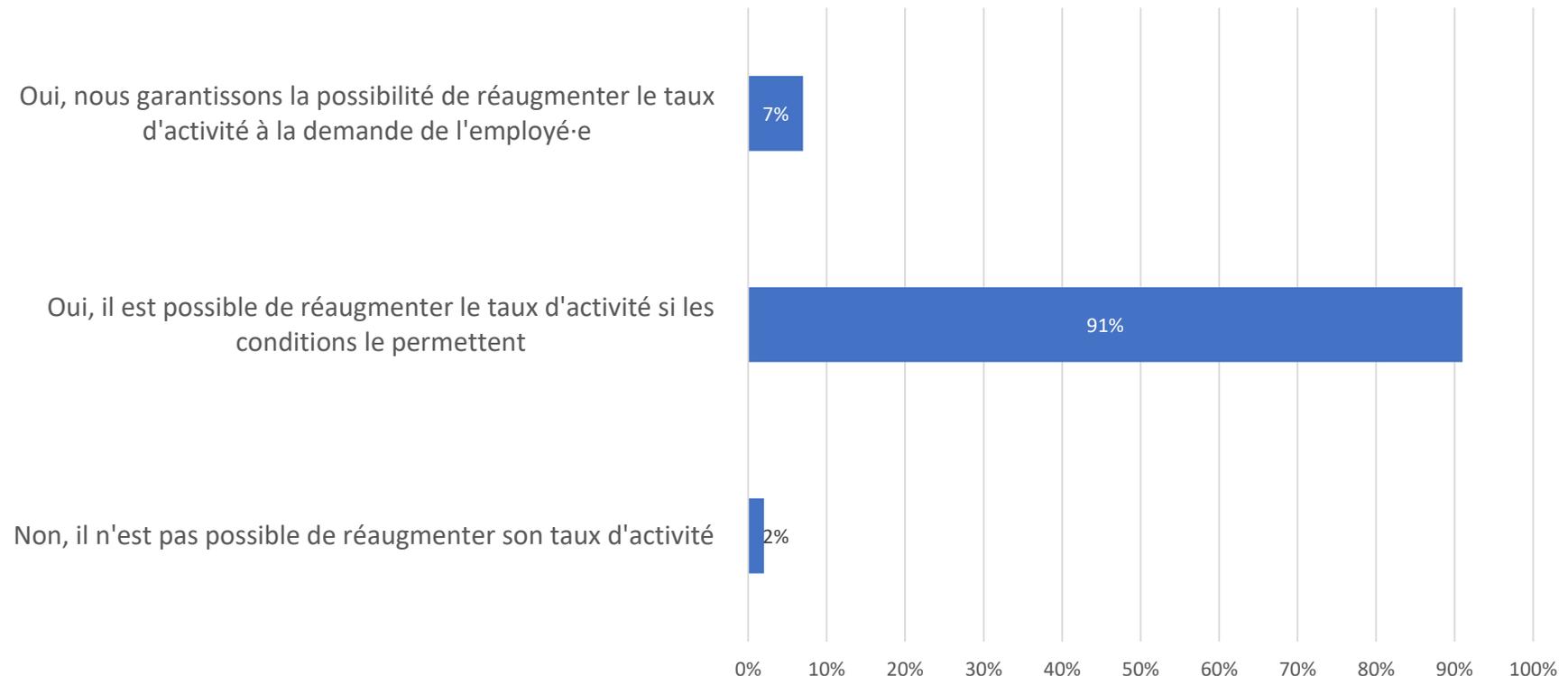


En cas de réduction du taux d'activité, plus de trois quarts des entreprises (78%) adaptent le cahier des charges en conséquence.



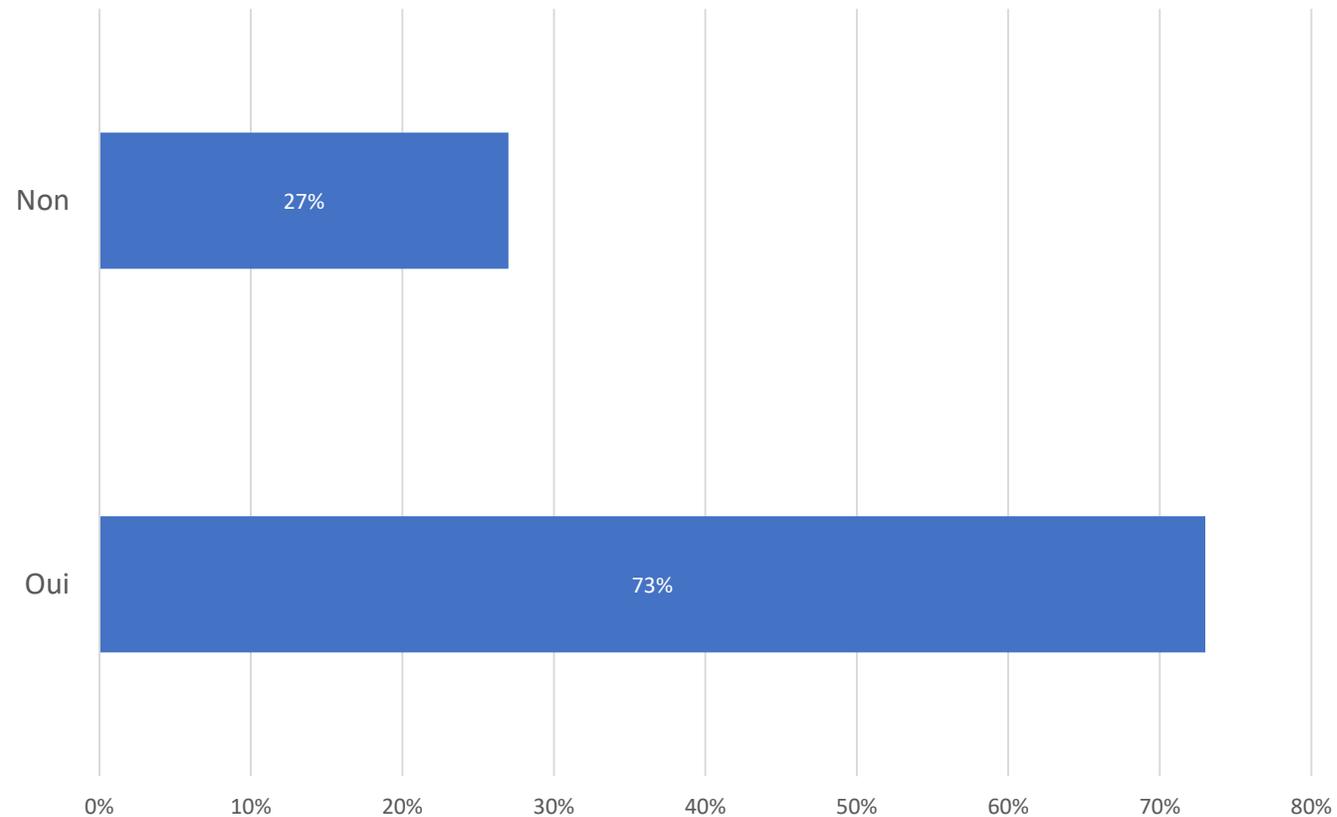


Presque toutes les entreprises (98%) acceptent que les employé·e·s réaugmentent leur taux d'activité après une diminution de celui-ci. Cependant, presque toutes (91%) précisent que cette mesure est dépendante des conditions environnantes. **Il n'existe donc pas un droit automatique à réaugmenter son taux d'activité.**



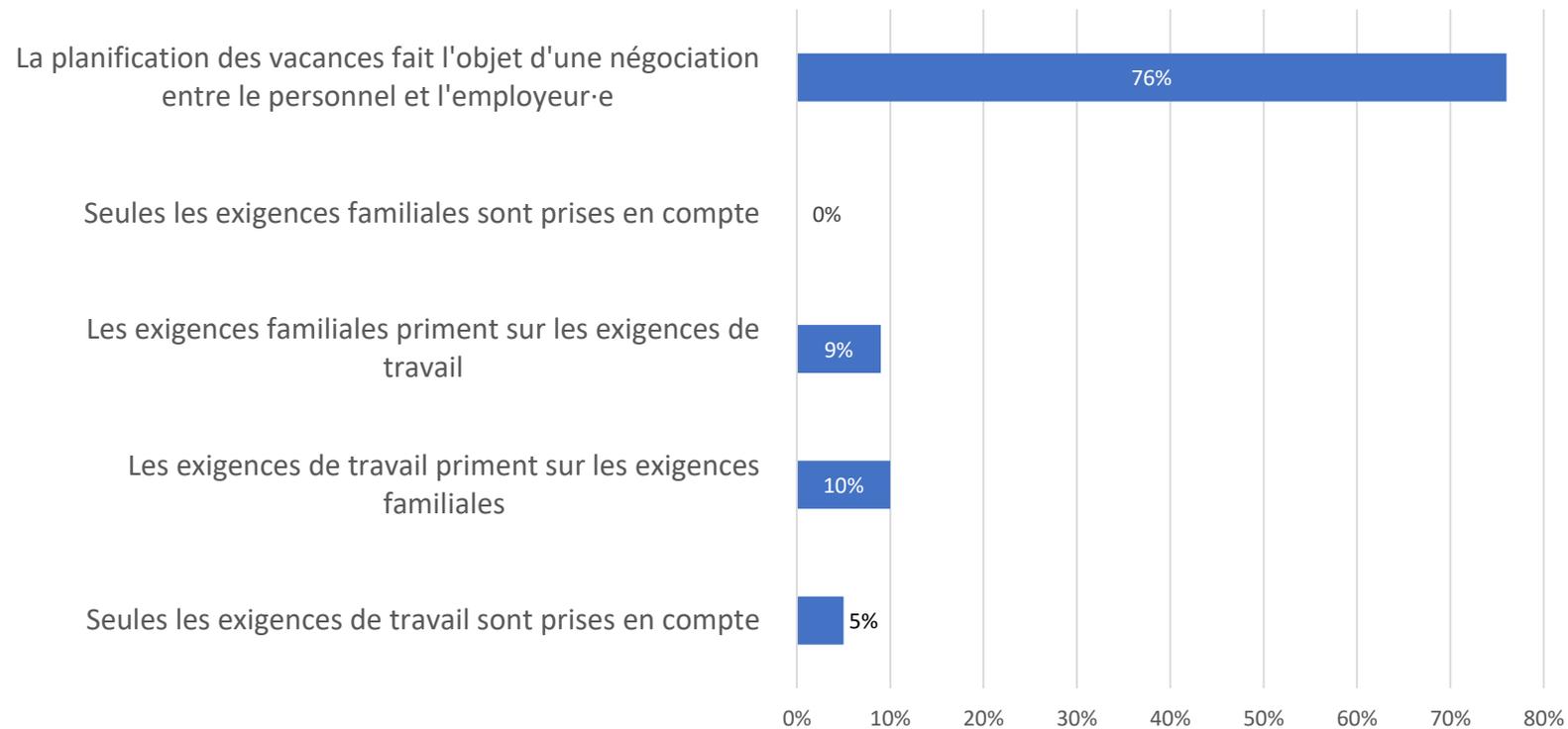


Environ trois quarts des entreprises (73%) adaptent les horaires de réunions de sorte qu'elles n'empiètent pas sur les horaires habituels de prise en charge des enfants.



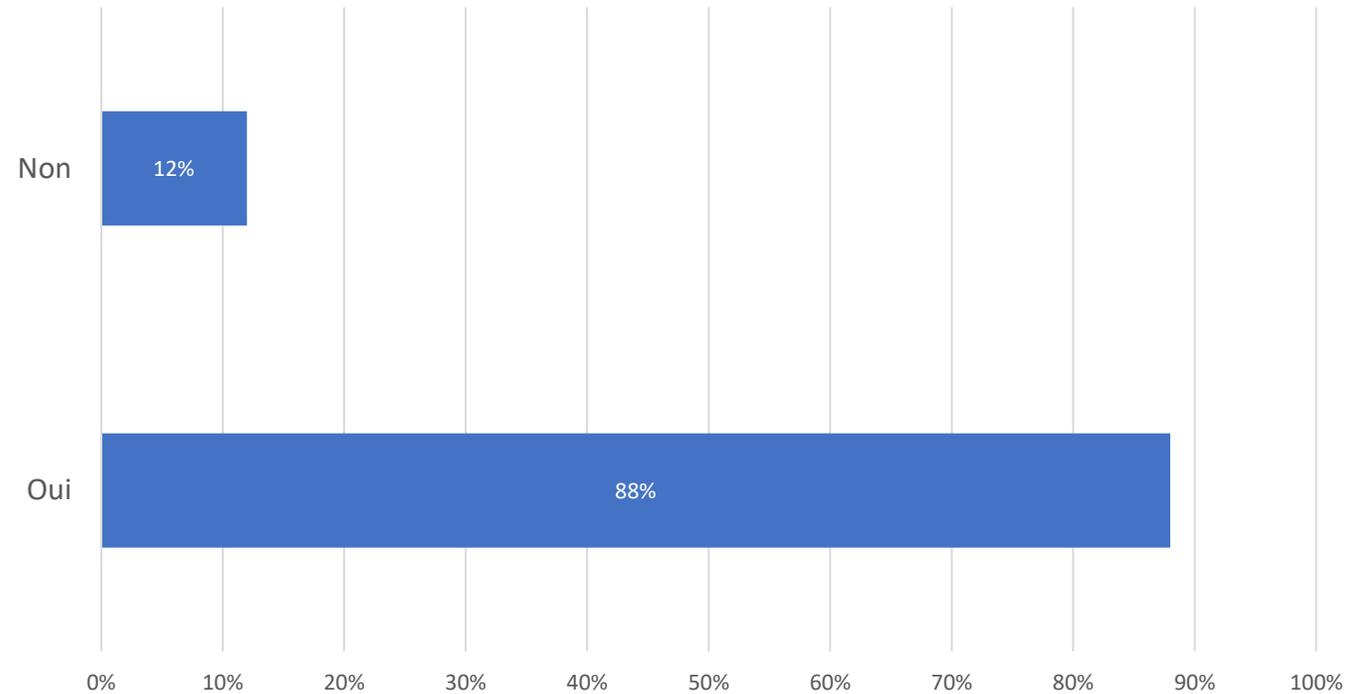


La grande majorité des entreprises tient compte des exigences familiales dans la planification des vacances du personnel (85%). Cependant, cette mesure fait l'objet d'une négociation entre le personnel et l'employeur·e pour 76% d'entre elles.



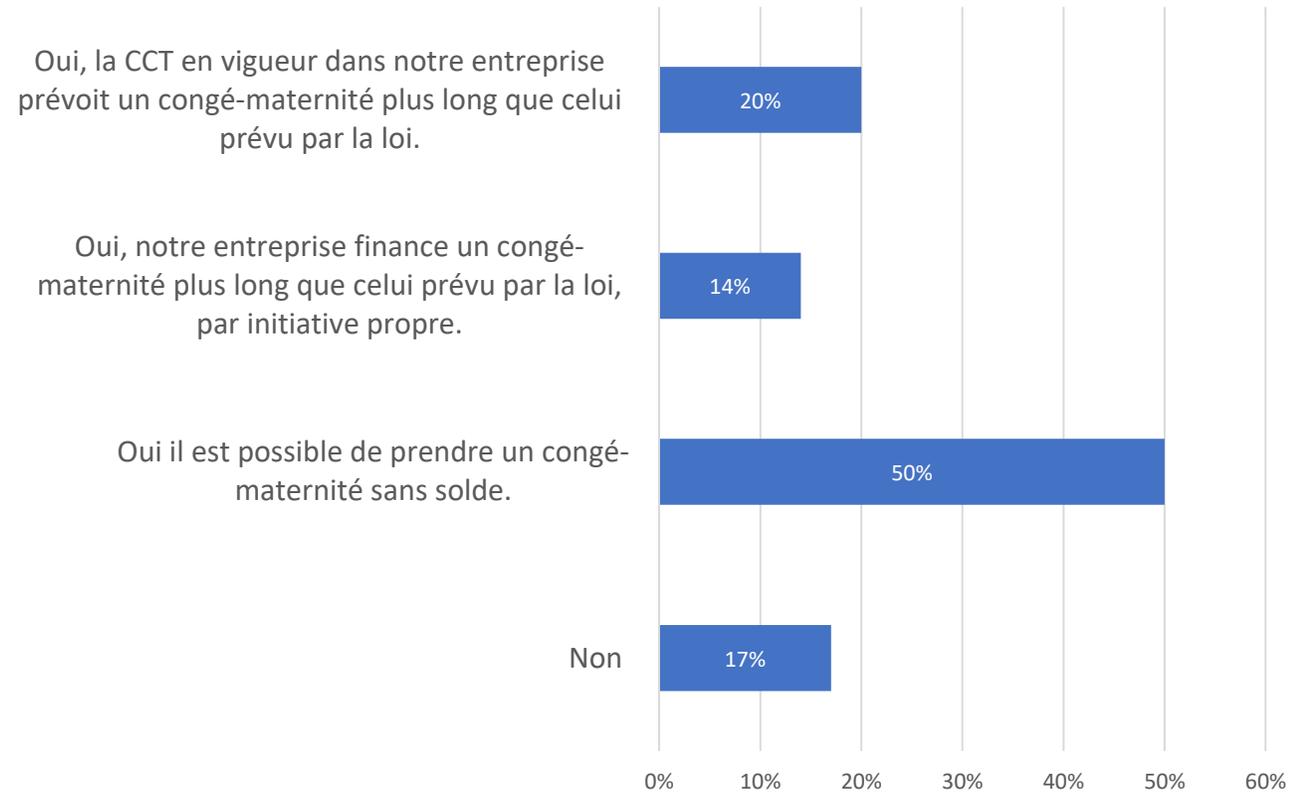


La flexibilité dans les horaires de travail existe pour la très grande majorité des entreprises (88%).



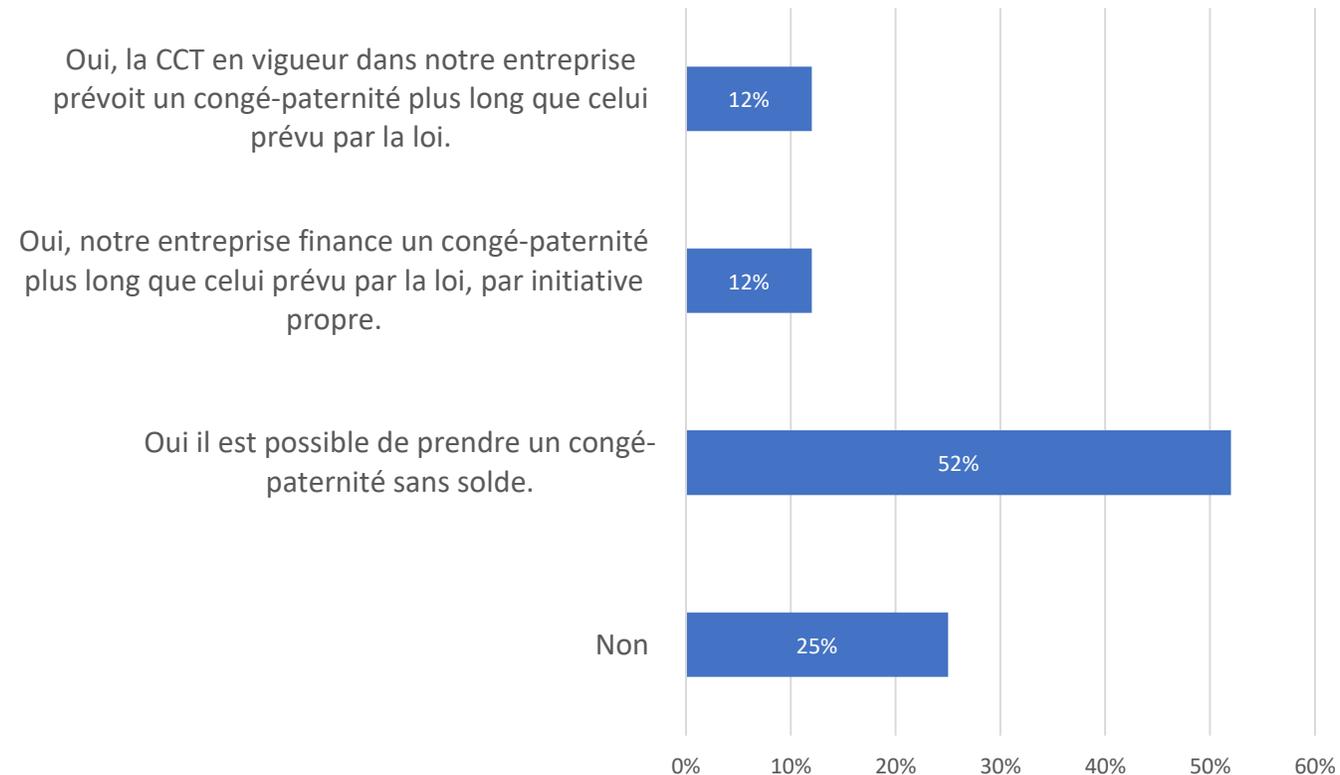


Pour la très grande majorité des entreprises (84%), il existe la possibilité de prendre un congé-maternité supplémentaire. En revanche, seules 34% des entreprises le financent (nous avons estimé dans notre interprétation que les CCT prévoyaient de financer ce congé).



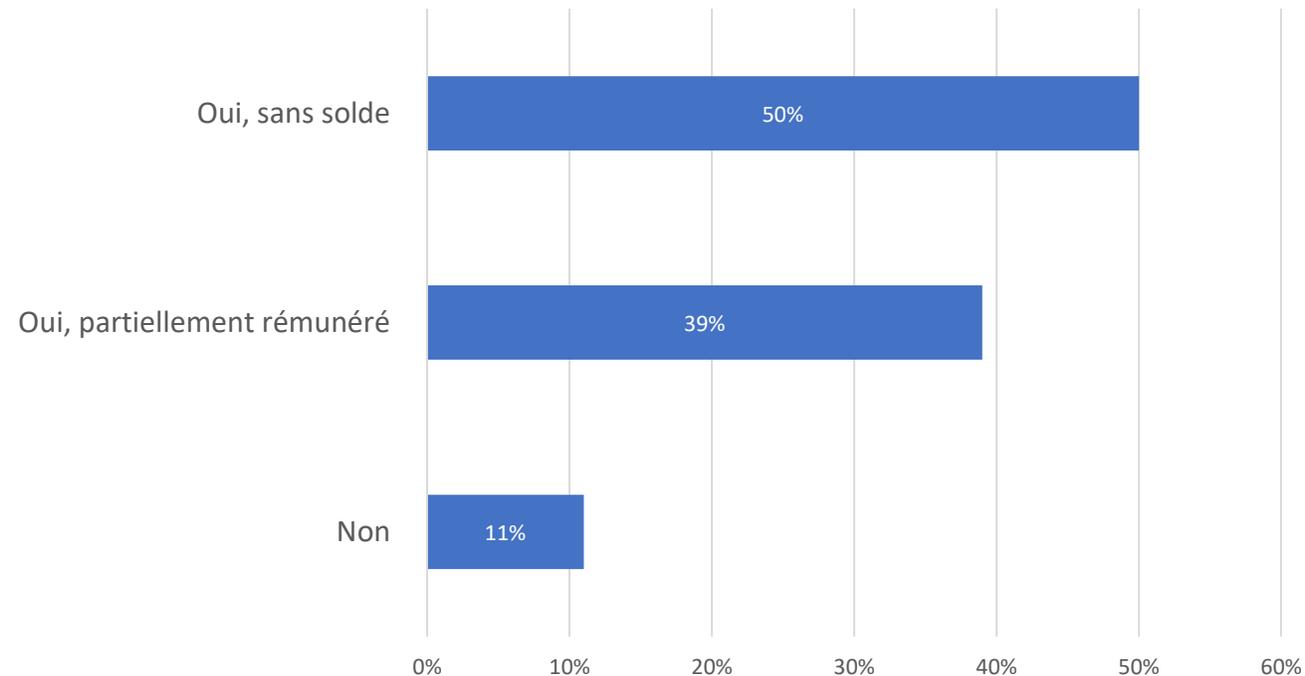


Les réponses reçues sont proches de la question précédente. Cela signifie que les entreprises appliquent une politique plus ou moins similaire entre les congés-maternité et paternité. Pour 76% des entreprises, la possibilité de prendre un congé-paternité supplémentaire existe. En revanche, seules 24% des entreprises le financent (nous avons estimé dans notre interprétation que les CCT prévoyaient de financer ce congé).



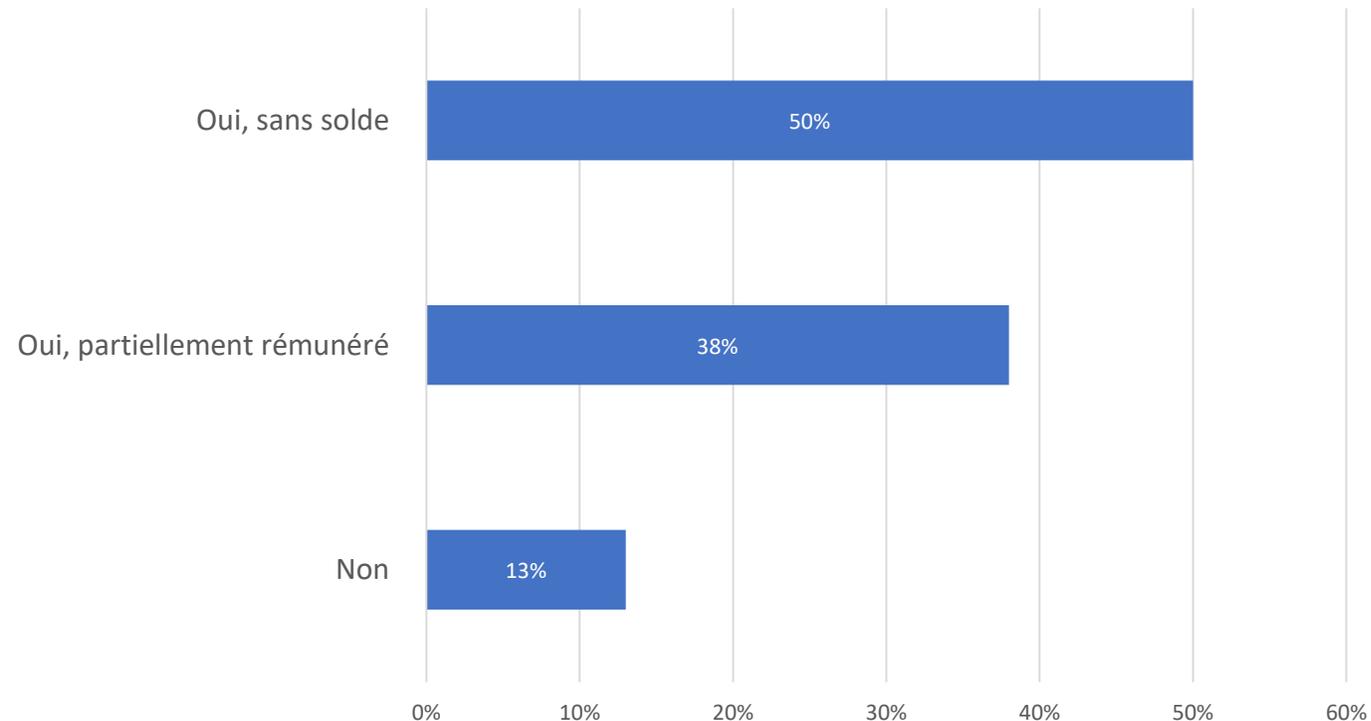


La grande majorité des entreprises (89%) permettent à leurs employé·e·s de prendre un congé plus long que la loi le mentionne en cas de soins apportés à son enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident. Cependant, une partie des entreprises (50%) n'indemnise pas leurs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



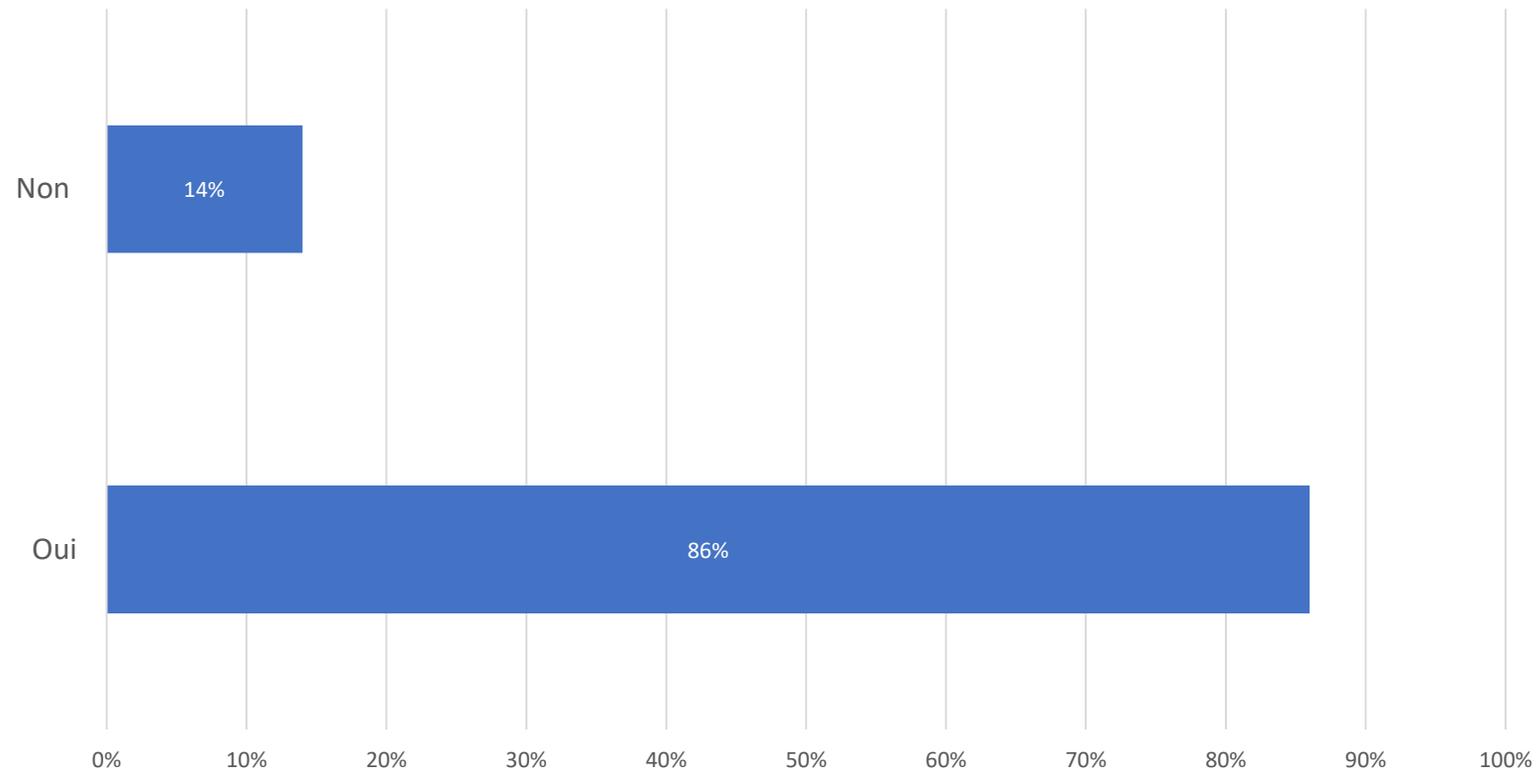


De même, la grande majorité des entreprises (88%) permettent à leurs employé·e·s de prendre un congé plus long que la loi le mentionne en cas de soins apportés à un membre de la famille atteint dans sa santé (enfant, conjoint, parents). Cependant, une partie des entreprises (50%) n'indemnise pas leurs employé·e·s alors que l'autre le fait partiellement (38%).



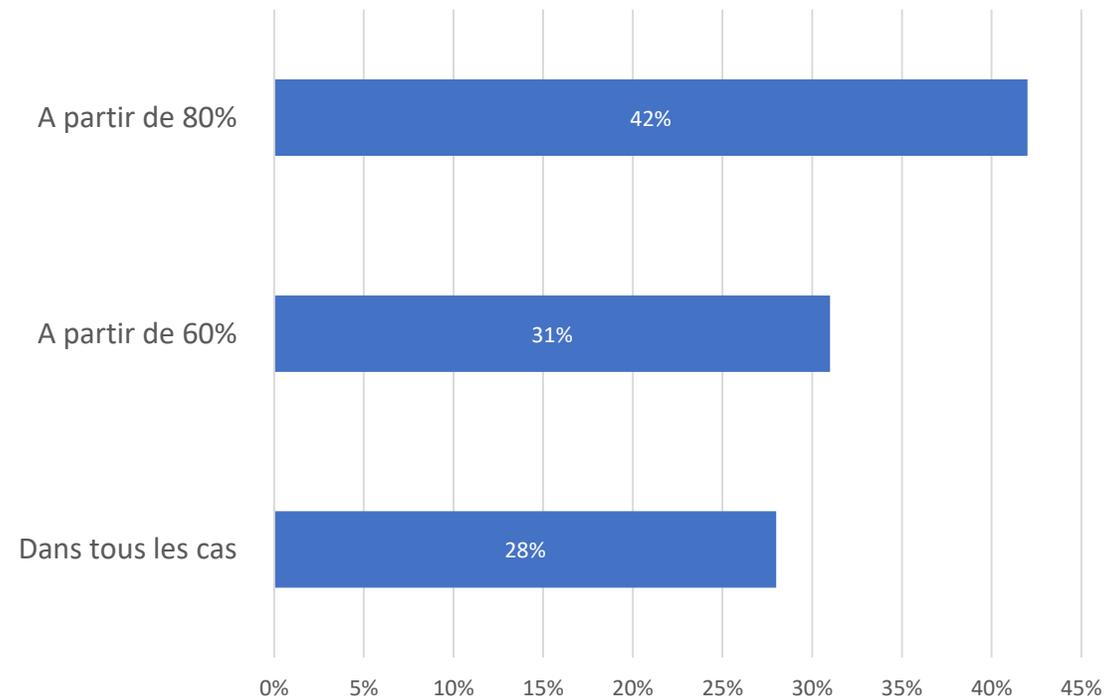


La très grande majorité des entreprises (86%) permettent à leurs employé·e·s d'occuper un poste à responsabilités en travaillant à temps partiel.



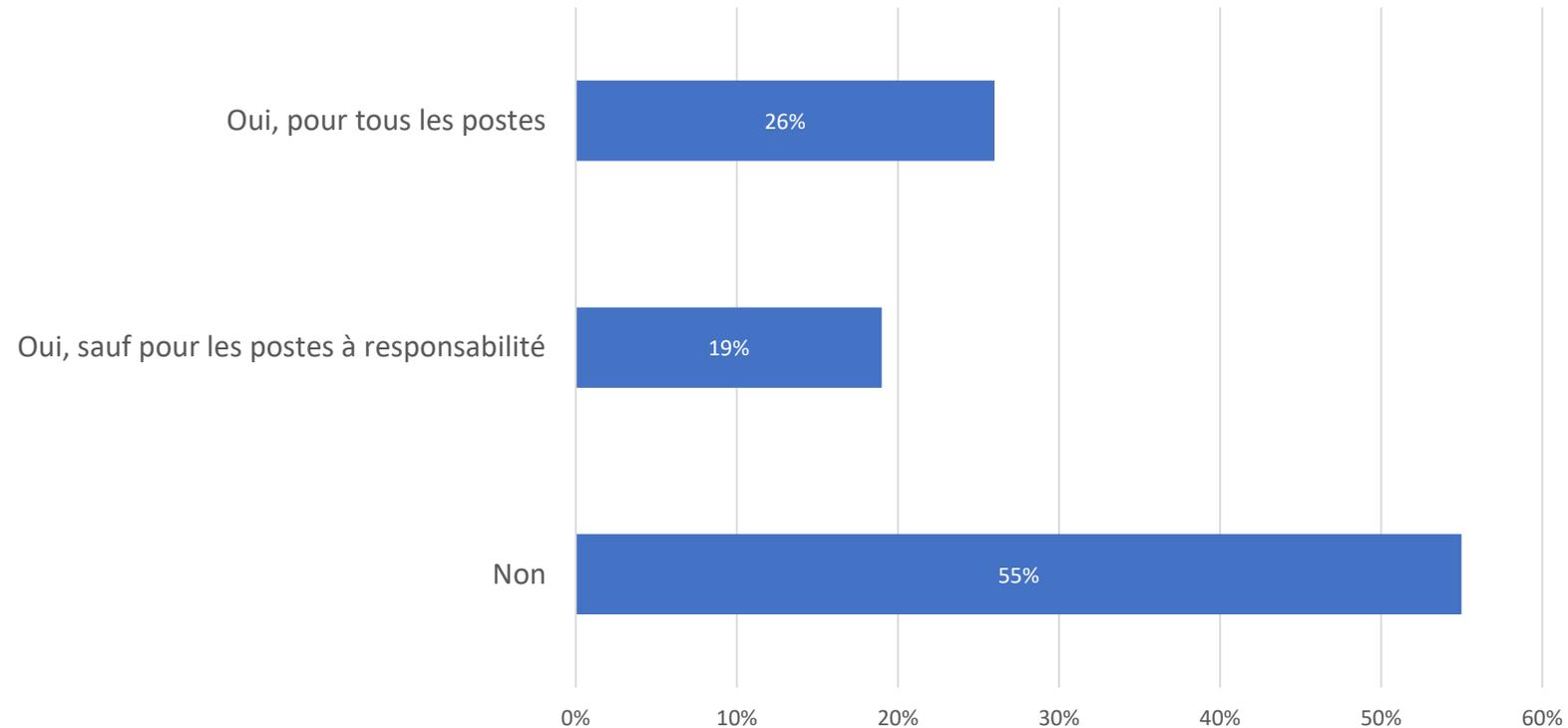


La plupart des entreprises (59%) permettent à leurs employé·e·s d'occuper un poste à responsabilités en travaillant à partir d'un taux d'activité de 60%. Une autre moitié minoritaire (42%) l'envisagent dès que le taux d'activité est de 80%.



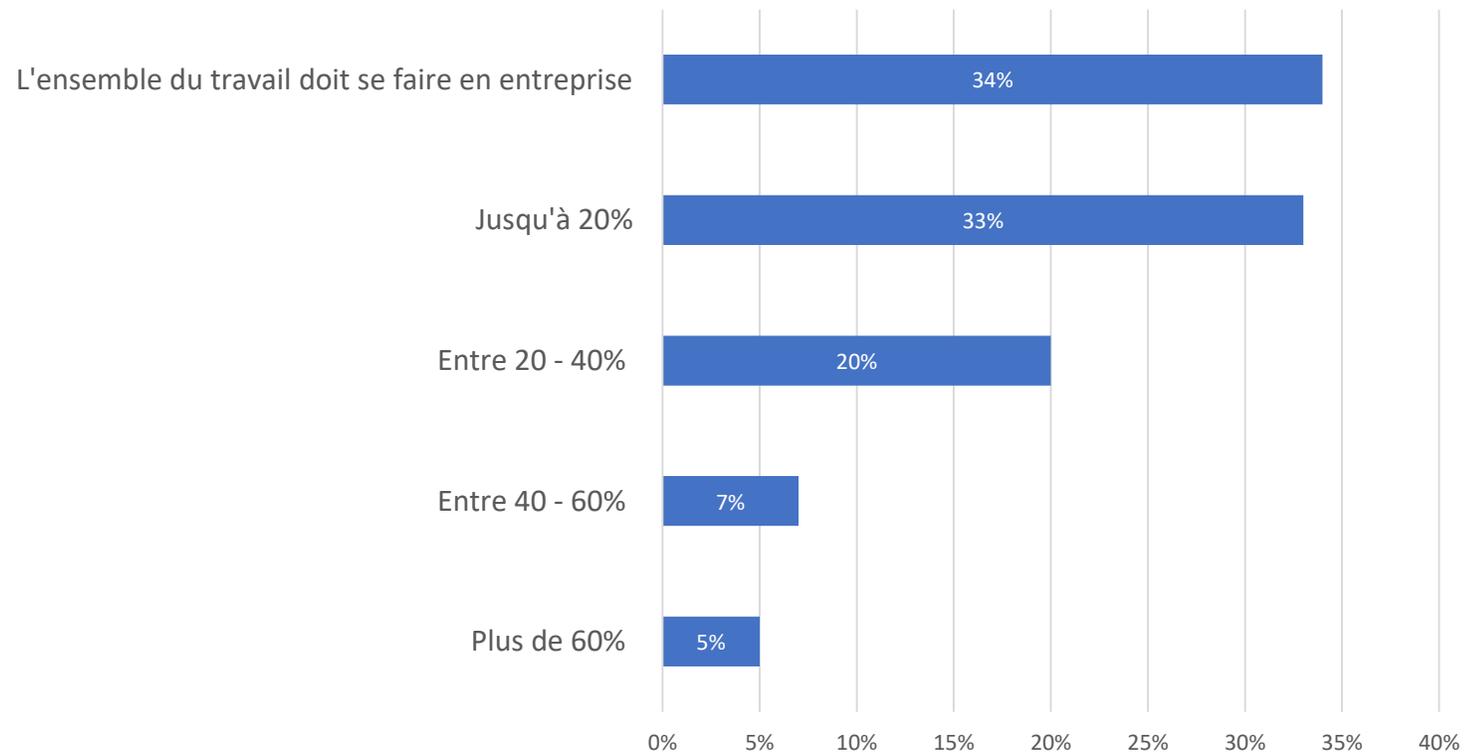


La majorité des entreprises (74%) n'autorisent pas le job-sharing pour les postes à responsabilités. En revanche, une moitié des entreprises (45%) l'envisagent pour les autres postes.



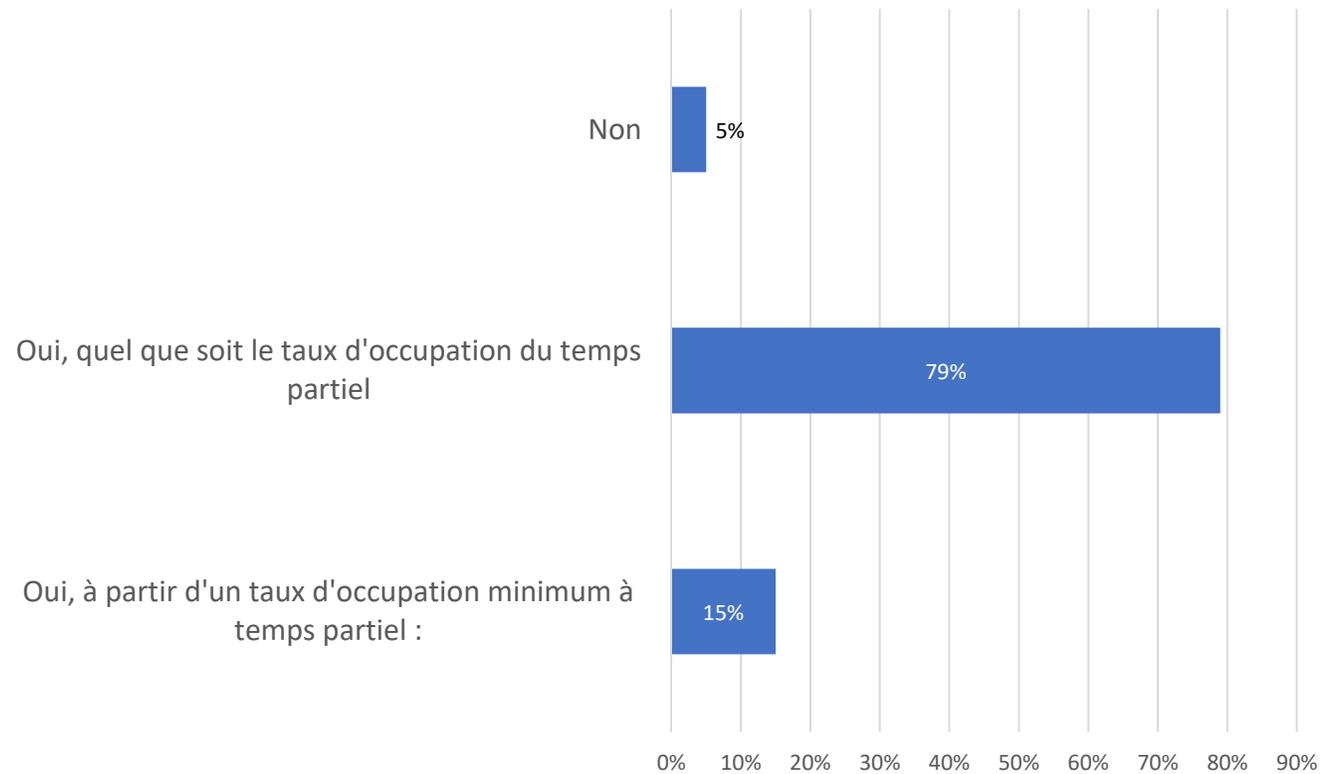


Un tiers des entreprises (34%) n'autorisent pas le télétravail et un autre tiers (33%) n'autorise pas plus de 1 jour de télétravail. Cela signifie que deux tiers des entreprises (67%) n'autorisent pas plus de 1 jour de télétravail et la grande majorité (87%) n'autorise pas plus de 2 jours de télétravail.



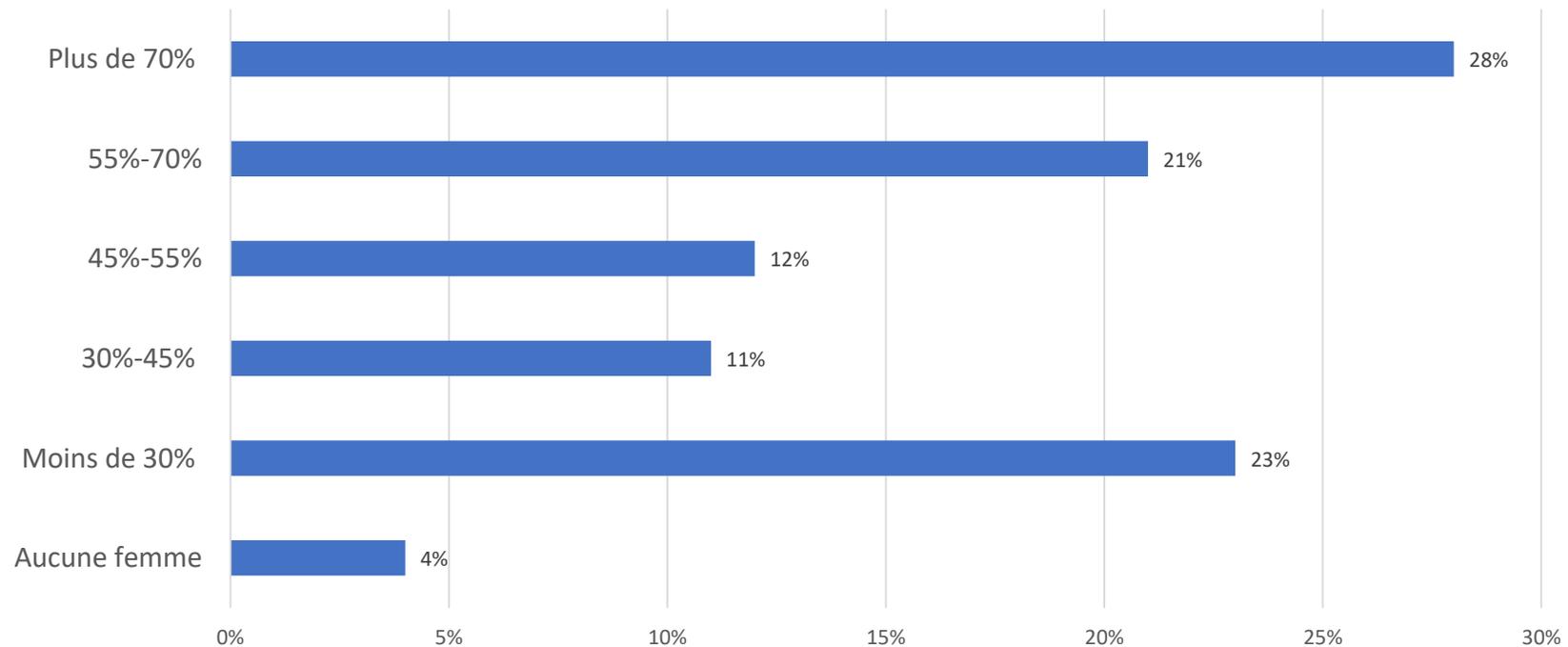


La grande majorité des entreprises (79%) permettent à leur personnel de suivre une formation quel que soit le taux d'occupation dans l'entreprise.



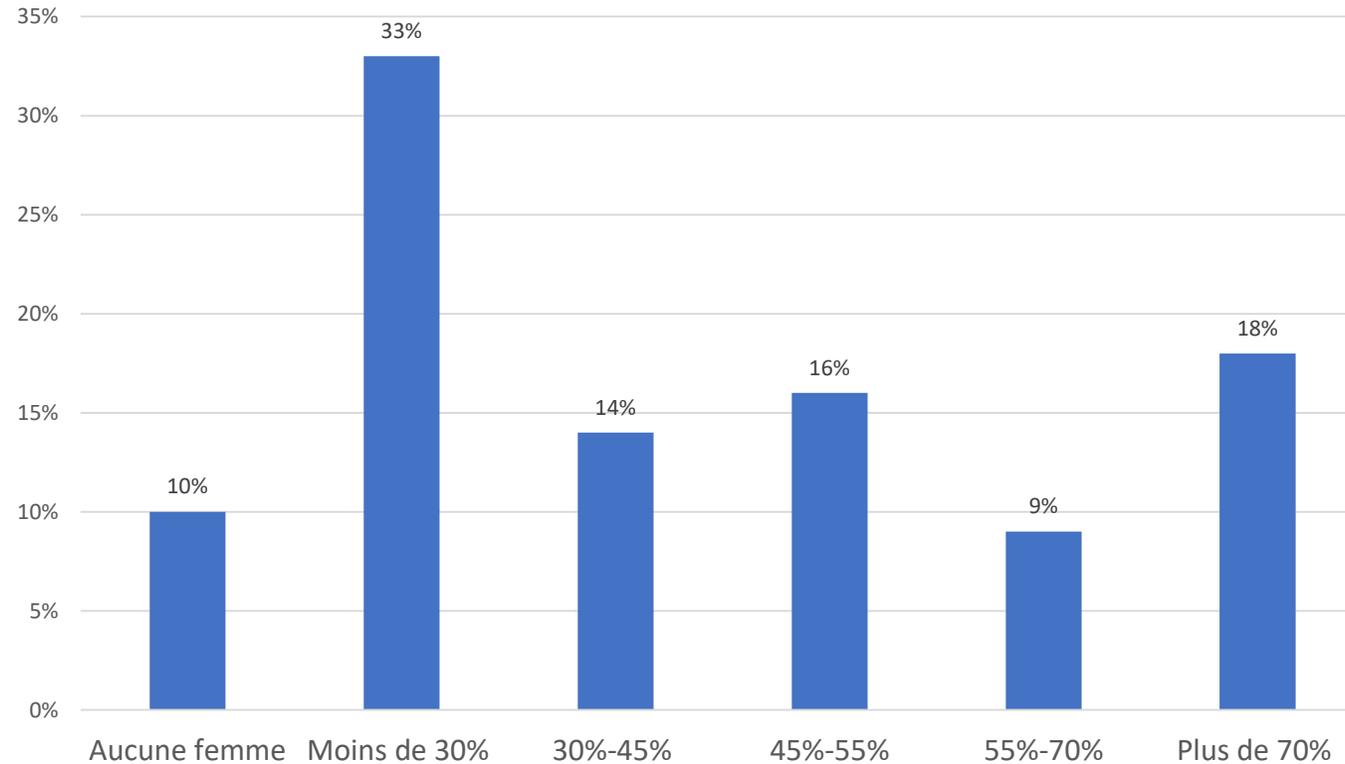


On constate que pour 88% des entreprises la proportion entre femmes et hommes est déséquilibrée. On observe des structures d'entreprises avec beaucoup plus d'hommes (38%) ou avec beaucoup plus de femmes (49%). Seules 12% des entreprises présentent une proportion équilibrée entre femmes et hommes.



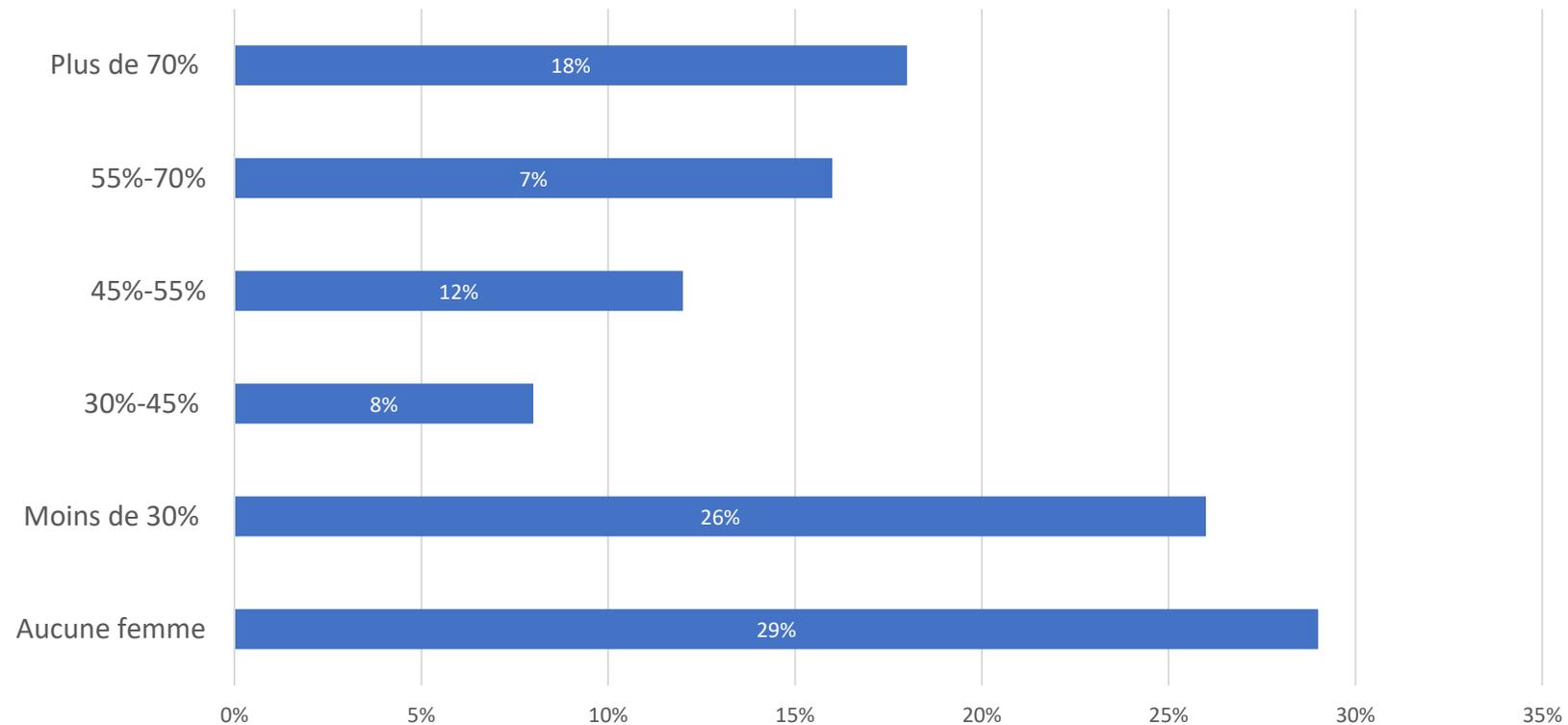


Seules 16% des entreprises présentent une proportion entre femmes et hommes équilibrée en tant que responsables. Pour 57% des entreprises, ce rapport tend à une surreprésentation masculine, dans 27% des cas à une surreprésentation féminine.





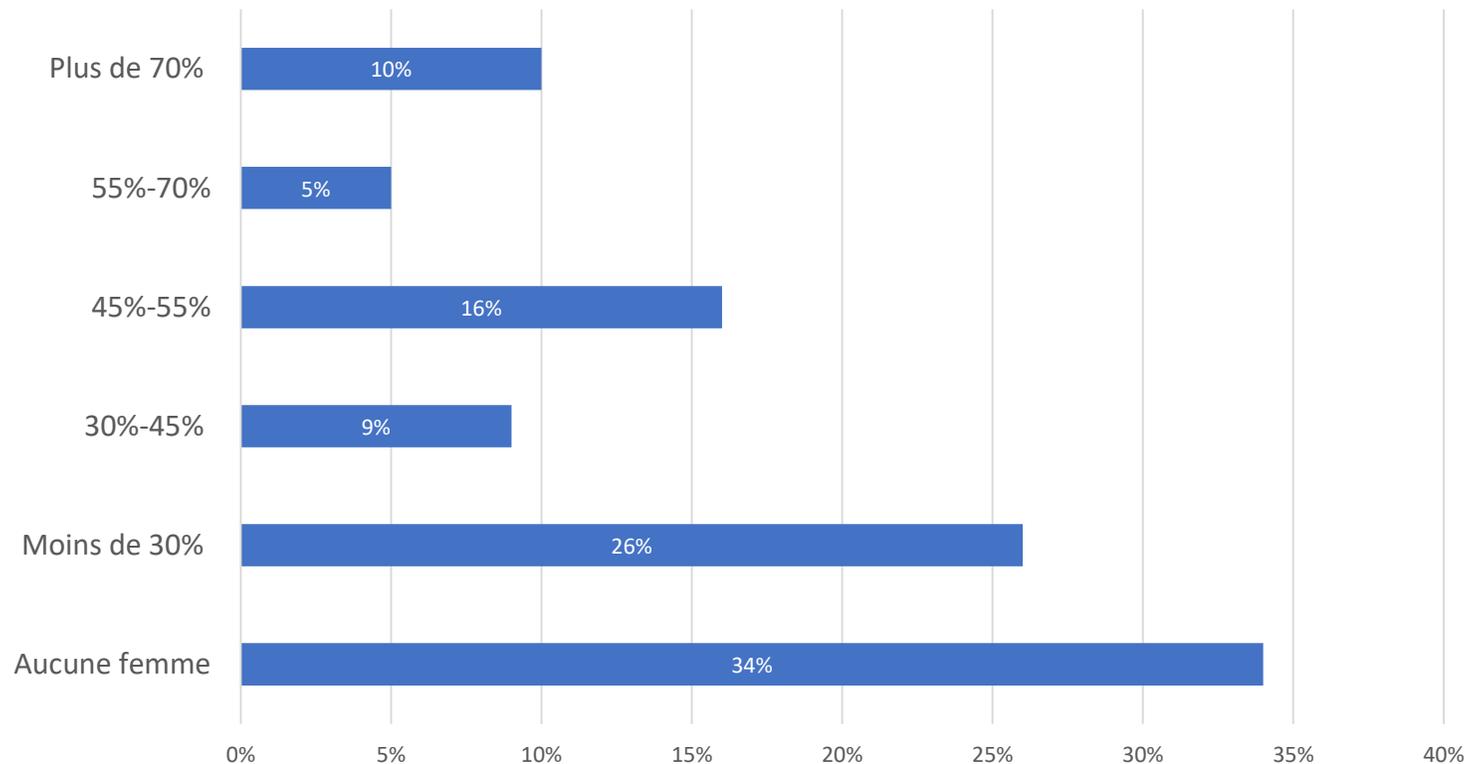
Le même constat mais encore accentué que ci-dessus peut être établi. Seules 12% des entreprises présentent une proportion équilibrée entre femmes et hommes en tant que membre de la direction. Pour 63% des entreprises, ce rapport tend à une surreprésentation masculine, dans 25% des cas à une surreprésentation féminine.





Question 36 - la part de femmes parmi le conseil d'administration

Le même constat que ci-dessus peut être établi. Seules 16% des entreprises présentent une proportion équilibrée entre femmes et hommes en tant que membre du conseil d'administration. Pour 69% des entreprises, ce rapport tend à une surreprésentation masculine, dans 15% des cas à une surreprésentation féminine.





Question 37

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)

- Augmenter le nombre de places en préscolaire et parascolaire.
- Augmenter l'aide financière des parents au financement des crèches ou les rendre gratuites.
- Garantir une place en crèche pour chaque enfant.
- Journée continue à l'école, cantine dans les écoles.
- Que les frais de garde des parents soient encore plus déductibles des impôts.
- 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.
- Garde d'urgence à développer en cas de maladie de l'enfant.
- Meilleure accessibilité des structures d'accueil.
- Favoriser l'intégration de crèches dans les entreprises



Congés parentaux (mesure souvent citée)

- Congés-maternité et paternité plus longs.
- Congé parental partagé entre les deux parents.



Egalité (mesure souvent citée)

- Favoriser l'égalité des salaires entre hommes et femmes.
- Mettre à disposition des nécessités de genre (vestiaire, salle de repos, éducation des garçons).
- Obligation de l'homme à travailler à 80%.
- Encourager les femmes à étudier dans les domaines techniques.



Flexibilisation du travail (mesure parfois citée)

- Possibilité de travailler à la tâche et non 41 heures par semaine.
- Bon sens, confiance, communication et sens des réalités.
- Télétravail et horaire annualisé (une seule remarque mentionne que cela prêterite quelque peu la communication et la vie sociale de l'entreprise).
- Pas de mesures politiques contraignantes, à régler au cas par cas.



Autres mesures proposées

- Allocations familiales plus élevées.
- Revenu de base inconditionnel.
- Établir des dispositions relatives au droit à la déconnexion des ressources informatiques.
- Faire baisser les primes d'assurance-maladie.
- Un système d'assurances sociales qui ne défavorise pas le temps partiel.
- Obligation d'accorder un temps partiel après la naissance d'un enfant.
- Ne pas changer les horaires scolaires chaque année.
- Sensibiliser les entreprises à cette problématique en présentant de bonnes pratiques.
- Faire de l'équilibre vie privée vie professionnelle un élément de l'entretien bi-annuel avec chaque collaborateur.
- Semaines de vacances supplémentaires (5 au lieu de 4, 6 au lieu de 5).
- Encourager la CNCI à défendre la thématique de la conciliation activité professionnelle-vie familiale/privée.



Deuxième partie :

**Analyses détaillées
selon la proportion d'hommes et de femmes et
selon la taille de l'entreprise**





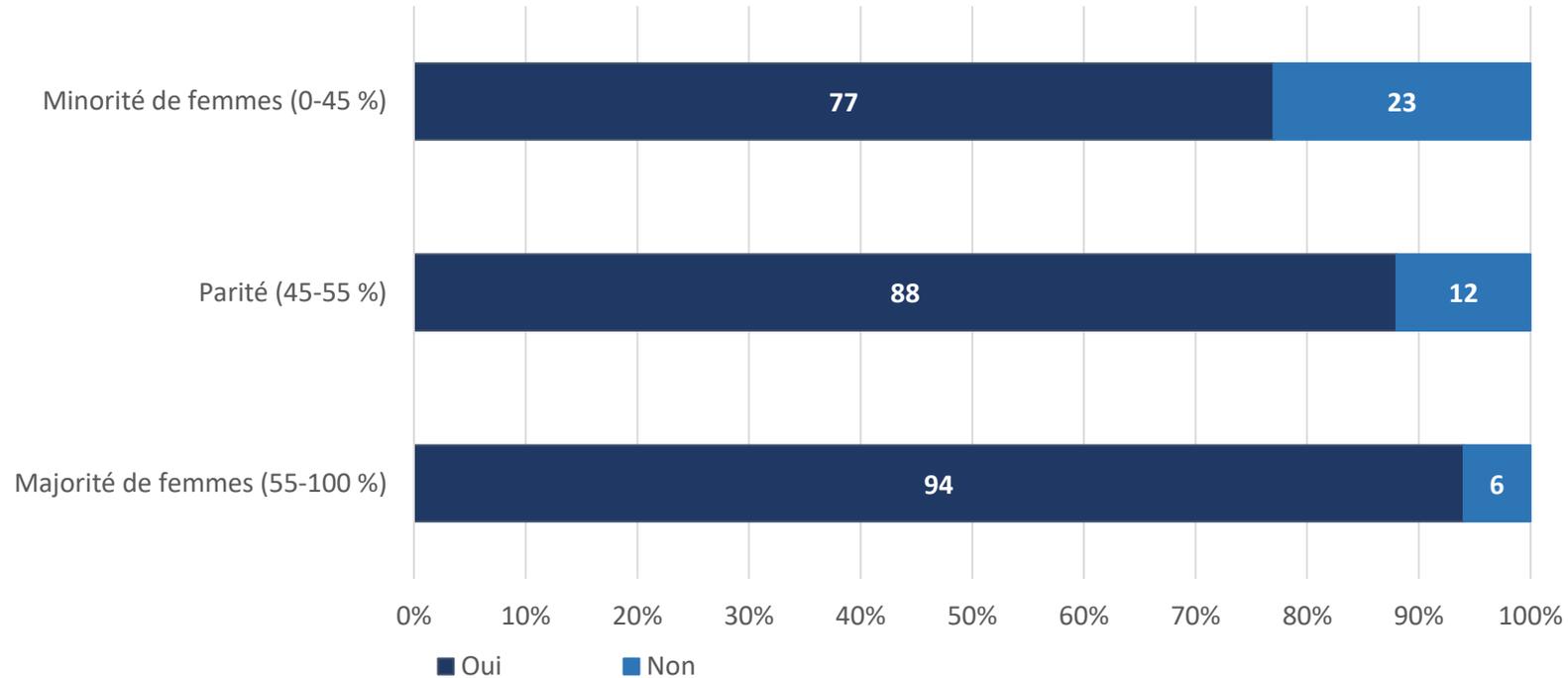
Analyses détaillées

- selon la proportion d'hommes et de femmes



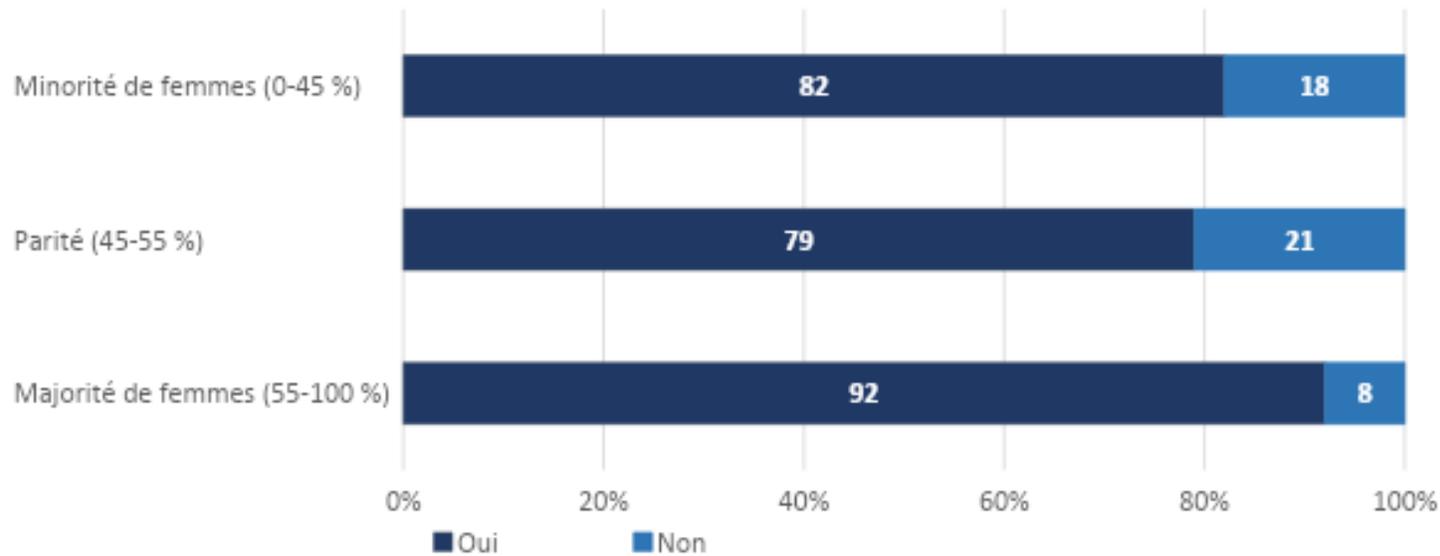


Plus le nombre de femmes dans l'entreprise est important, plus il existe une possibilité de réduction du taux d'activité.





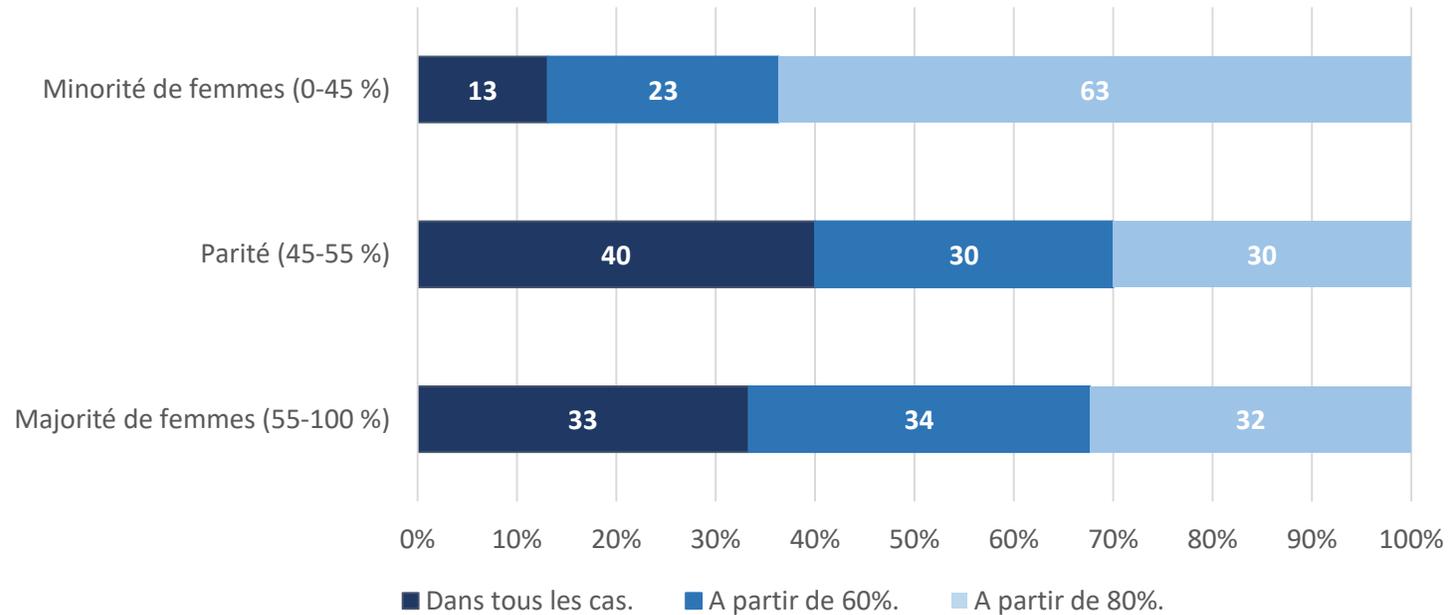
Plus le nombre de femmes est important dans l'entreprise, plus la possibilité d'occuper un poste à responsabilités en travaillant à temps partiel est élevée bien que cette possibilité soit aussi largement répandue dans les entreprises avec une majorité d'hommes.





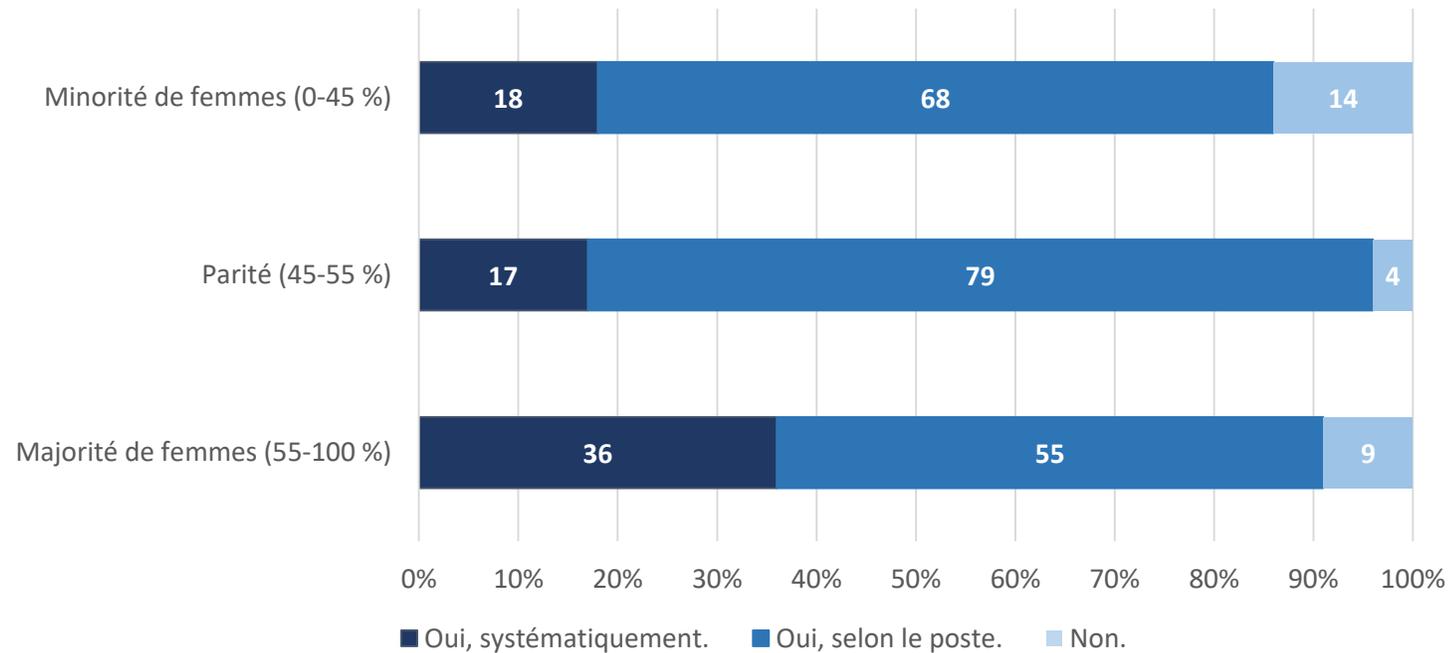
Plus la structure d'entreprise est paritaire ou composée d'une majorité de femmes, plus la possibilité d'occuper un poste à responsabilités en travaillant à partir d'un taux d'activité de 60% est importante.

Total de 167 réponses



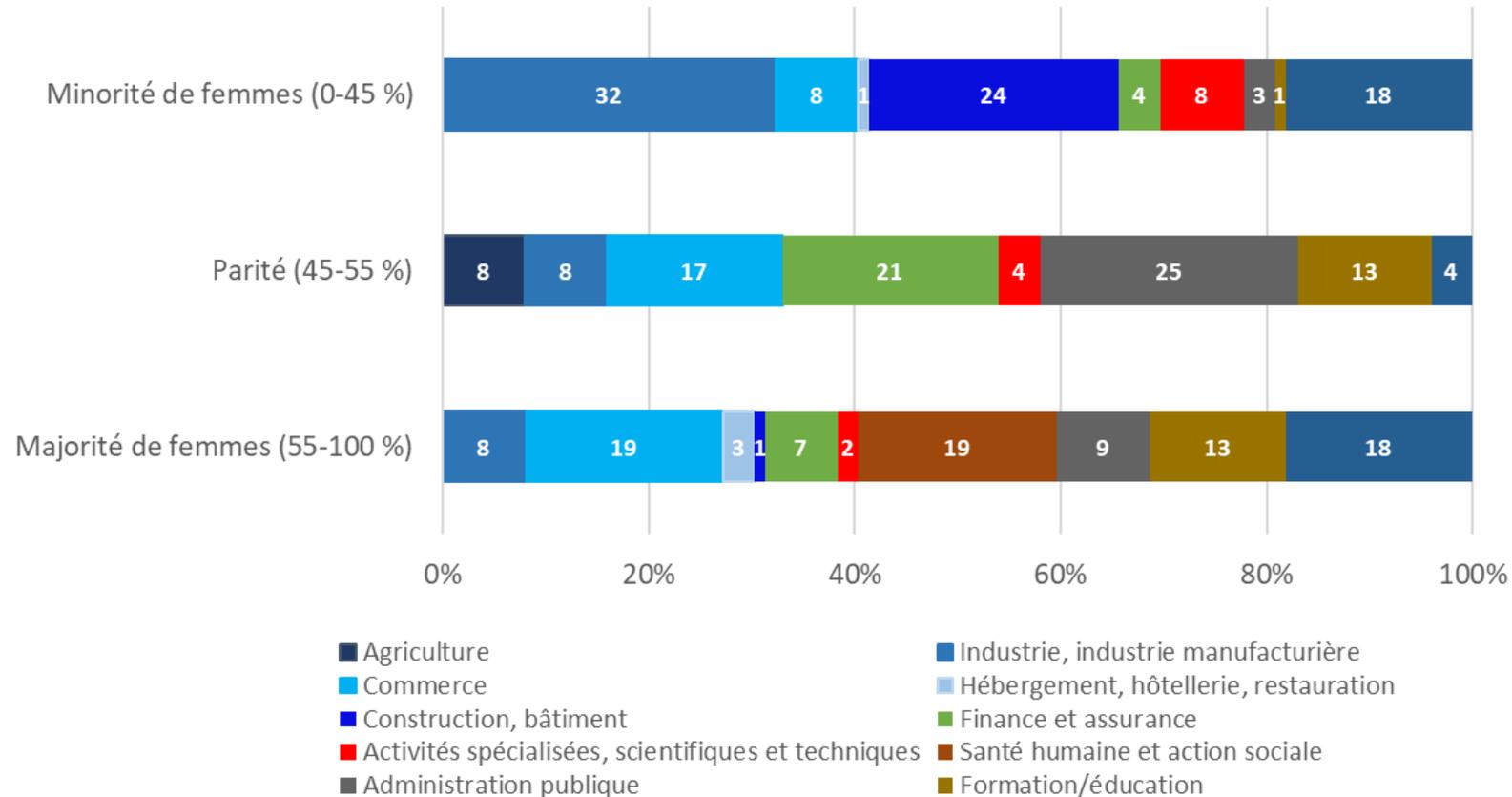


Plus les femmes sont nombreuses dans l'entreprise, plus le taux de remplacement systématique des employées durant le congé-maternité est important.



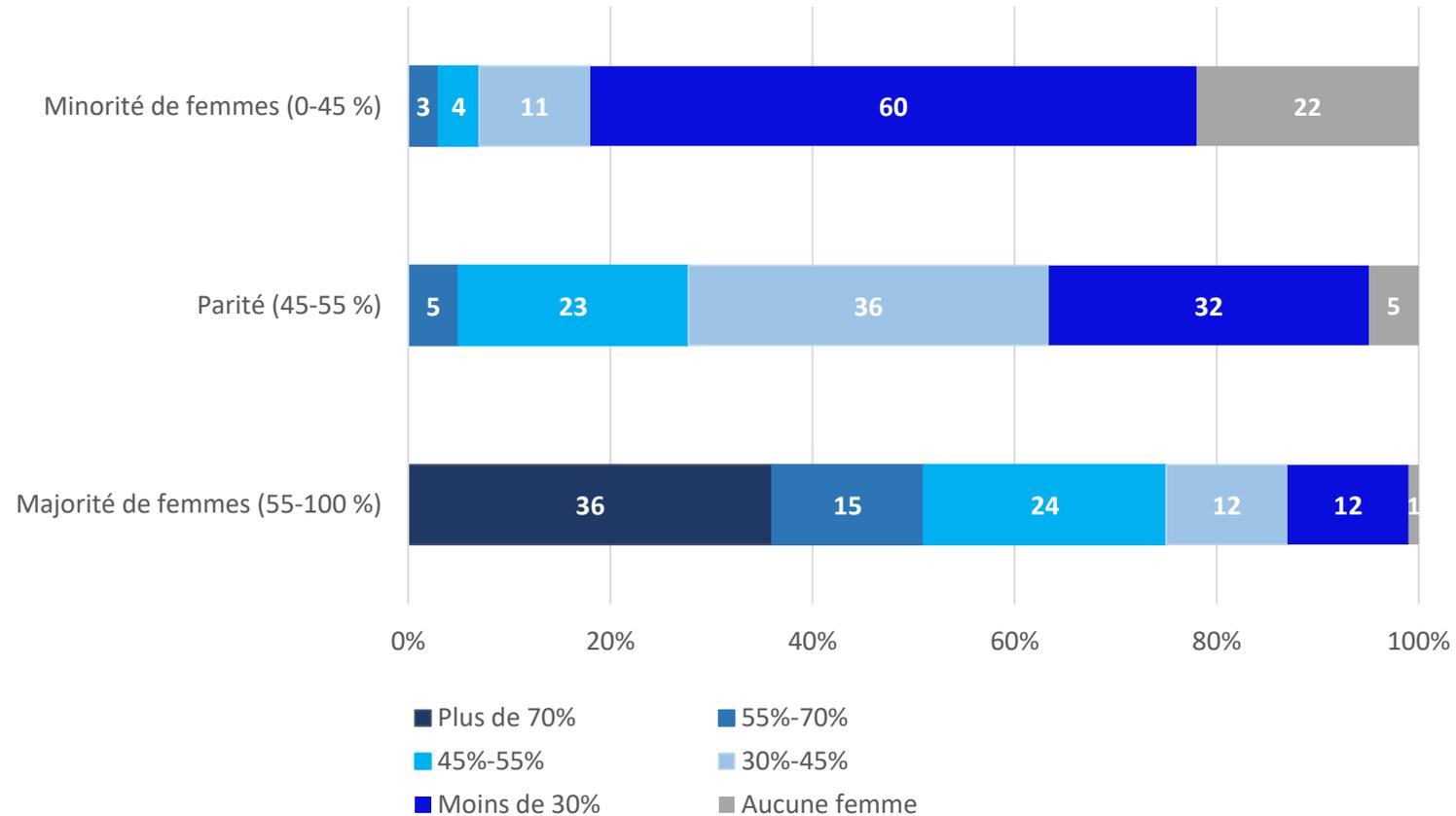


On retrouve plus de femmes dans les métiers de la santé, de l'action sociale, de l'administration publique, de la formation et de l'éducation et des autres services, et une plus grande proportion d'hommes dans les métiers de l'industrie, de la construction, du bâtiment et dans les activités scientifiques et techniques.



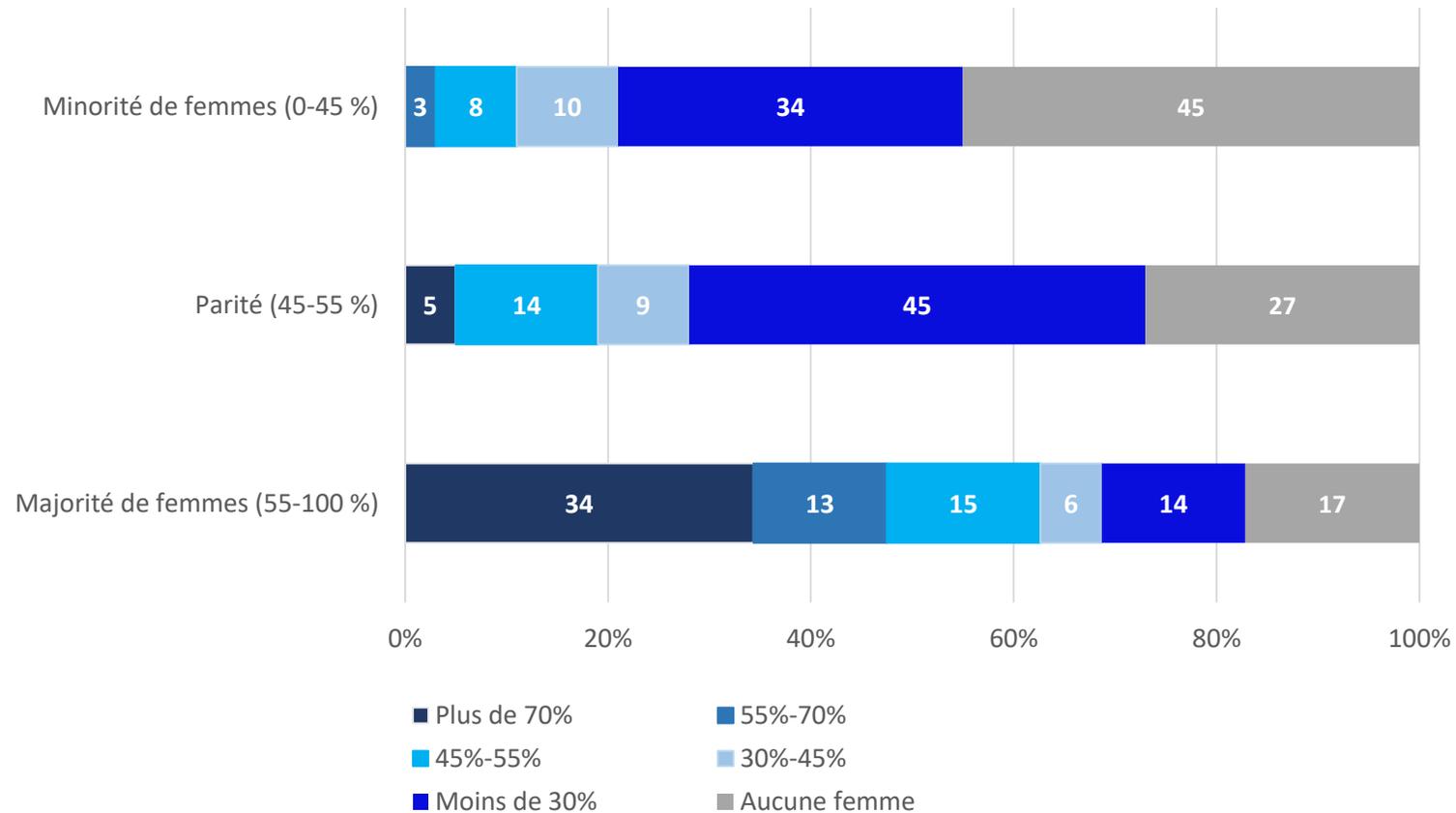


On constate que plus la part de femmes est importante dans l'entreprise, plus il y a de femmes avec fonction de responsable.





On constate que plus la part de femmes est importante dans l'entreprise, plus il y a de femmes parmi les membres de la direction.





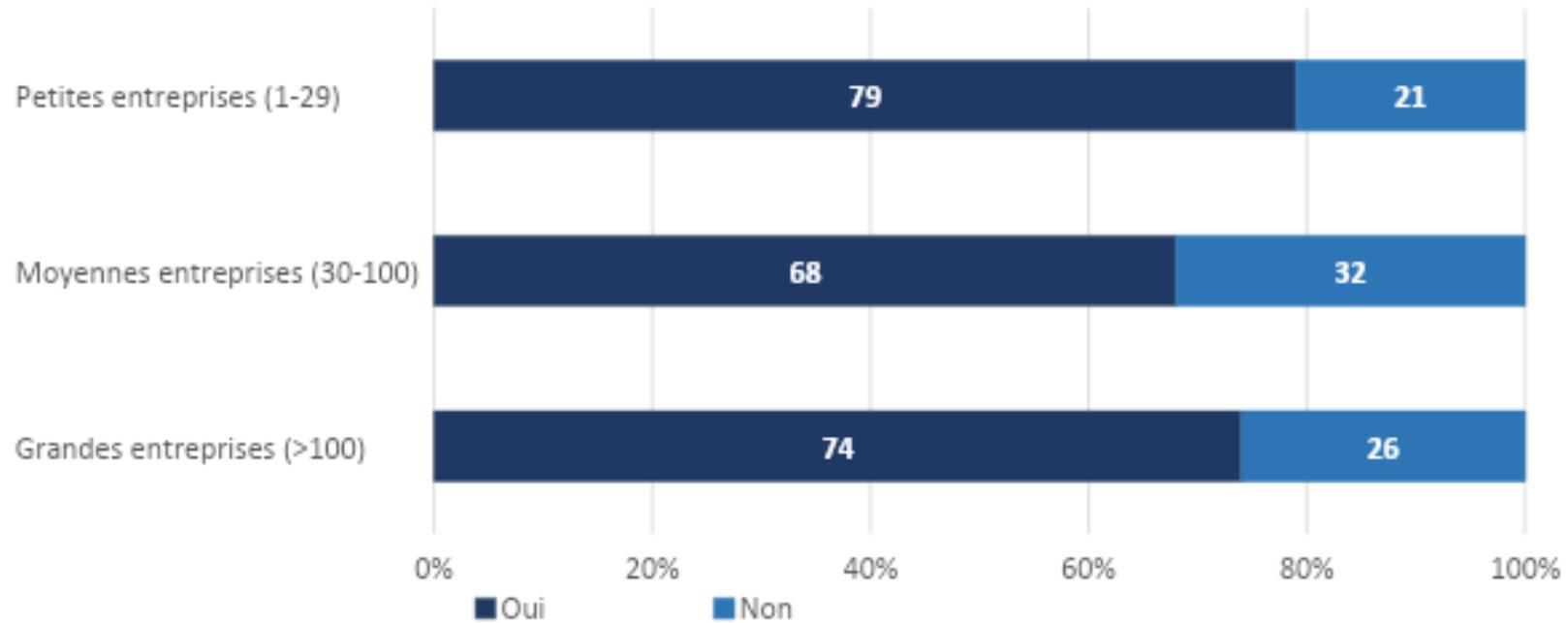
Analyses détaillées

- selon la taille de l'entreprise



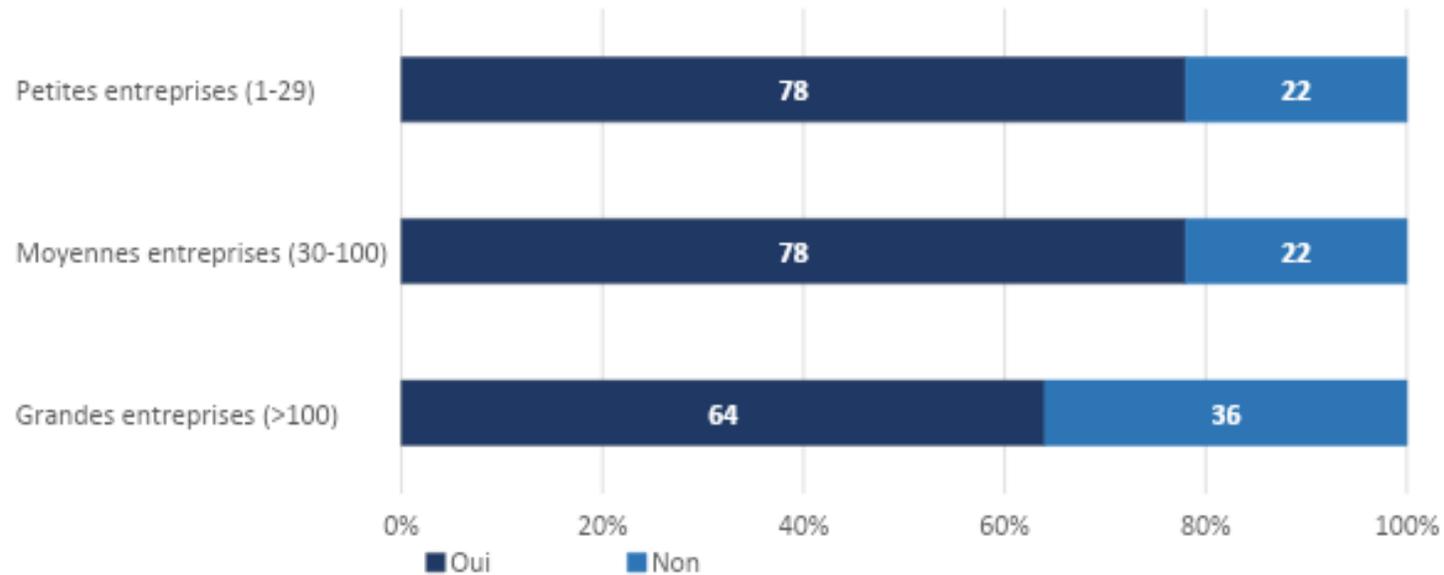


Le personnel est majoritairement consulté mais il l'est encore plus dans les petites entreprises.



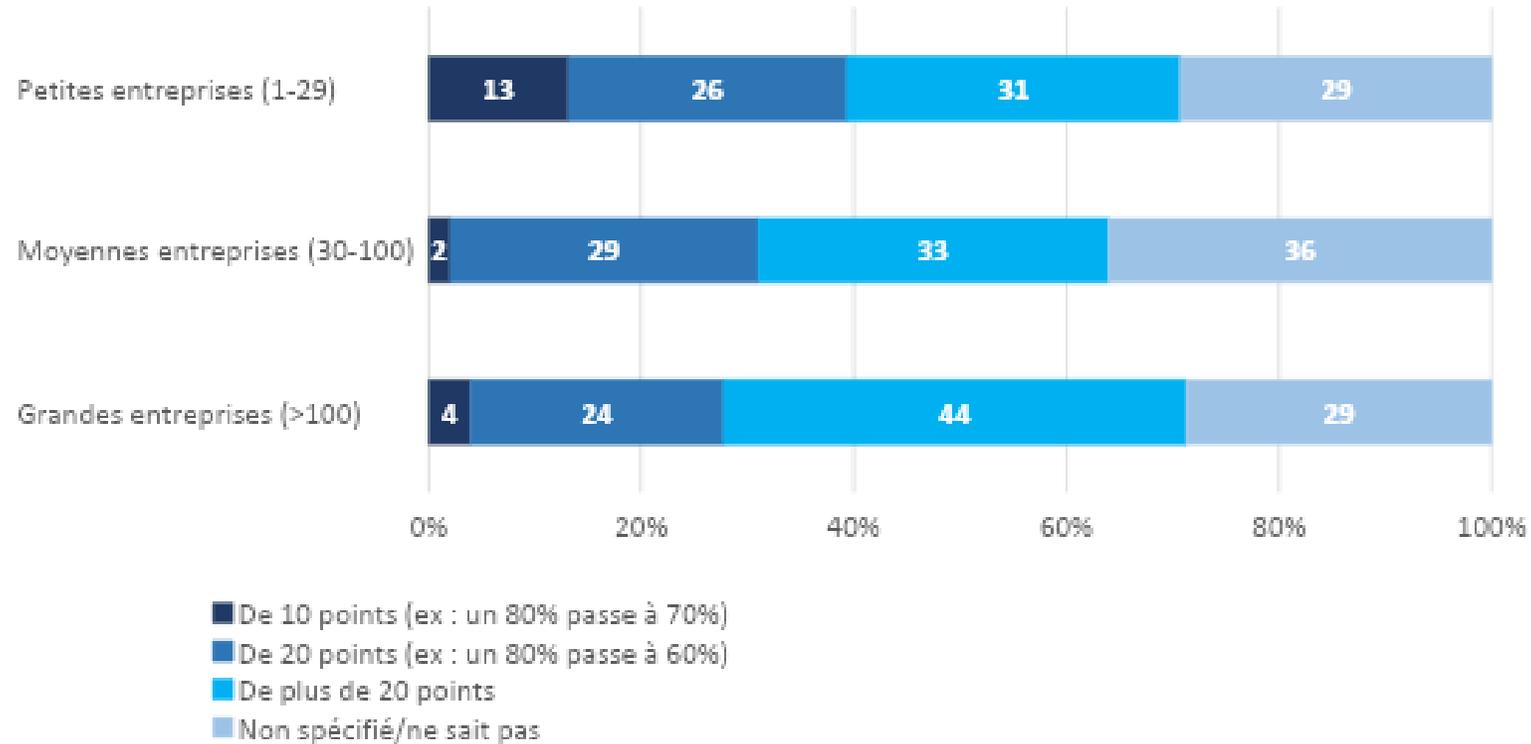


Plus l'entreprise est petite, plus les horaires de réunions sont adaptés de sorte que celles-ci n'empiètent pas sur les horaires habituels de prise en charge des enfants.



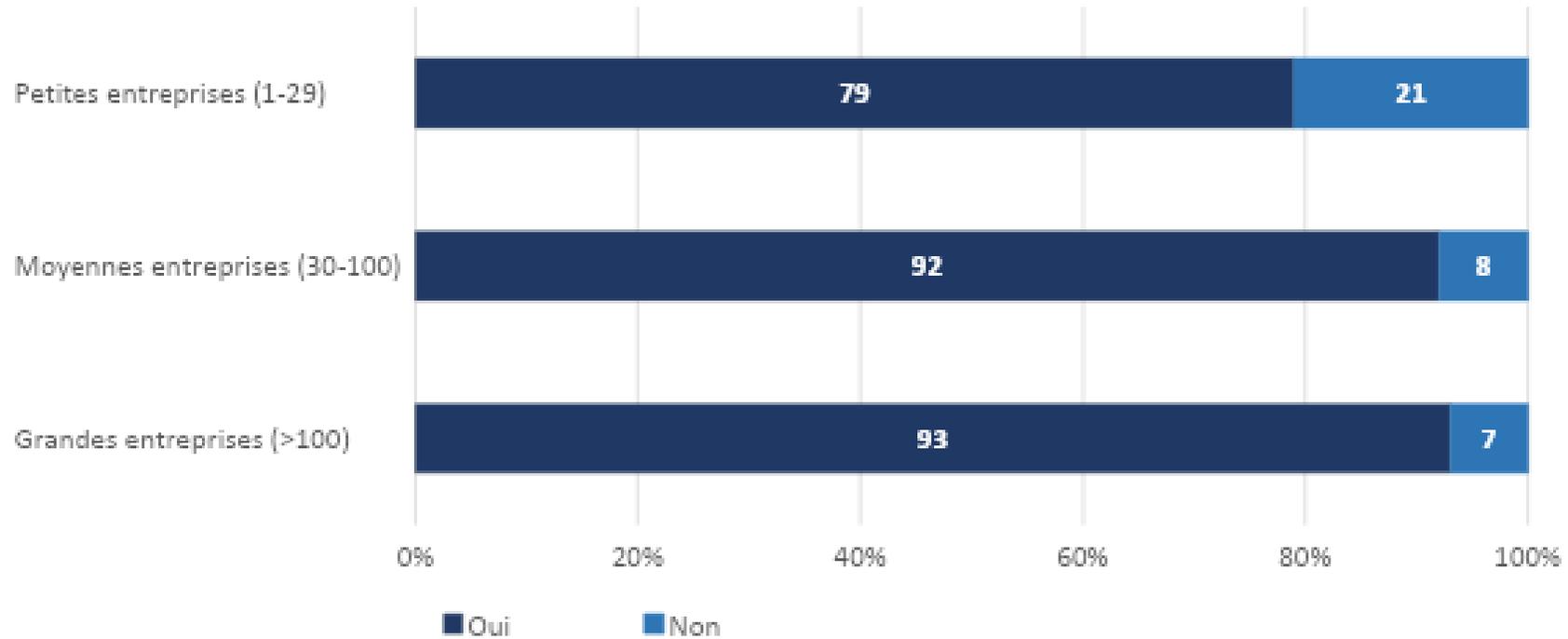


Dans les grandes entreprises, la possibilité de réduire son taux d'activité de 20 points et plus est plus élevée.



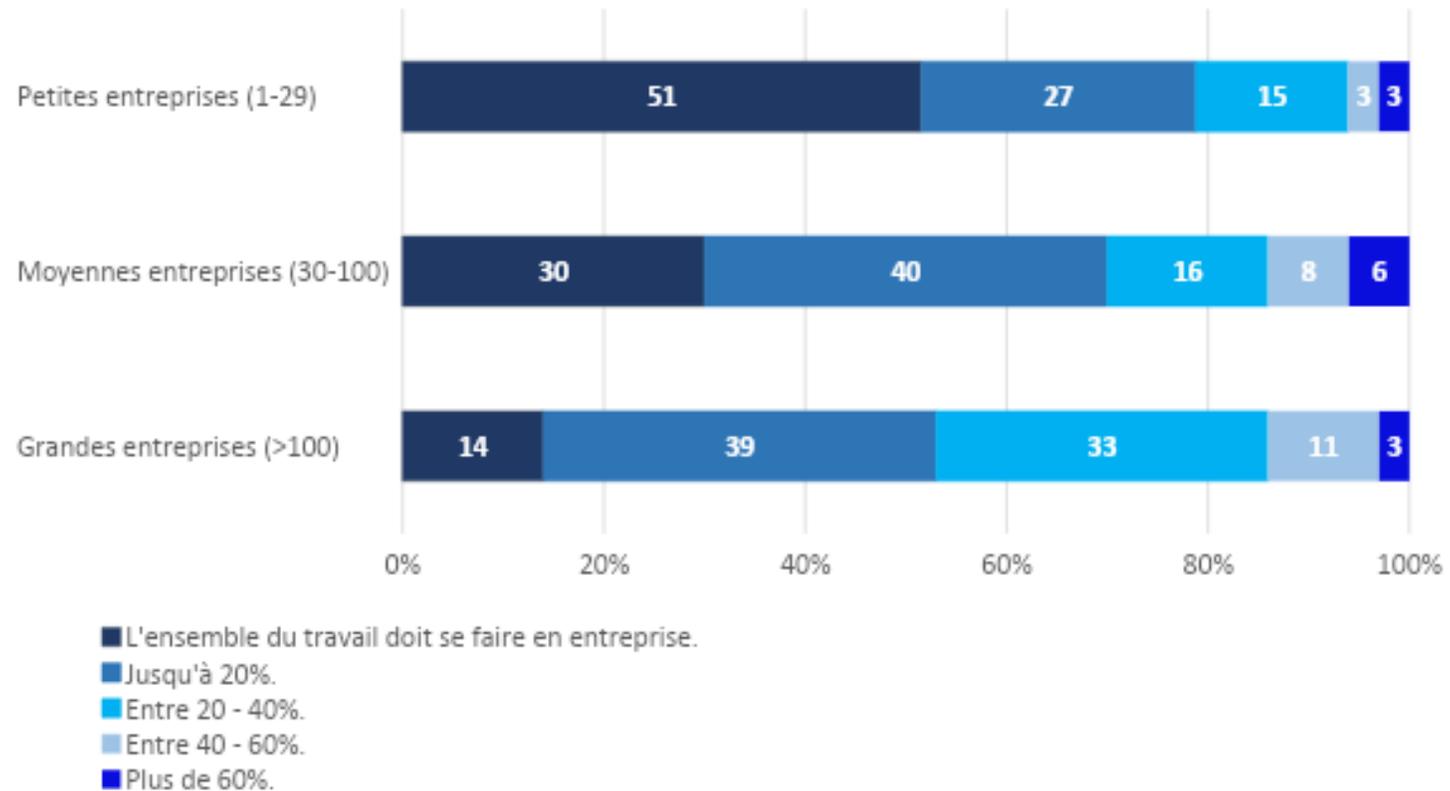


Plus l'entreprise est grande, plus la possibilité d'occuper un poste à responsabilités en travaillant à temps partiel est élevée bien que cette possibilité existe largement dans les petites entreprises.



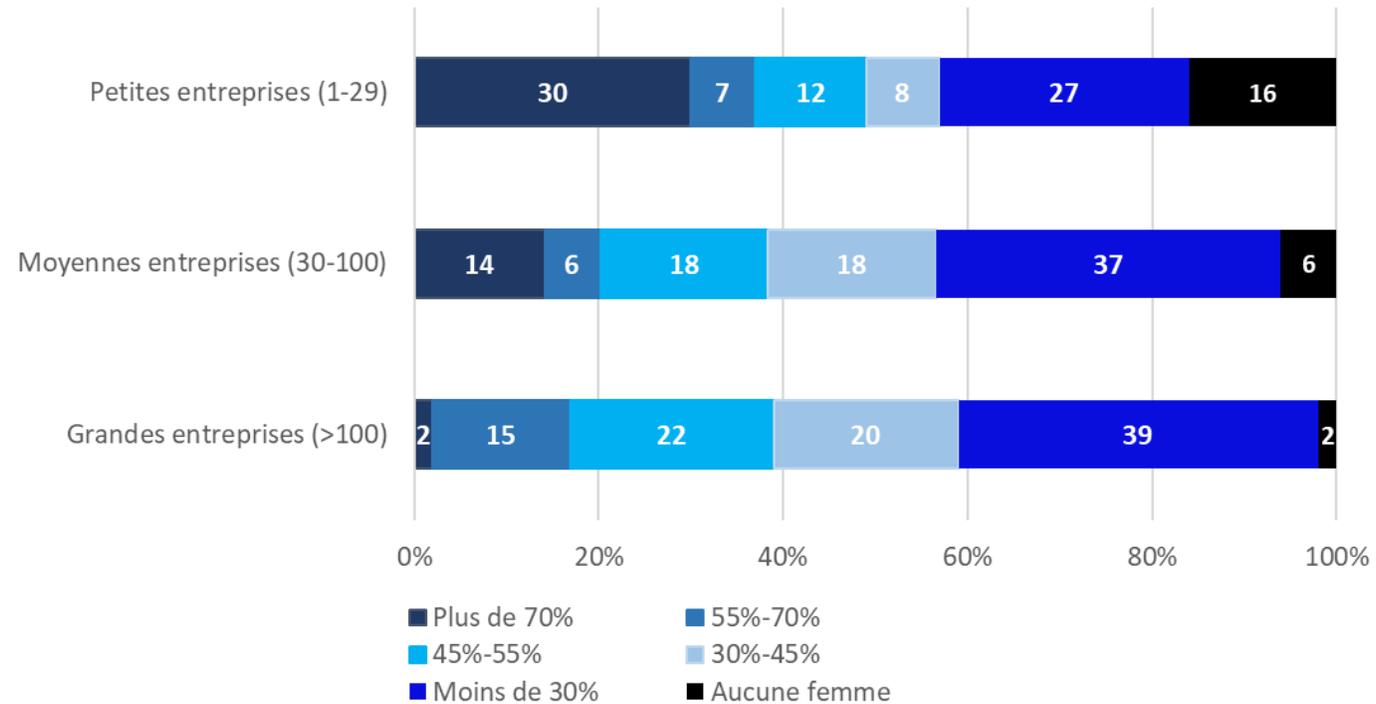


Plus l'entreprise est grande, plus la possibilité de télétravail est élevée.



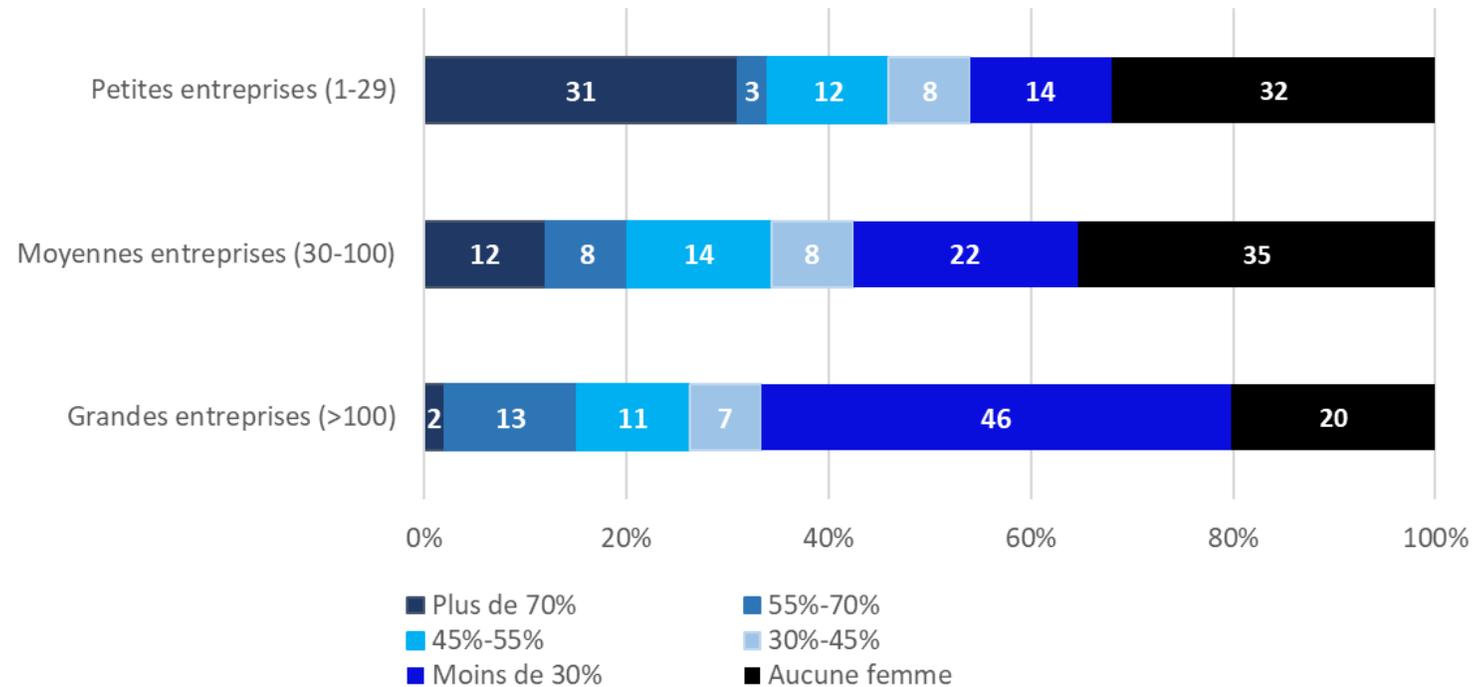


On trouve plus de femmes avec fonction de responsable dans les petites entreprises.





On retrouve plus de femmes parmi les membres de la direction dans les petites entreprises. Les grandes entreprises ont très peu de femmes parmi les membres de la direction.





PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

