

Family Score 2022



Enquête représentative «Family Score» 2022

Les résultats du questionnaire février 2022



PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

empiricon

Caractéristiques du sondage

Population	Résidents* actifs en Suisse âgés de 18 à 75 ans
Méthode	Enquête représentative en ligne (CAWI)
Questionnaire	d'une durée de 10 à 15 minutes
Période d'enquête	du 28 janvier au 7 février 2022
Taille de l'échantillon	538 interviews, représentatif par sexe, âge et régions REMP (1,2,3,4)
La valeur actuelle	Marge d'erreur maximale +/- 3,4 % (distribution des réponses 50% avec un intervalle de confiance de 95%)

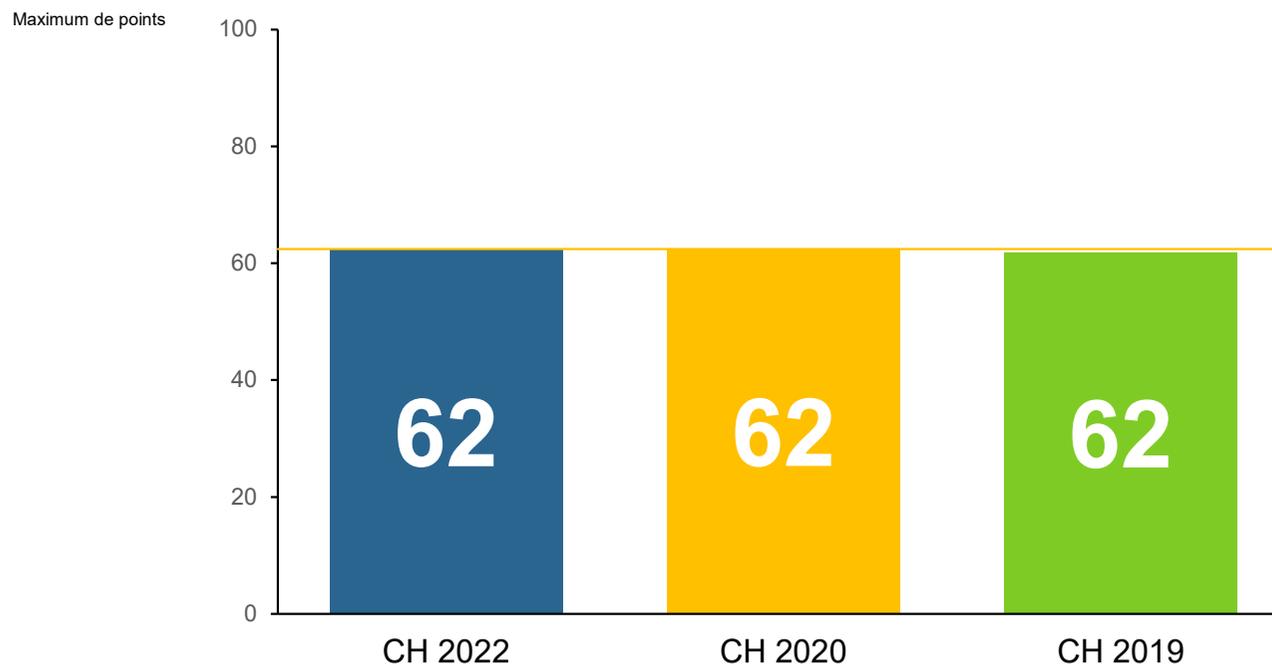


Family Score – en comparaison

En Suisse le degré de la conciliation Travail-Famille des entreprises et des institutions stagne. Avec 62 points sur 100, le Family Score - une valeur mesurant conciliation de la vie professionnelle et familiale – mesuré actuellement correspond exactement aux valeurs de l'année précédente en 2020 et 2019. En 2021, en raison de la pandémie, il a été renoncé à réaliser une enquête représentative. Un score supérieur ou égal à 60 points est considéré comme « favorable aux familles ».

Family Score

En comparaison



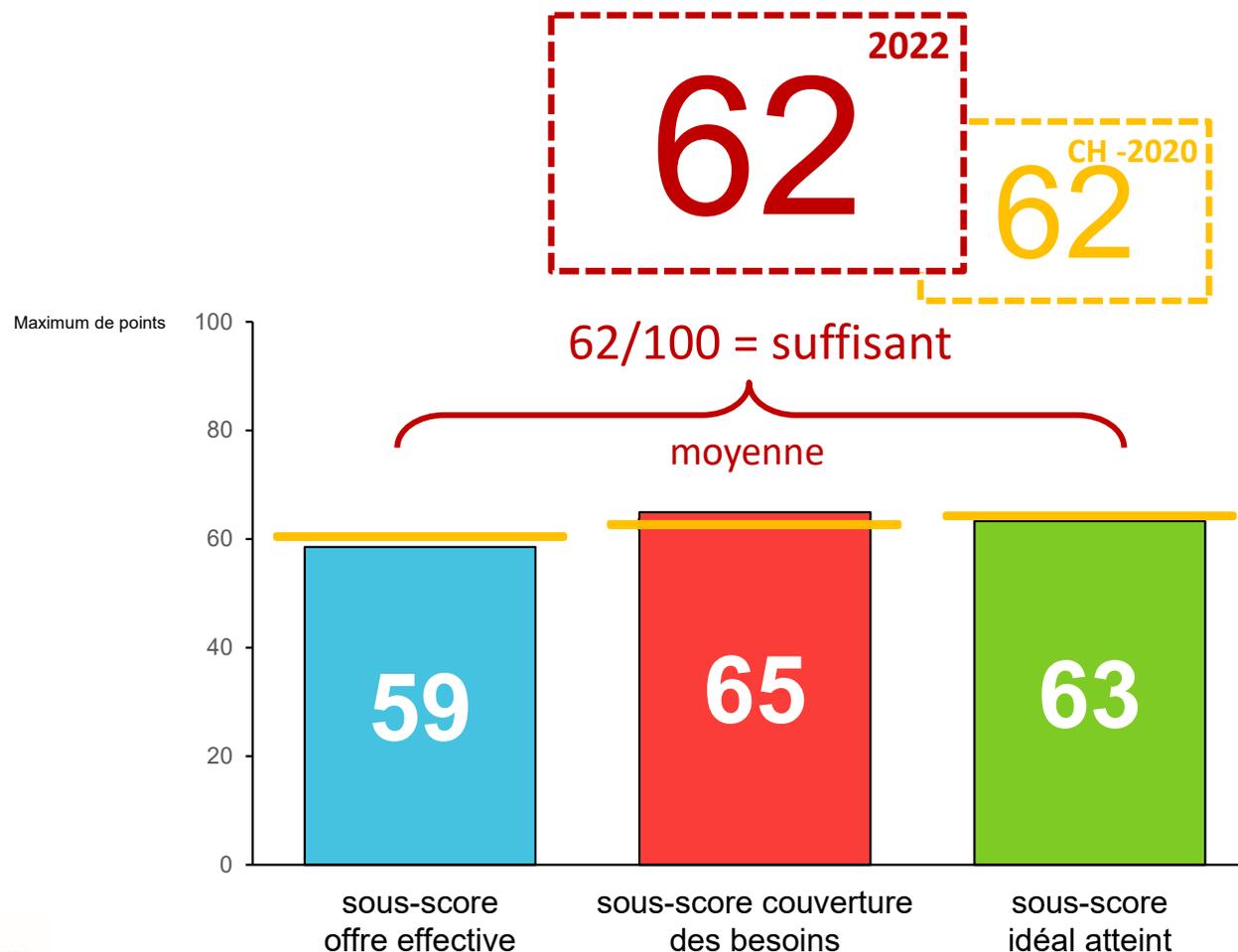
PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

Family Score – score partiel

Les trois scores partiels « offre effective », « couverture des besoins » et « idéal atteint » correspondent également aux valeurs de l'année précédente. « **L'offre effective** » reflète les mesures favorables à la famille proposées. La « **couverture des besoins** » montre si l'offre existante répond aux besoins et « **l'idéal atteint** » représente la couverture des besoins - mais tient également compte de la priorité / de l'importance des différentes mesures souhaitées par les participants.

LA SUISSE ATTEINT UN FAMILY SCORE DE

Score partiel
CH 2022



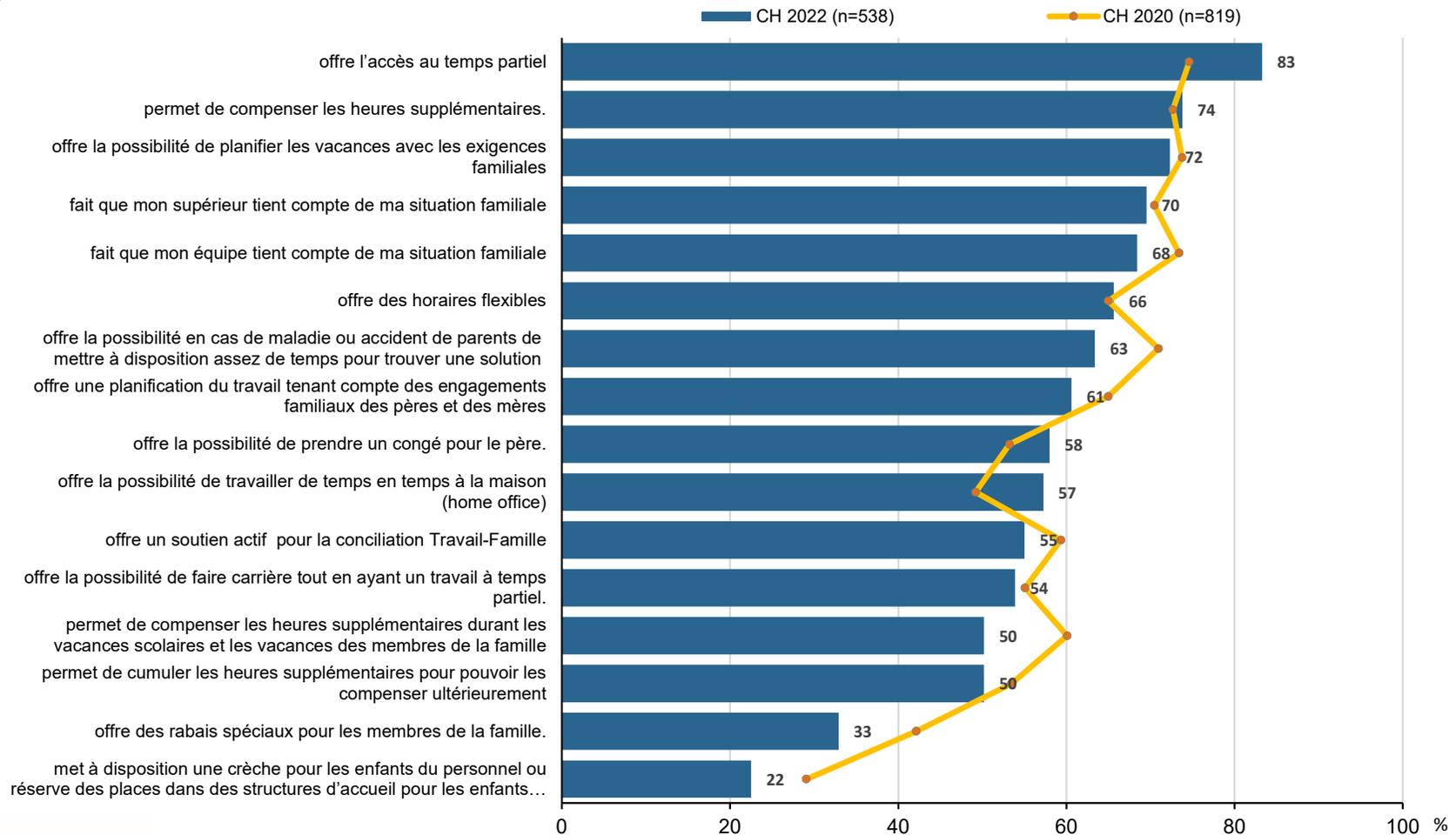
PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

Offres proposes dans le domaine de la conciliation Travail-Famille – offre effective

La plupart des mesures stagnent aux niveaux de l'année précédente ou sont légèrement inférieures. La plus grande amélioration par rapport à 2020 concerne les « offres de travail à temps partiel », les « possibilités de travail à domicile » et le « congé de paternité ». Les effets de la pandémie et l'introduction légale du congé de paternité ont, sans doute, joué un rôle déterminant dans ce domaine. Les offres « rabais spéciaux pour les membres de la famille », une « crèche pour les enfants du personnel », la « possibilité en cas de maladie ou accident de parents de mettre à disposition assez de temps pour trouver une solution » et la « possibilité de compenser les heures supplémentaires durant les vacances scolaires et les vacances des membres de la famille » sont particulièrement peu nombreuses.

OFFRE EFFECTIVE – score partiel 1

En comparaison



Plus des offres sont proposées, plus le score partiel « offre effective » est élevé

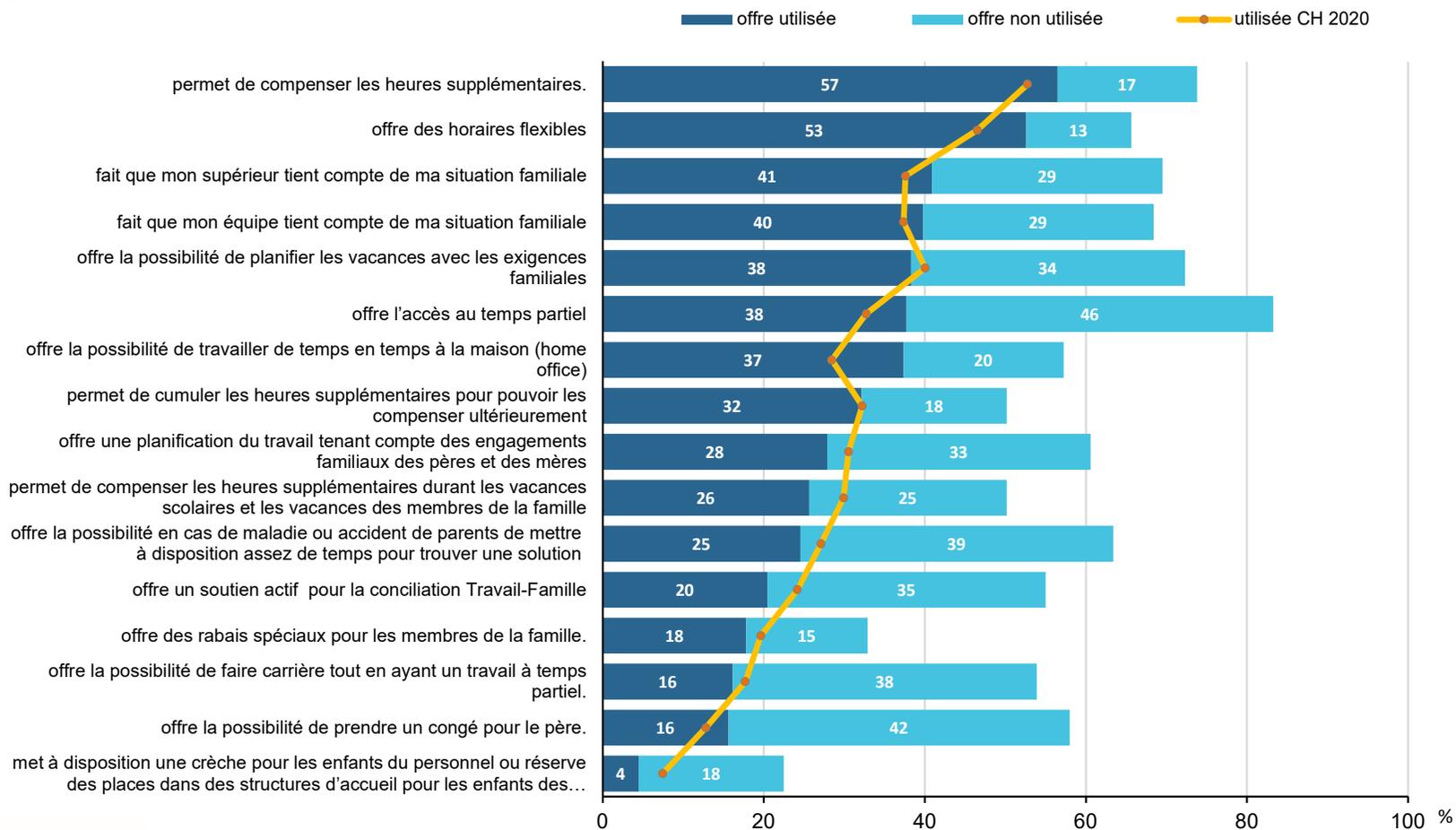


PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

Utilisation des offres proposées

La part des personnes qui utilisent les mesures proposées est également restée stable par rapport à l'année précédente. **On constate une augmentation de l'utilisation des offres « home office », « horaires flexibles », « accès au temps partiel » et « possibilité de compenser les heures supplémentaires ».** En revanche, les offres « planification du travail tenant compte des engagements familiaux des pères et des mères », « compensation des heures supplémentaires durant les vacances scolaires et les vacances des membres de la famille », « soutien actif pour la conciliation Travail-Famille » et « une crèche pour les enfants du personnel » ont été moins utilisées.

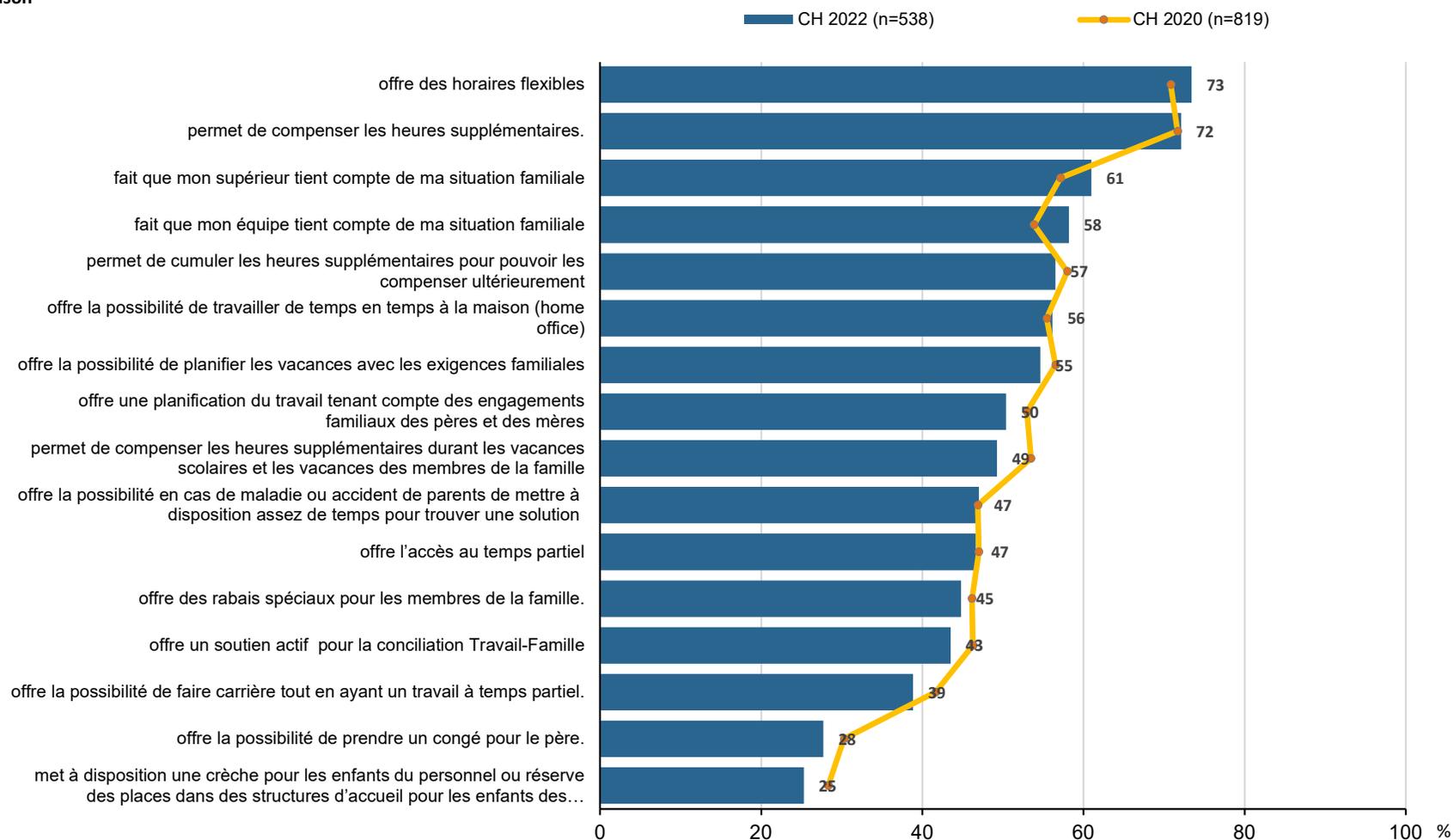
En comparaison



Besoins de mesures de conciliation Travail-Famille

Les besoins en mesures favorables aux familles correspondent pour la plupart à ceux de 2020. La pandémie et l'obligation de travailler à domicile ont accéléré la tendance à la flexibilisation des formes et des horaires de travail dans de nombreux secteurs.

En comparaison

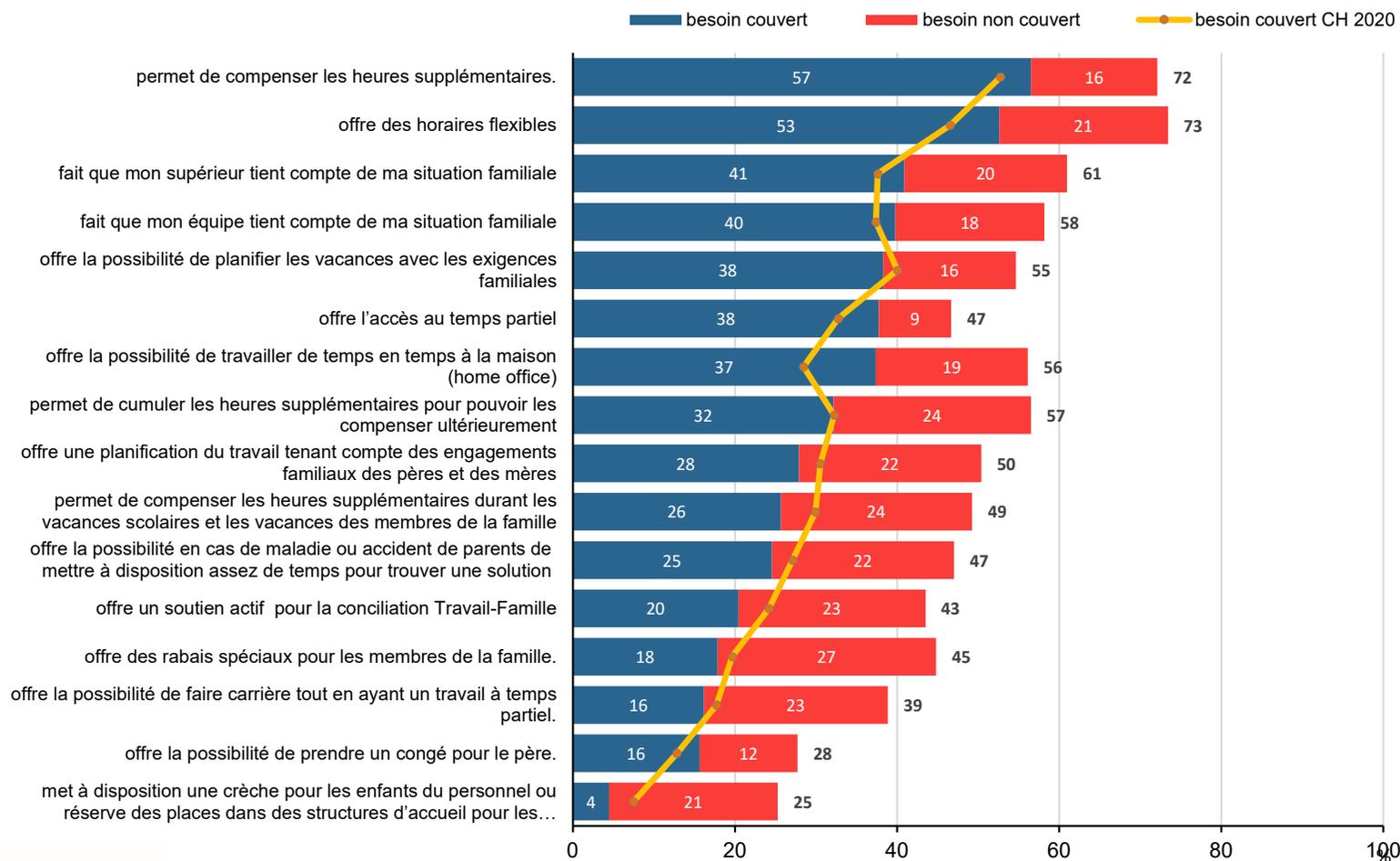


Besoins couverts et non couverts

Les besoins en matière de mesures favorables aux familles sont couverts de manière similaire à ceux de 2020. Les « possibilités de travailler à domicile (home office) », les « horaires flexibles » et « l'accès à temps partiel » sont nettement mieux couverts. En revanche, les offres « planification du travail tenant compte des engagements familiaux des pères et des mères », « compensation des heures supplémentaires durant les vacances scolaires et les vacances des membres de la famille » et « une crèche pour les enfants du personnel » sont moins couvertes qu'en 2020.

DEGRE DE COUVERTURE – score partiel 2

En comparaison



Plus la mesure souhaitée par l'employé-e est proposée par l'employeur, plus le score partiel «degré de couverture» est élevé



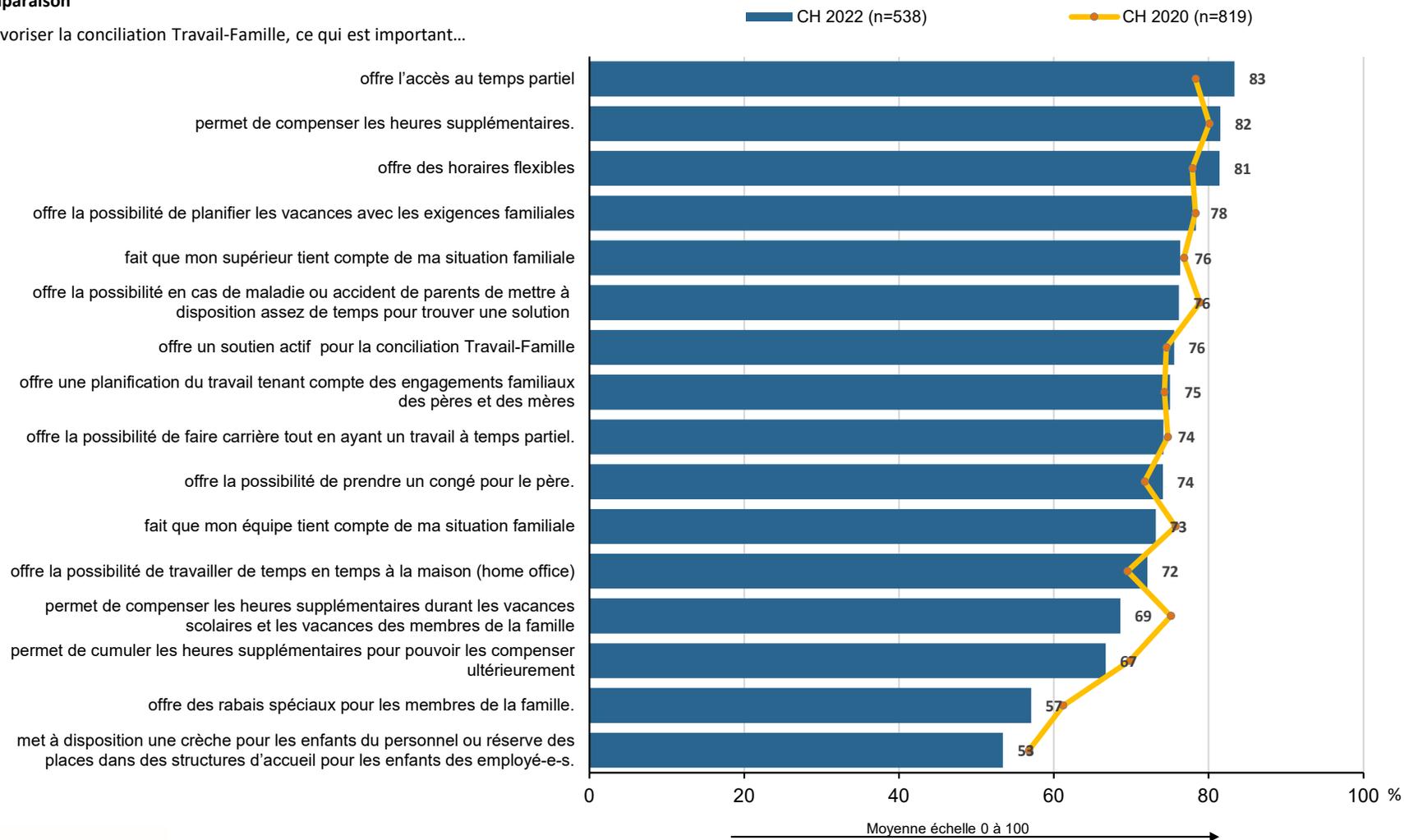
PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

La place idéal / Importance des différentes mesures

L'importance accordée aux différentes mesures correspond en grande partie aux valeurs de 2020. On constate toutefois que les offres « accès au temps partiel », « offres des horaires flexibles », « possibilité de compenser les heures supplémentaires », « possibilités de travailler à domicile (home office) », et le « congé de paternité » ont légèrement gagné en importance.

En comparaison

Pour favoriser la conciliation Travail-Famille, ce qui est important...



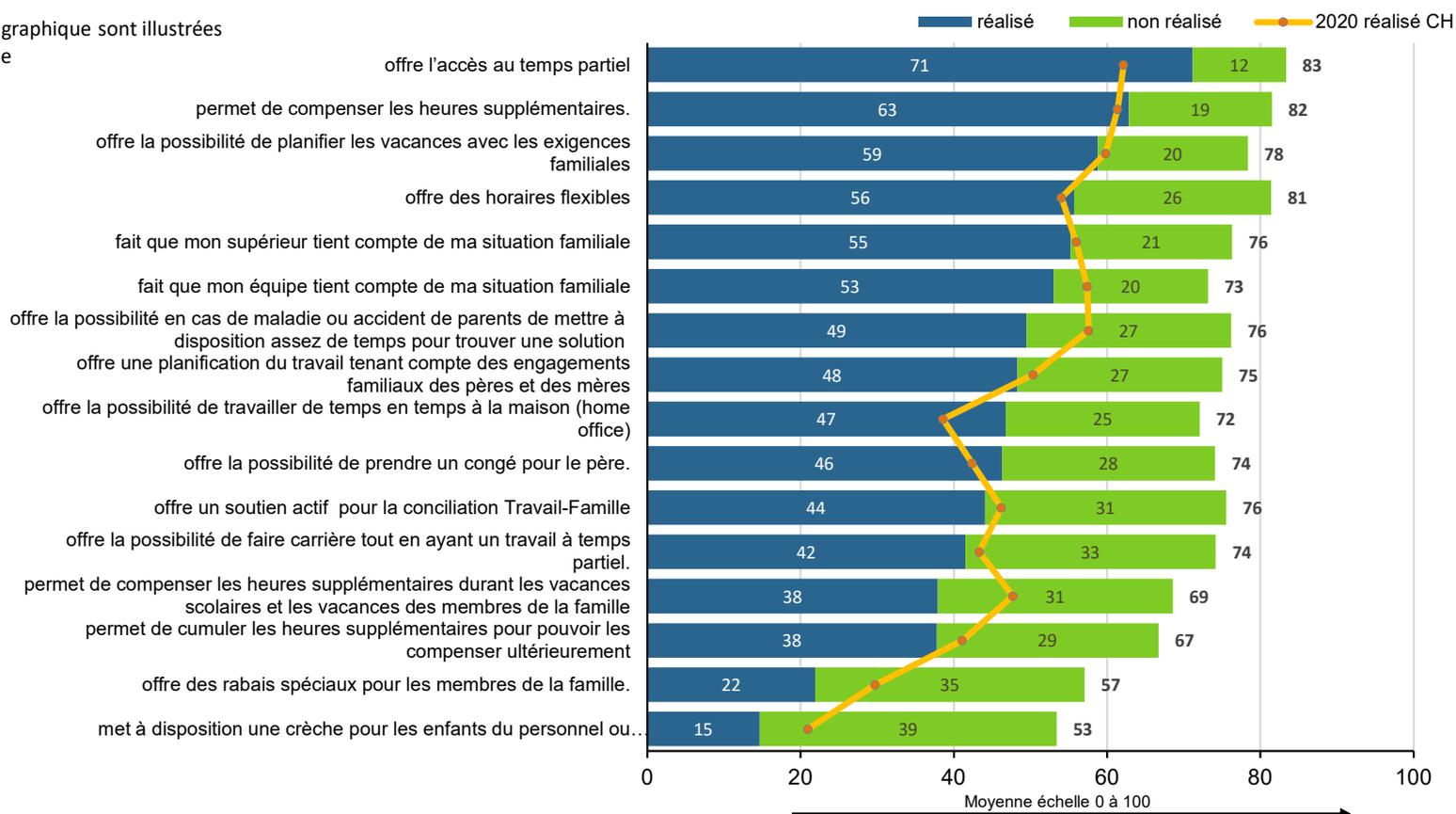
Idéal : degré de réalisation

Si l'on considère les besoins et la couverture des besoins en mesures favorables à la famille en combinaison avec les priorités exprimées, les résultats permettent **de déterminer le degré de réalisation d'un lieu de travail idéal et favorable à la famille**. Les résultats obtenus accentuent le tableau présenté dans le graphique couverture des besoins : les besoins sont légèrement moins bien couverts qu'en 2020, surtout en ce qui concerne les mesures suivantes : « La possibilité en cas de maladie ou accident de parents de mettre à disposition assez de temps pour trouver une solution », « mon équipe tient compte de ma situation familiale », « compenser les heures supplémentaires durant les vacances scolaires et les vacances des membres de la famille », « des rabais spéciaux pour les membres de la famille » et « crèche pour les enfants du personnel ».

IDEAL ATTEINT – score partiel 3

En comparaison

Les données selon ce graphique sont illustrées selon leurs importances



Les mesures offertes ont un effet positif, les mesures non offertes ont un effet négatif sur le score partiel «idéal atteint». L'influence est d'autant plus grande que la mesure est importante. Le score partiel est ainsi d'autant plus élevé si la mesure selon son importance est réalisée ou offerte.



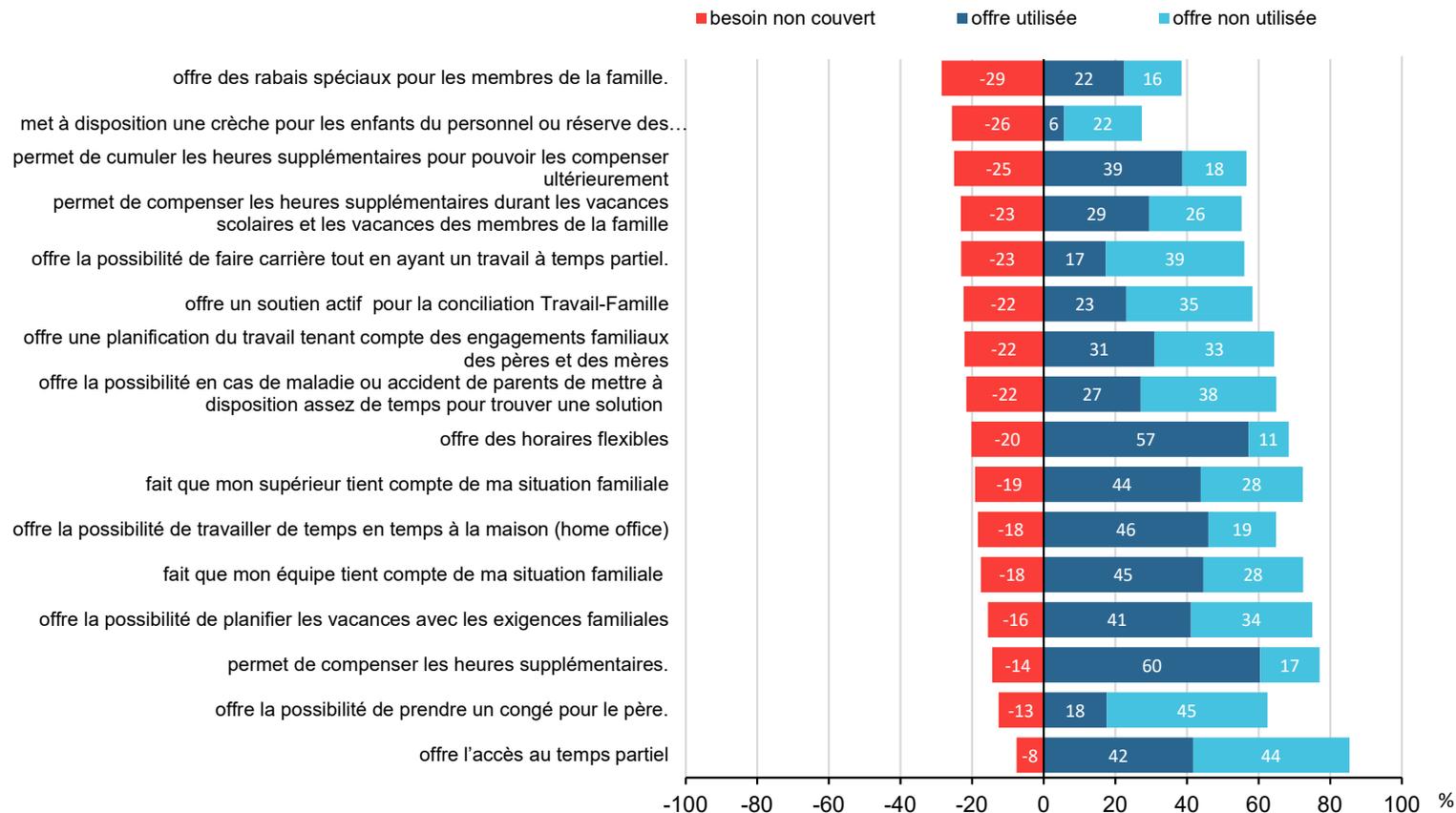
PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

Besoins non couverts, offres utilisées et non utilisées – analyse d'efficacité 1/2

Alors qu'en 2020, les besoins non satisfaits les plus importants concernaient l'offre de « travail à domicile » (2020 : -28), cette valeur s'est nettement améliorée en 2022 (-18). En revanche, les besoins non couverts concernant les « rabais spéciaux pour les membres de la famille » (2020 : -27 | 2022 : -29) et les « crèches pour les enfants du personnel » (2020 : -23 | 2022 : -26) sont plus importants.

En comparaison

Les données selon ce graphique sont illustrées selon leurs importance

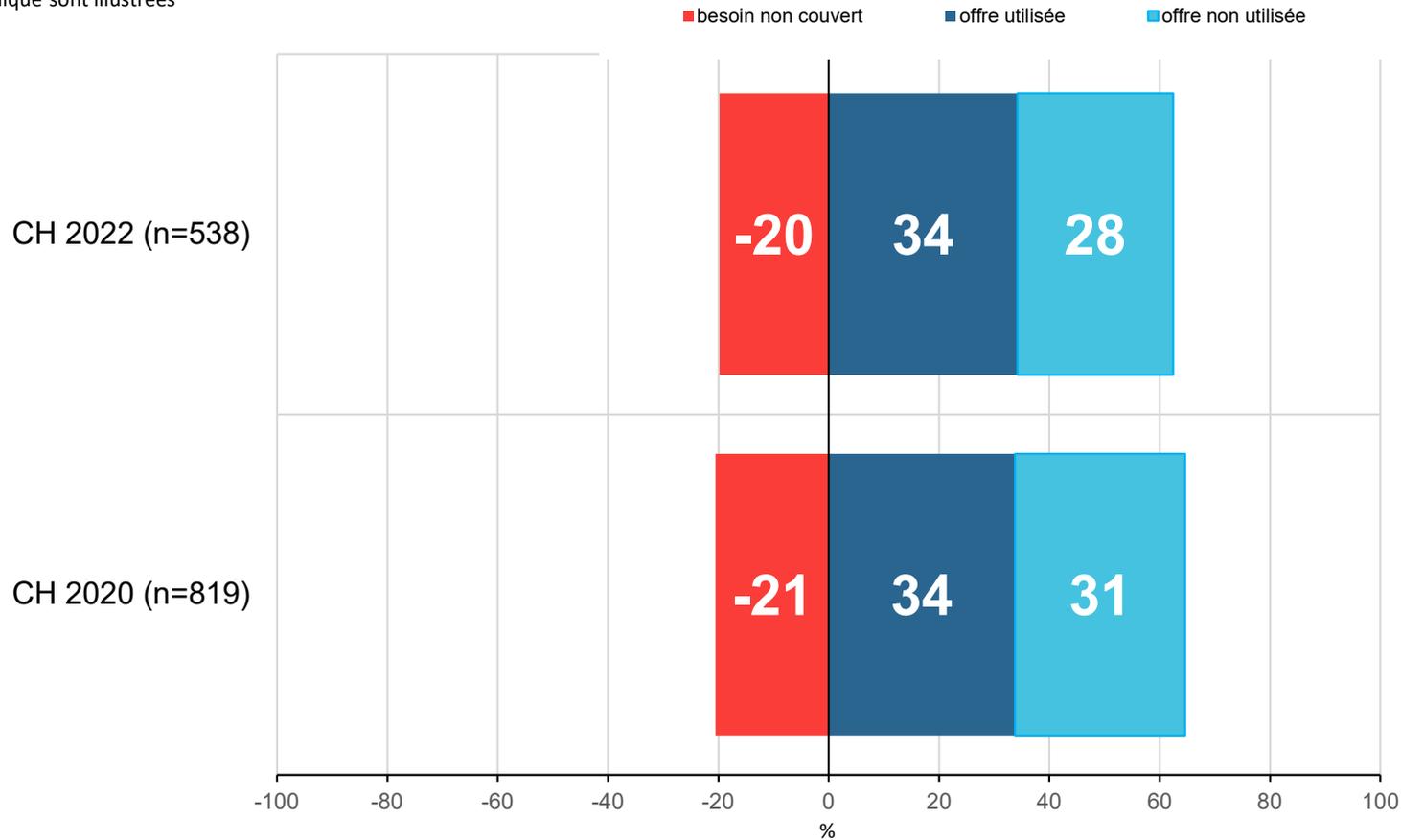


Besoins non couverts, offres utilisées et non utilisées – analyse d'efficacité 2/2

L'utilisation de l'offre de mesures favorables à la famille est restée constante, **tandis que les besoins non satisfaits et l'offre non utilisée ont légèrement diminué.**

En comparaison

Les données selon ce graphique sont illustrées selon leurs importances

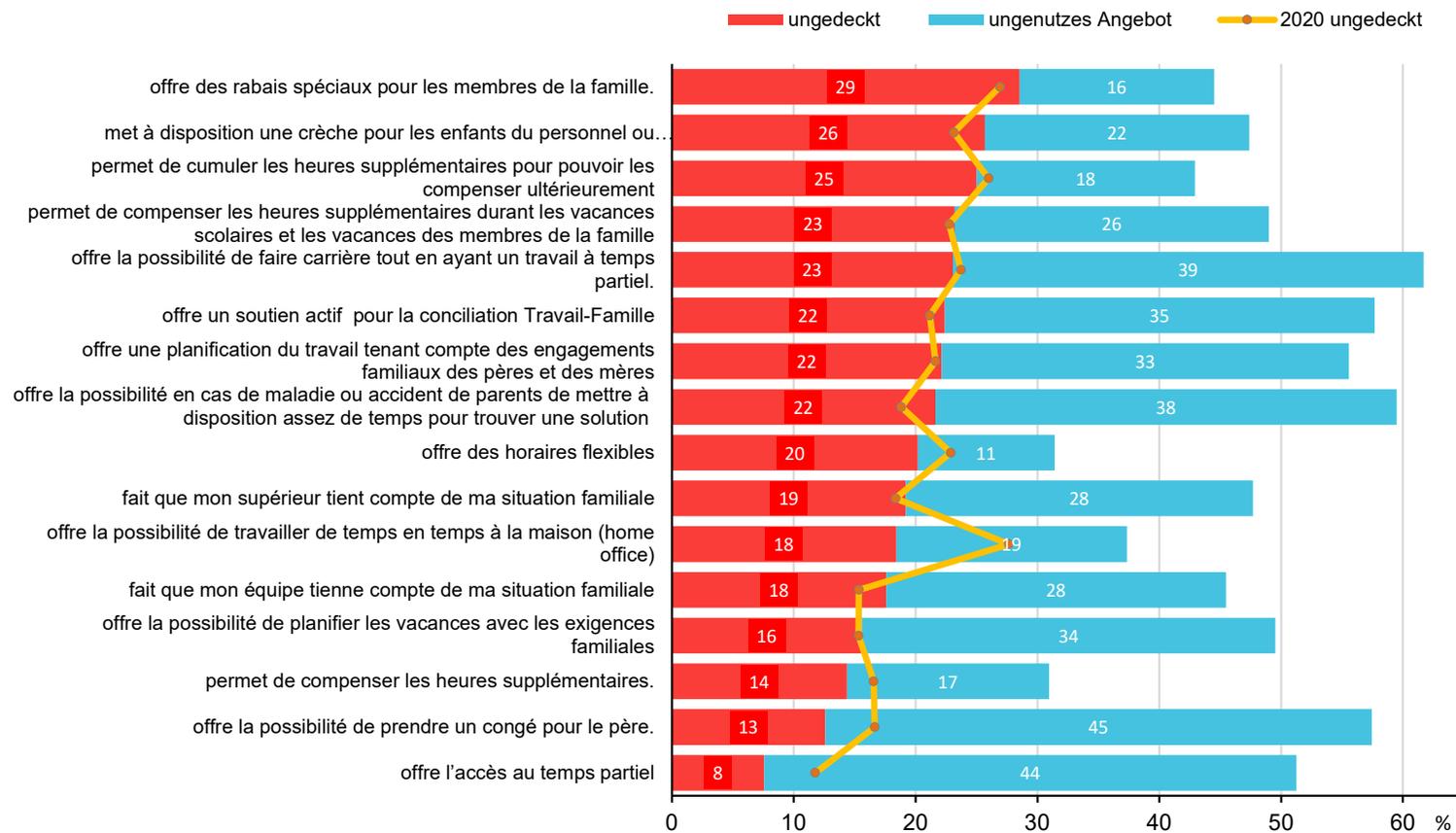


Potentiel d'optimisation

Le potentiel d'amélioration peut être réalisé surtout en ce qui concerne les « offres des rabais spéciaux pour les membres de la famille », les « crèches pour les enfants du personnel », et la « possibilité de cumuler les heures supplémentaires pour pouvoir les compenser ultérieurement ». Mais même une offre non utilisée doit être remise en question. Lorsque la part des besoins non satisfaits est élevée - et que la part de l'offre non utilisée l'est également -, il convient de se demander si l'offre a été correctement mise à disposition et si elle est suffisante.

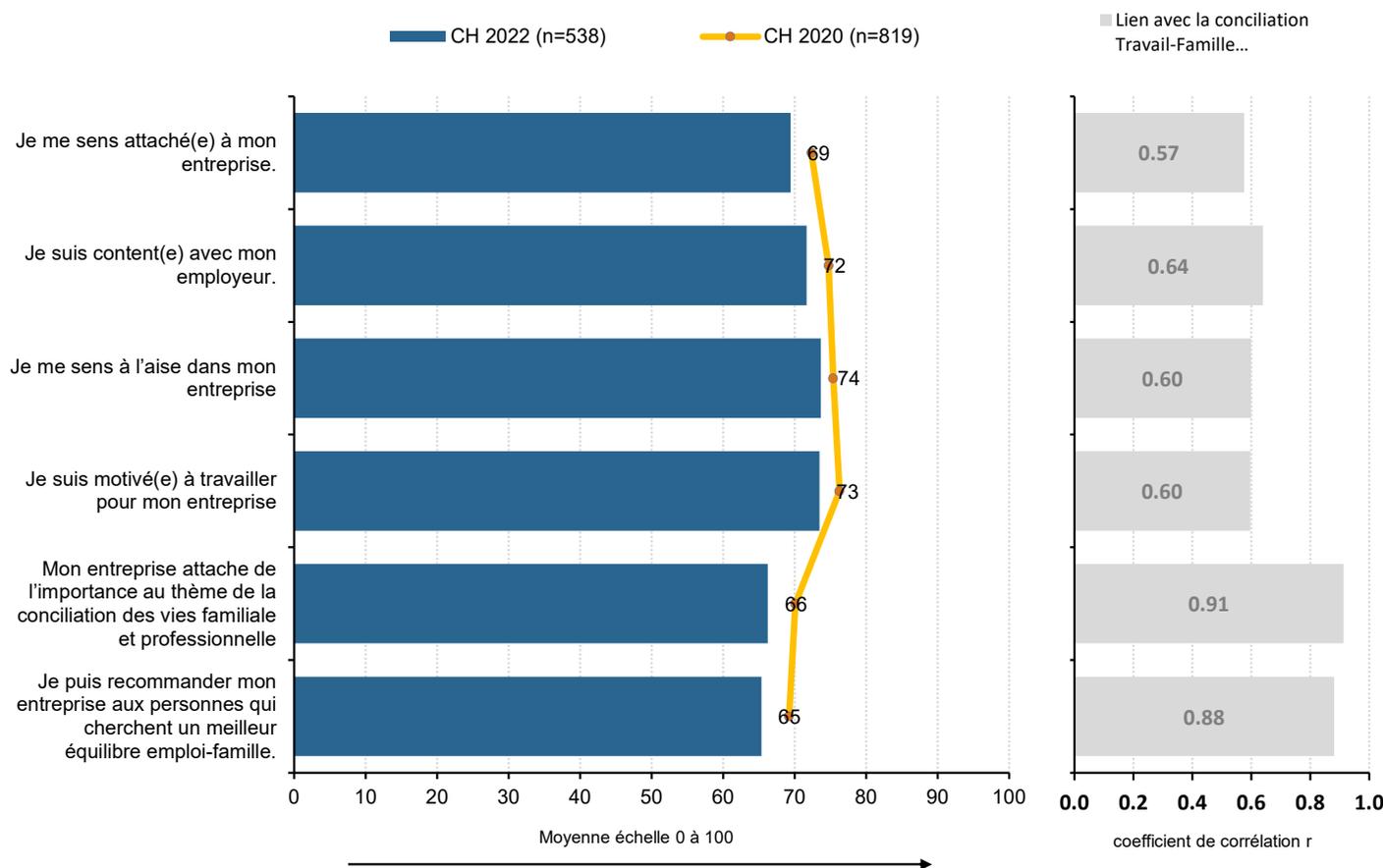
Besoins non couverts + offres non utilisées
Les données selon ce graphique sont illustrées selon leurs importance

Potentiel d'optimisation



Que dissent vos collaborateurs-trices sur votre entreprise ?

Par rapport à la dernière enquête représentative, les employé-e-s jugent moins bien leurs employeurs. Tant la motivation, la satisfaction que l'attachement à l'entreprise ont légèrement baissé. De même, les salariés estiment que la prise en compte de la vie de famille dans leur entreprise est moins importante que les années précédentes. Par conséquent, la disposition à recommander l'entreprise en raison de son caractère favorable à la famille est également en léger recul.



Le « Family Score » correspond aux valeurs des années 2020 et 2019

L'attitude des entreprises et des institutions suisses à l'égard des familles stagne. Le "Family Score" de 2022, avec 62 points sur 100, est exactement le même que celui des années précédentes (2020 et 2019 : +/- 0 point). En 2021, aucune enquête représentative n'a été réalisée en raison de la pandémie du COVID.

La Suisse est tout juste « suffisamment » favorable aux familles

Un score supérieur à 60 points peut être interprété comme « suffisant » (valeurs supérieures à 70 pts = « bon » ; supérieures à 80 pts = « très bon » ; supérieures à 90 pts = « excellent »).

La satisfaction générale des travailleurs a baissé

Par rapport à la dernière enquête représentative, les employé-e-s jugent moins bien leurs employeurs. Tant la motivation, la satisfaction que l'attachement à l'entreprise ont légèrement baissé. De même, les salariés estiment que l'entreprise accorde moins d'importance à l'aspect familial que les années précédentes. On peut y voir ici une conséquence de la pandémie avec l'éloignement du travailleur de son lieu de travail et la diminution de l'attention de l'employeur à son personnel qui travaille hors de l'entreprise.



L'offre de mesures favorables à famille est majoritairement constante

L'offre de mesures favorables aux familles est plus ou moins constante. Les « offres de travail à temps partiel », les « possibilités de travail à domicile (home office » et le « congé de paternité » se sont améliorés. Les effets de la pandémie et l'introduction légale du congé paternité ont sans doute joué un rôle déterminant dans cette évolution.

La satisfaction des besoins est variable

Bien que l'offre de mesures favorables aux familles ait légèrement diminué par rapport à la dernière enquête représentative (2020 : 60 | 2022 : 59), la couverture des besoins est variable. Certaines offres ont vu augmenter leur degré de couverture comme : le « home office », « l'offre des horaires flexible » et « l'accès au temps partiel » alors que d'autres offres indiquent des besoins moins couverts : « une planification du travail tenant compte des engagements familiaux des pères et des mères », « la possibilité de planifier les vacances avec les exigences familiales » et « une crèche pour les enfants du personnel ».

Potentiel d'optimisation

Le potentiel d'optimisation se situe principalement au niveau des « offres des rabais spéciaux pour les membres de la famille », les « crèches pour les enfants du personnel », et la « possibilité de cumuler les heures supplémentaires pour pouvoir les compenser ultérieurement ». Les besoins en matière de "home office" sont nettement mieux couverts qu' en 2020.

