



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,  
de la formation et de la recherche DEFR  
**Secrétariat d'Etat à l'économie SECO**  
Secteur Analyse du marché du travail et politique sociale

# **Flexibilisation du travail : besoins et attentes des employeurs et des employés**

Anne Küng Gugler, SECO  
13.11.2014



# Sommaire

1. Introduction
2. Le contexte politique de la conciliation travail-famille
3. Les facteurs de progrès et les obstacles
4. Une politique d'entreprise «gagnant-gagnant»
5. Une politique d'entreprise accessible
6. Les outils fournis par le SECO



# 1. Introduction

## Définition de la conciliation travail-famille

La conciliation entre travail et famille consiste à permettre aux hommes et aux femmes d'articuler leurs vies professionnelle et familiale de sorte à tenir compte de leurs nécessités, ainsi que du bien-être des enfants et d'autres personnes dépendantes, tout en considérant les besoins de l'entreprise.



## **2. Le contexte politique de la conciliation travail-famille (1)**

### **Les objectifs sociaux**

- **La lutte contre la pauvreté**
- **L'intégration sociale et scolaire des enfants**
- **L'égalité hommes-femmes**
- **La lutte contre le vieillissement démographique par l'augmentation de la natalité**



## **2. Le contexte politique de la conciliation travail-famille (2)**

### **Les objectifs économiques**

- **La croissance économique**
- **La lutte contre la pénurie de personnel qualifié**
- **Le financement des assurances sociales**
- **Une meilleure utilisation du capital humain**



## **3. Les facteurs de progrès et les obstacles (1)**

### **Des facteurs de progrès**

- **Le manque de personnel qualifié**
- **Le niveau de formation élevé des femmes**
- **L'intégration professionnelle croissante des femmes**
- **Une nouvelle génération de pères**



## 3. Les facteurs de progrès et les obstacles (2)

### Les obstacles

#### ➤ Les obstacles structurels

- L'offre de l'accueil extrafamilial et de prise en charge des aînés
- Le coût financier de la conciliation pour les employés

#### ➤ Les obstacles culturels

- La stéréotypes socio-culturels
- La culture d'entreprise



## **4. Une politique d'entreprise «gagnant-gagnant» (1)**

### **Augmentation de la productivité des collaborateurs**

- **Gain en satisfaction, motivation et engagement du personnel**
- **Plus grande loyauté et meilleure identification à l'entreprise**
- **Personne plus équilibré, avec des compétences sociales accrues**
- **Moins de stress, moins d'absentéisme**
- **Efficacité accrue grâce à un travail axé sur les résultats**



## **4. Une politique d'entreprise «gagnant-gagnant» (2)**

### **Réduction des coûts pour le recrutement et l'initiation de nouveaux collaborateurs**

- **Moindre taux de fluctuation du personnel**
- **Réintégration plus rapide après un congé maternité**
- **Temps partiels à des taux d'occupation plus élevés**
- **Baisse des coûts pour les heures supplémentaires et le travail temporaire**
- **Fréquence plus marquée des carrières en interne**



## **4. Une politique d'entreprise «gagnant-gagnant» (3)**

### **Réduction du risque pour l'entreprise**

- **Répartition des responsabilités, du savoir-faire et de l'information sur plusieurs personnes**
- **Plus grande autonomie et sens accru des responsabilités des collaborateurs**
- **Polyvalence accrue des collaborateurs**
- **Suppléances plus faciles au sein de l'entreprise**
- **Moins de pertes lors de la démission de personnes-clé**



## **4. Une politique d'entreprise «gagnant-gagnant» (4)**

### **Attractivité accrue de l'entreprise sur le marché du travail**

- **Meilleure image de l'entreprise**
- **Avantage comparatif dans le recrutement des talents**



## **5. Une politique d'entreprise accessible (1)**

**Il existe toute une gamme de mesures possibles**

- **Flexibilité du temps de travail**
- **Flexibilité du lieu de travail**
- **Congés pour les parents**
- **Aide à l'accueil des enfants**
- **Développement du personnel**
- **Climat d'entreprise**



## 5. Une politique d'entreprise accessible (2)

**Chaque entreprise peut développer des mesures en fonction de ses avantages comparatifs**

- **Grandes entreprises**  
Programmes complets
- **PME**  
Solutions sur mesure, adaptées aux besoins spécifiques de chacun



## 5. Une politique d'entreprise accessible (3)

### Nombre de mesures sont peu coûteuses et efficaces

*« On peut souvent réaliser des tas de choses avec des moyens tout simples. On n'a pas toujours besoin d'un conseil externe ou d'un énorme budget. Les petites choses sont parfois beaucoup plus valables, et aussi plus efficaces. »*

Luzi Thomann, patron de Thomann Nutzfahrzeuge AG, Schmerikon, Frauenfeld et Coire



## **5. Une politique d'entreprise accessible (4)**

**On peut trouver des solutions, même si la situation semble a priori défavorable**

**« Oui, mais.. » : exemples-types de réserves formulées**

- **Heures d'ouverture et de service fixes**
- **Fluctuation du volume de travail, pression des délais**
- **L'entreprise est trop petite**
- **Impossible dans notre branche**
- **Pas de besoin chez nous**



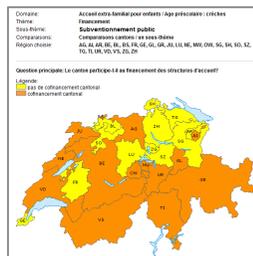
## 6. Les outils fournis par le SECO

### Information, sensibilisation et diffusion des bonnes pratiques auprès des entreprises :



- Etude Prognos - « Analyse coûts-bénéfices d'une politique d'entreprise favorable à la famille »
- Manuel PME « Travail et famille »

### Aide au monitoring des cantons et communes :



- La plateforme internet « Travail et famille : mesures cantonales et communales »  
[www.travailetfamille.admin.ch](http://www.travailetfamille.admin.ch)