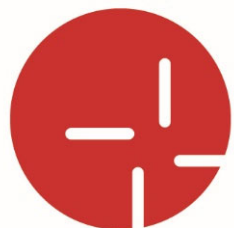


Family Score 2023



Enquête représentative « Family Score » 2023

Les résultats du questionnaire février 2023



PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

empiricon

Caractéristiques du sondage

Méthode : Questionnaire en ligne

Durée : 10-15 minutes

Période : 06.02.2023 – 10.02.2023

Taille de l'échantillon: 554 interviews, représentatives par sexe, âge et régions REMP (1,2,3,4)

Taille de l'échantillon valeurs de référence «CH 2022» : 538 interviews, représentatives par sexe, âge et régions REMP (1,2,3,4)

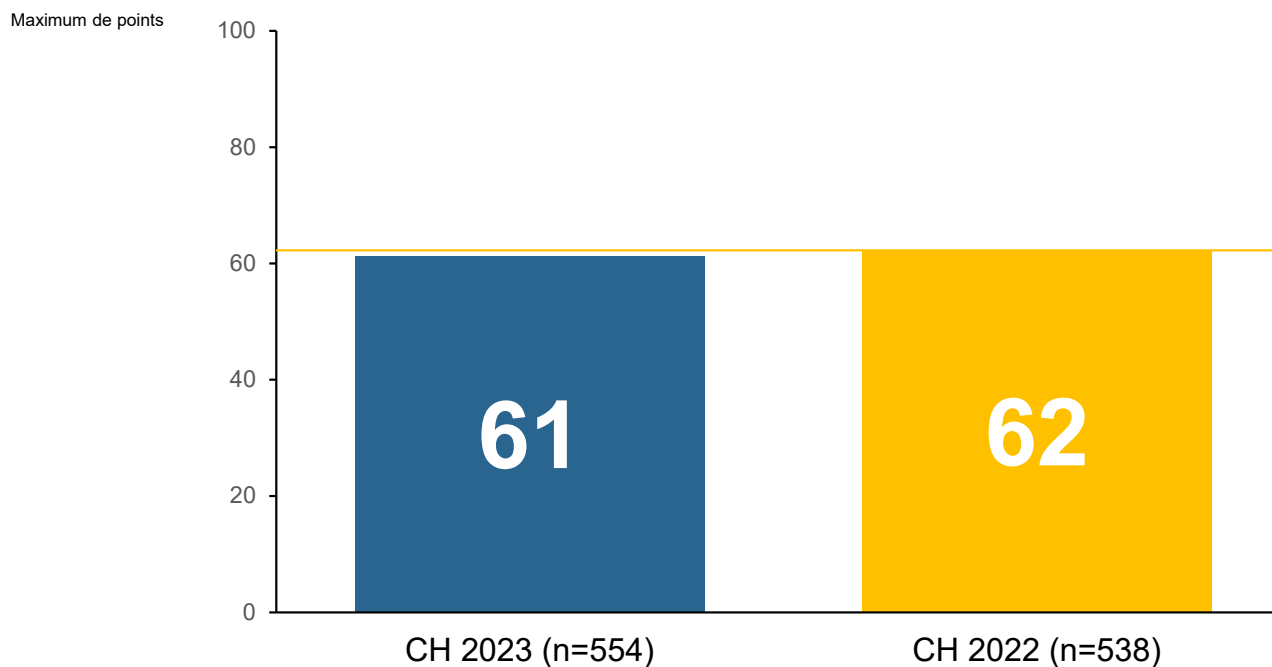


Family Score – en comparaison

En Suisse le degré de la conciliation Travail-Famille des entreprises et des institutions a peu changé ces dernières années. Le Family Score - une valeur mesurant conciliation de la vie professionnelle et familiale- mesuré actuellement compte 61 points sur 100, soit juste en dessous de la valeur de 62 points de l'année précédente.

Family Score

Par rapport à l'année dernière

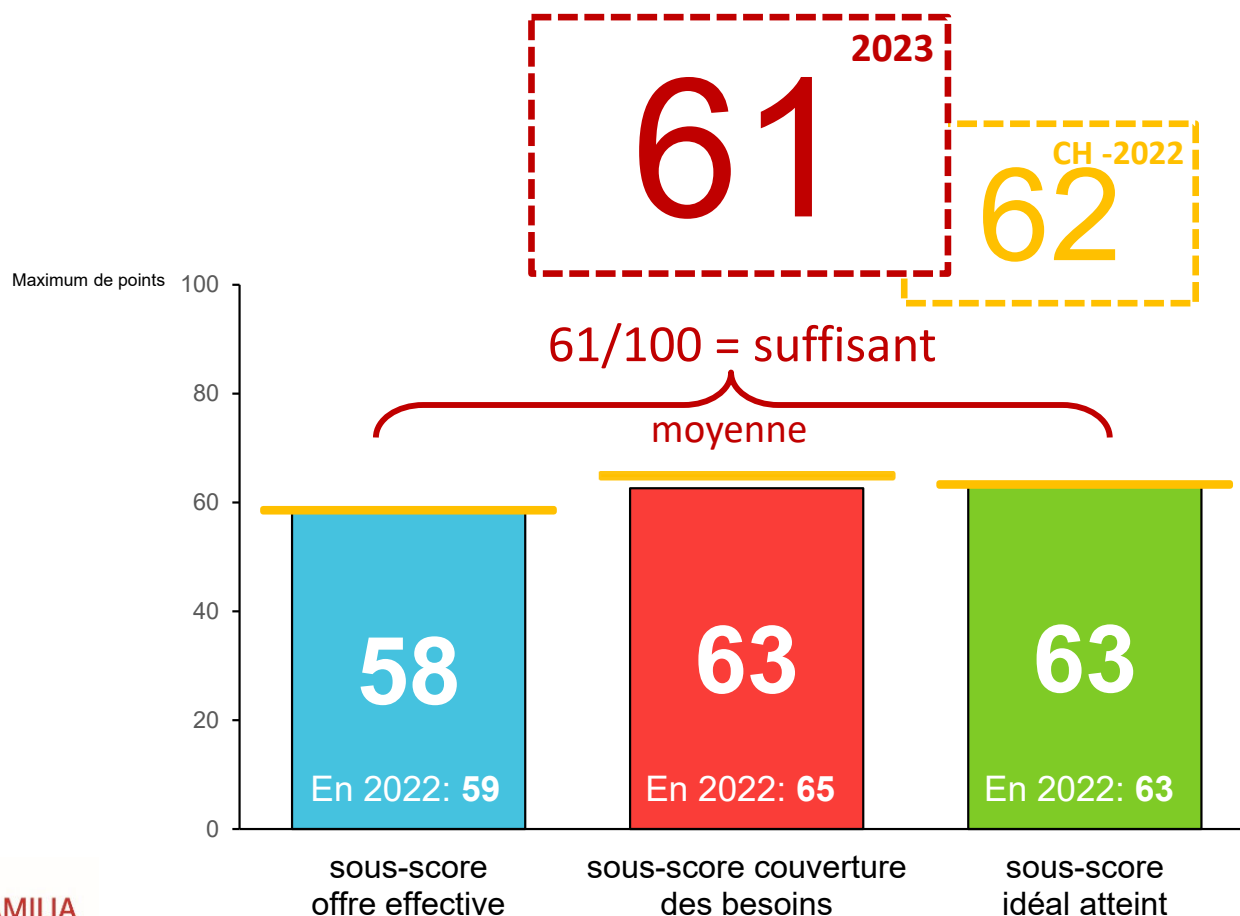


Family Score – score partiel

Les scores partiels « offre effective » et « couverture des besoins » sont tous les deux légèrement inférieurs aux valeurs de l'année précédente, tandis que « l'idéal atteint », avec 63 points, correspond exactement à la valeur de 2022. « **L'offre effective** » reflète les mesures proposées favorables à la famille. 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 participant·es.

LA SUISSE ATTEINT UN FAMILY SCORE DE

Score partiel



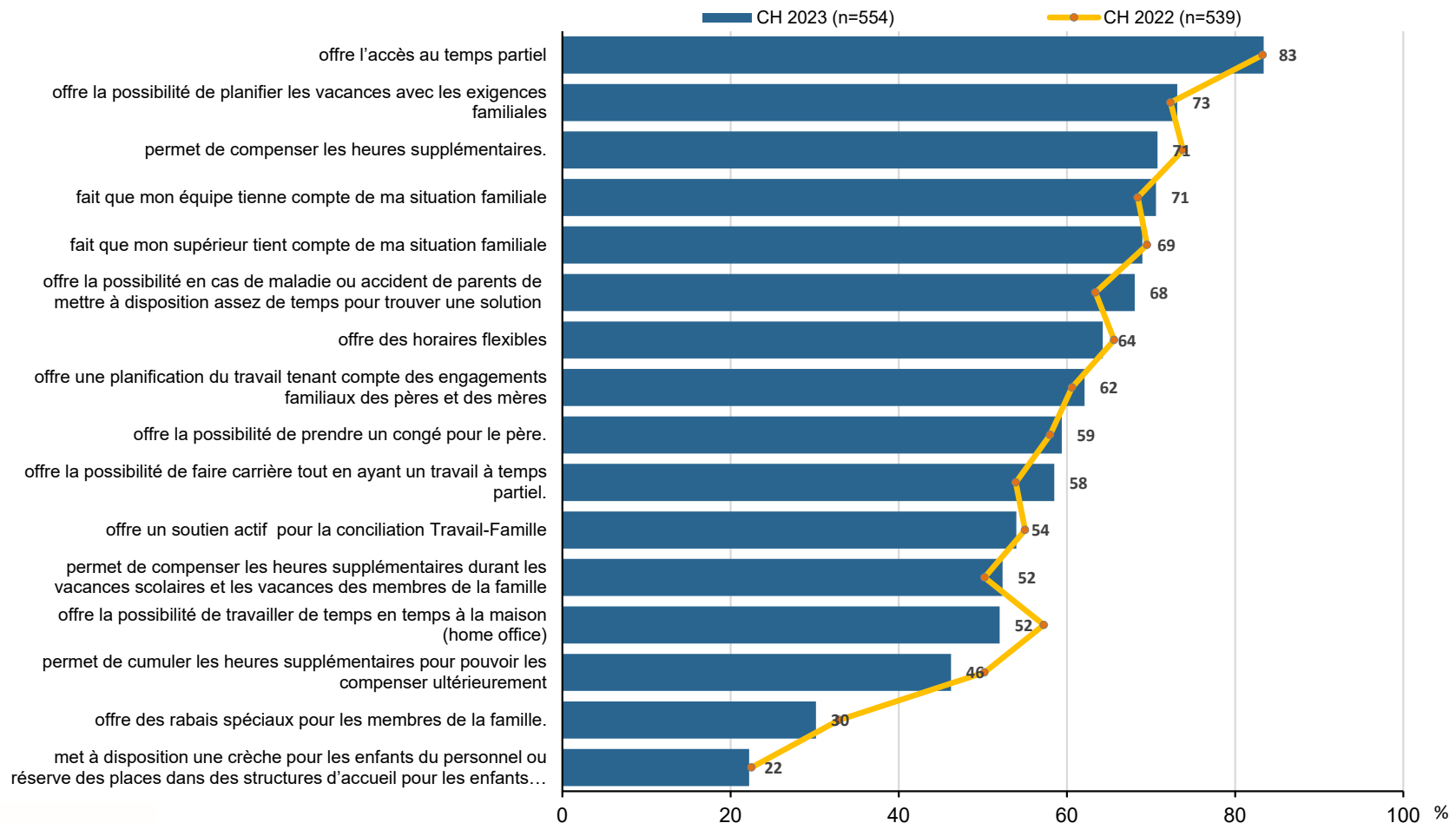
PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

Offres proposées 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 2022 concerne la « possibilité, en cas de maladie ou d'accident de membres de la famille, d'avoir assez de temps pour trouver une solution » et la « possibilité de faire carrière en temps partiel ». En revanche, la « possibilité de travailler de temps en temps à la maison (home office) » est moins proposée que les années précédentes. Après la fin de la pandémie de Corona, on attend manifestement des travailleur·euses qu'ils-elles travaillent davantage au sein des locaux de l'entreprise.

Comparaison annuelle

OFFRE EFFECTIVE – score partiel 1



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

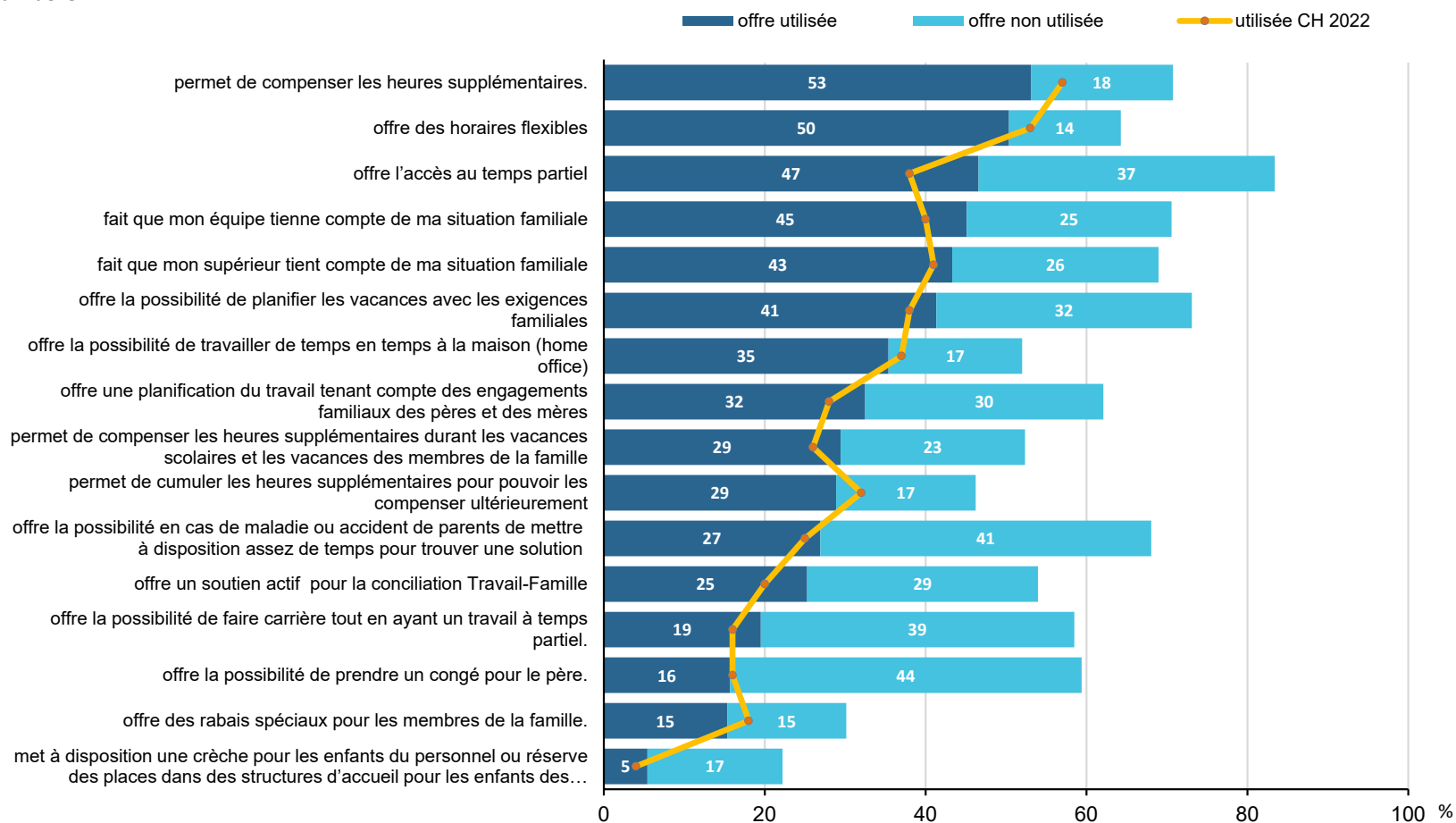


PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

Utilisation des offres proposées favorables à la famille

Ce graphique montre quelles offres sont utilisées et à quel degré. On constate une augmentation de l'utilisation des « offres de travail à temps partiel », d'un « soutien actif pour la conciliation Travail-Famille » et du « fait que l'équipe tienne compte des situations familiales ». En revanche, les offres « compensation des heures supplémentaires » et « horaires de travail flexibles » sont un peu moins utilisées que l'année précédente.

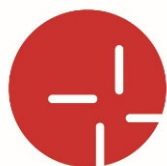
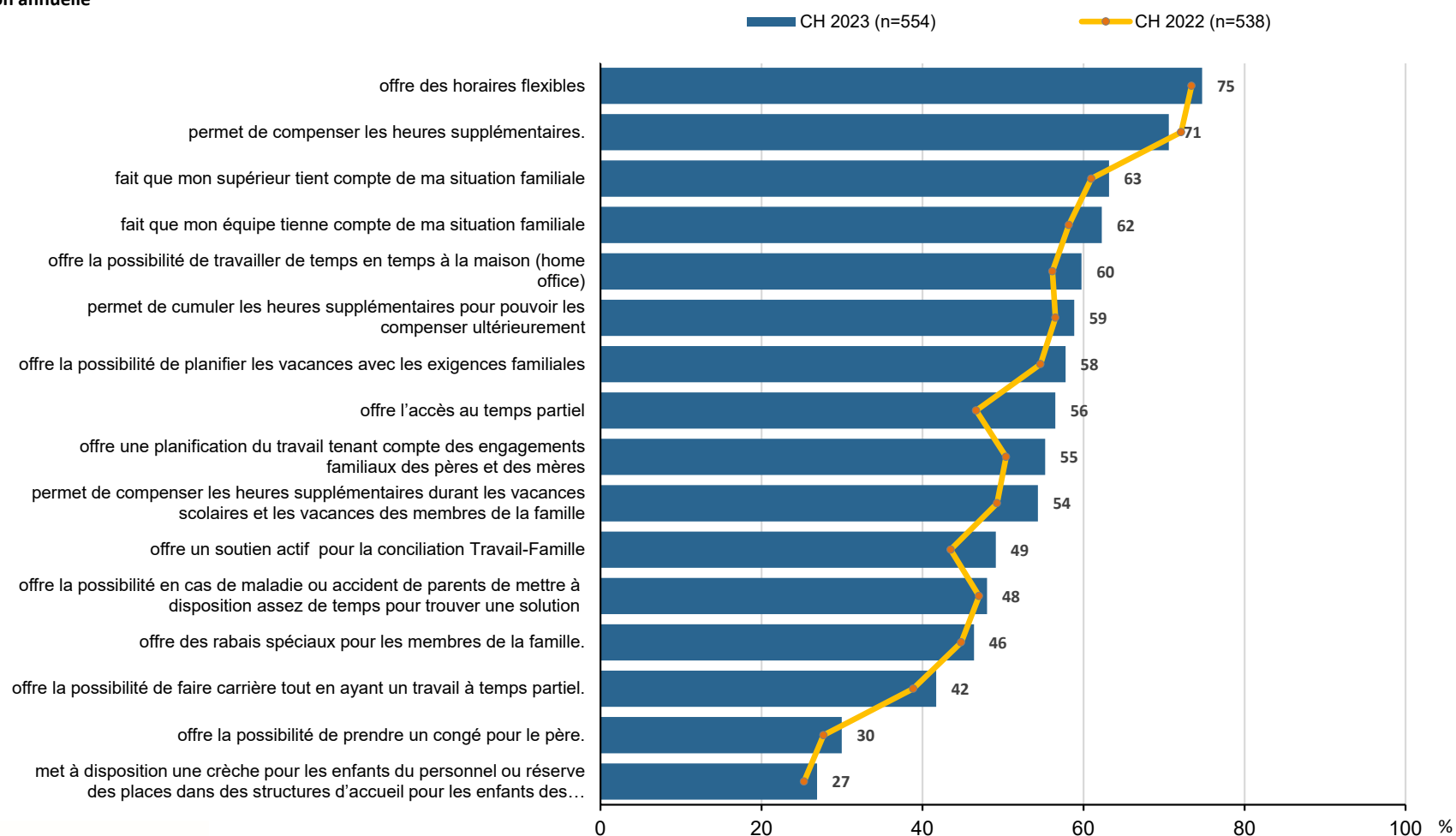
Comparaison annuelle



Besoins de mesures de conciliation Travail-Famille

Les besoins de mesures favorables à la famille ont légèrement augmenté par rapport à l'année précédente. En particulier, les besoins relatifs aux « offres de travail à temps partiel », au « soutien actif pour la conciliation Travail-Famille » et à la « possibilité de compenser les heures supplémentaires durant les vacances scolaires et les vacances des membres de la famille » sont légèrement plus élevés qu'en 2022.

Comparaison annuelle

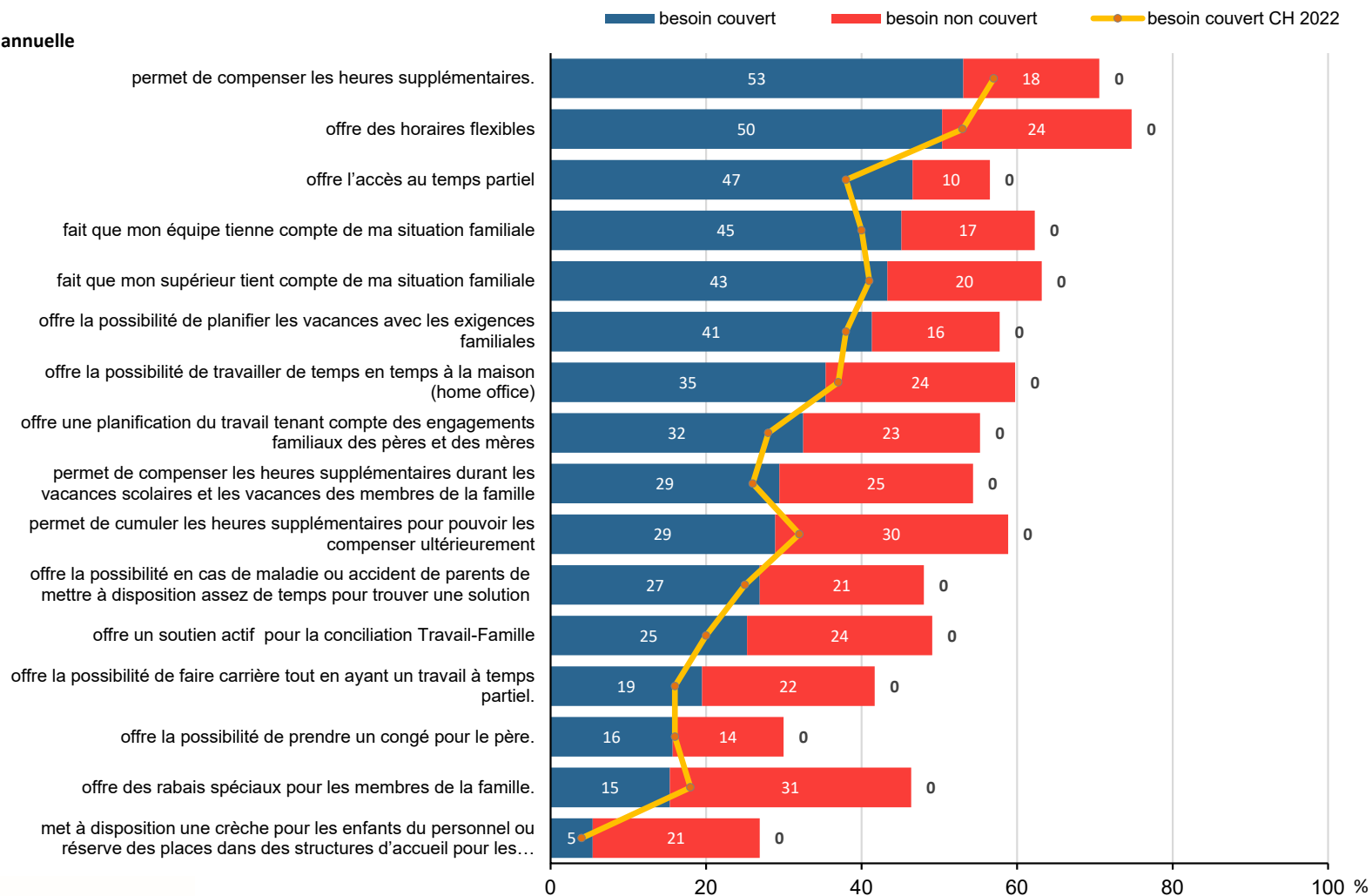


Besoins couverts et non couverts

La satisfaction des besoins a légèrement baissé par rapport à l'année précédente, passant de 65 à 63 points. Par exemple, les « offres de temps partiel », la « prise en compte de la situation familiale par l'équipe » et le « soutien actif pour la conciliation Travail-Famille» sont mieux couverts qu'en 2022. En revanche, les besoins de « compensation des heures supplémentaires » et de « possibilité de cumuler les heures supplémentaires pour pouvoir les compenser ultérieurement » sont moins bien couverts que l'année précédente.

DEGRE DE COUVERTURE – score partiel 2

Comparaison annuelle



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



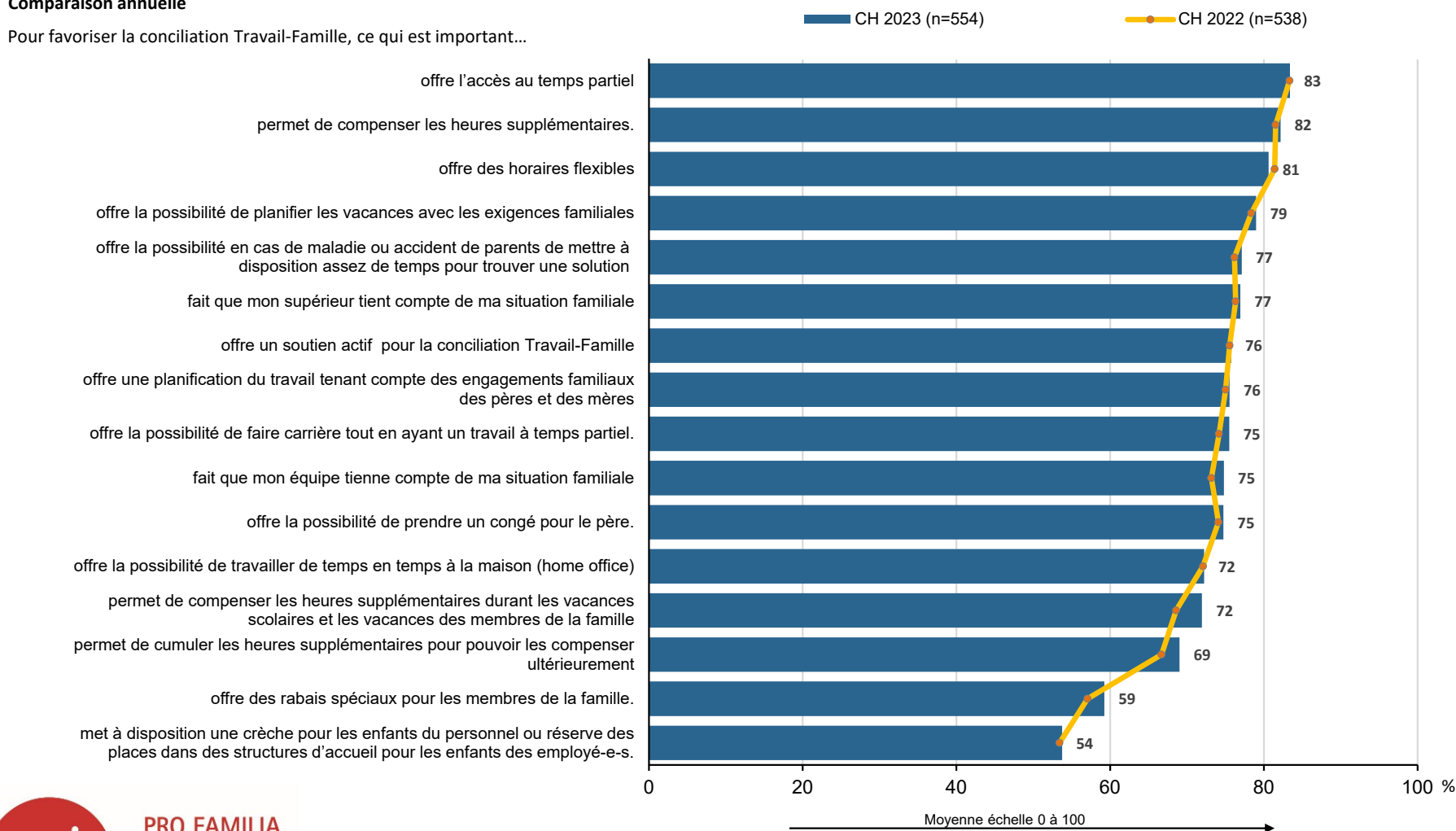
PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

La place de travail idéale / Importance des différentes mesures

Les besoins en mesures favorables aux familles correspondent pour la plupart à ceux de 2022. L'importance accordée à la « possibilité de compenser les heures supplémentaires durant les vacances scolaires et les vacances des membres de la famille », ainsi qu'à la « possibilité de cumuler les heures supplémentaires pour pouvoir les compenser ultérieurement » et aux « rabais spéciaux pour les membres de la famille » a le plus augmenté.

Comparaison annuelle

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



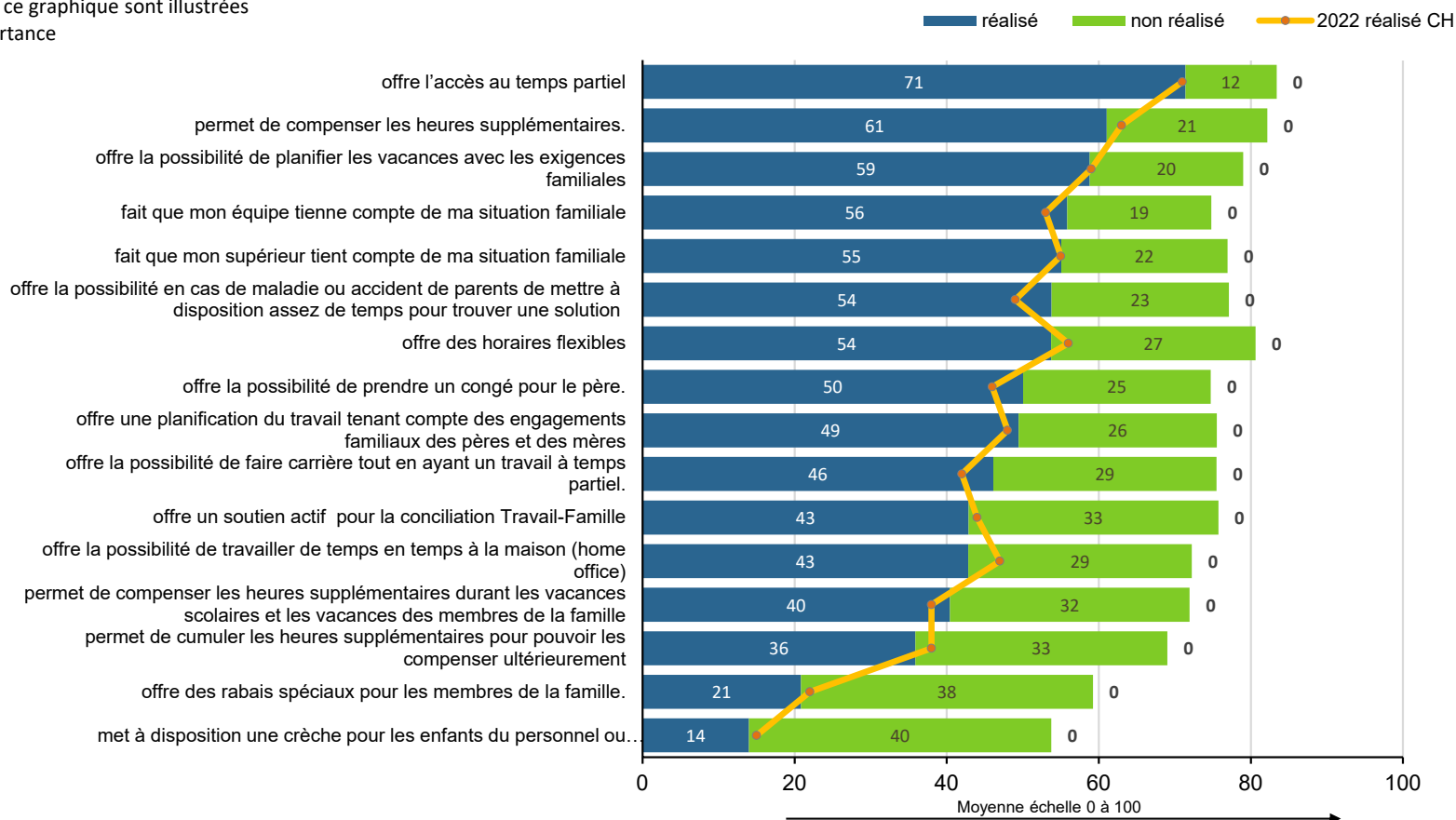
Idéal : Degré de réalisation – Idéal atteint

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**. La couverture des besoins est à peu près la même qu'en 2022. L'idéal du « home office », par exemple, est légèrement moins bien couvert.

IDEAL ATTEINT – score partiel 3

Comparaison annuelle

Les données de ce graphique sont illustrées selon leur importance



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.

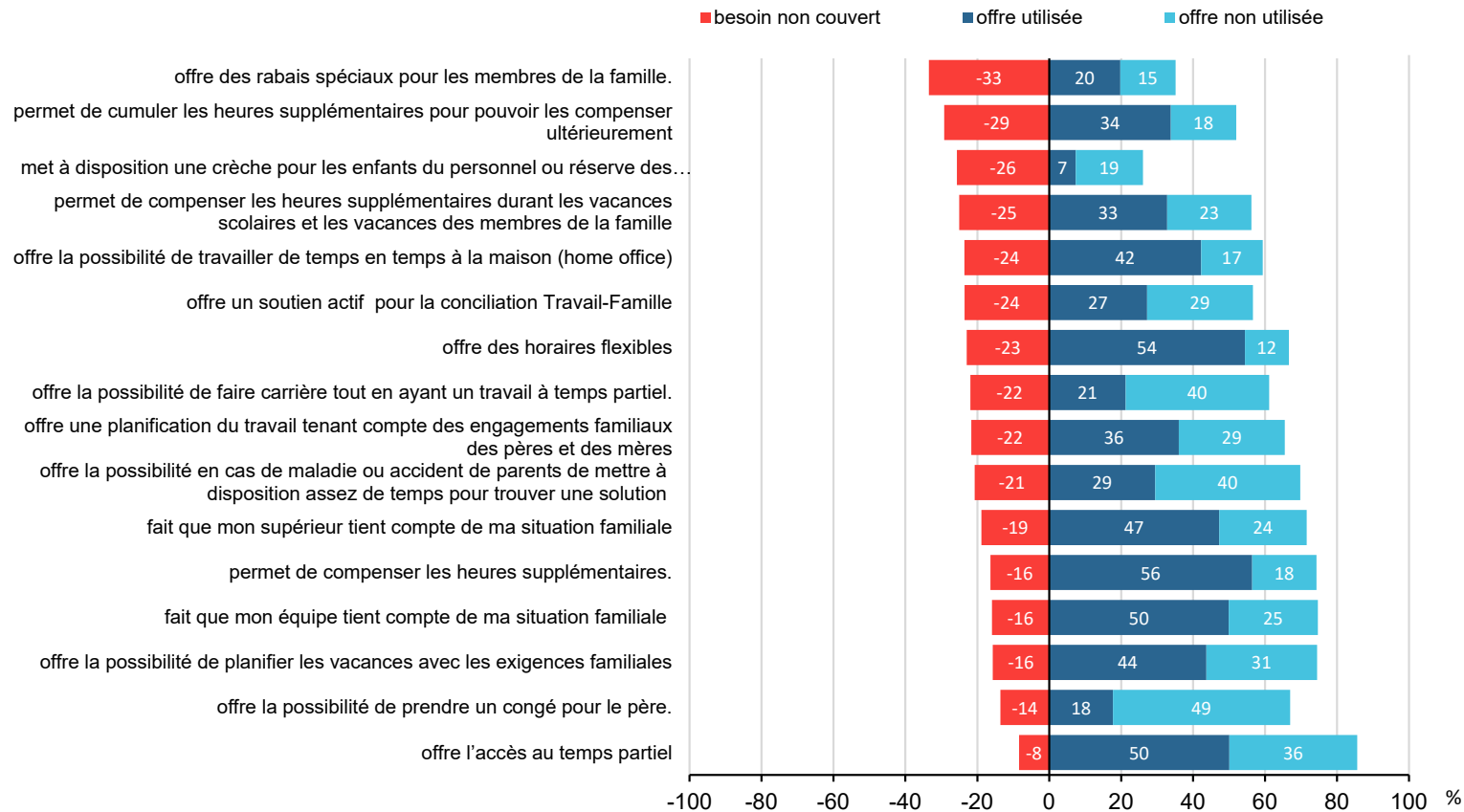


Besoins non couverts, Offres utilisées et non utilisées – Analyse d'efficacité 1/2

Les quatre principaux besoins non satisfaits sont restés les mêmes que l'année précédente. Cependant, le classement a légèrement changé. Actuellement, les besoins les moins bien couverts sont les suivants : « rabais spéciaux pour les membres de la famille » (également en 1ère position en 2022), « possibilité de cumuler les heures supplémentaires pour pouvoir les compenser ultérieurement » (en 3ème position en 2022), « places dans des structures d'accueil pour les enfants des employé-es » (en 2ème position en 2022) et « possibilité de compenser les heures supplémentaires durant les vacances scolaires et les vacances des membres de la famille » (également en 4ème position en 2022).

Comparaison annuelle

Les données de ce graphique sont illustrées selon leur importance

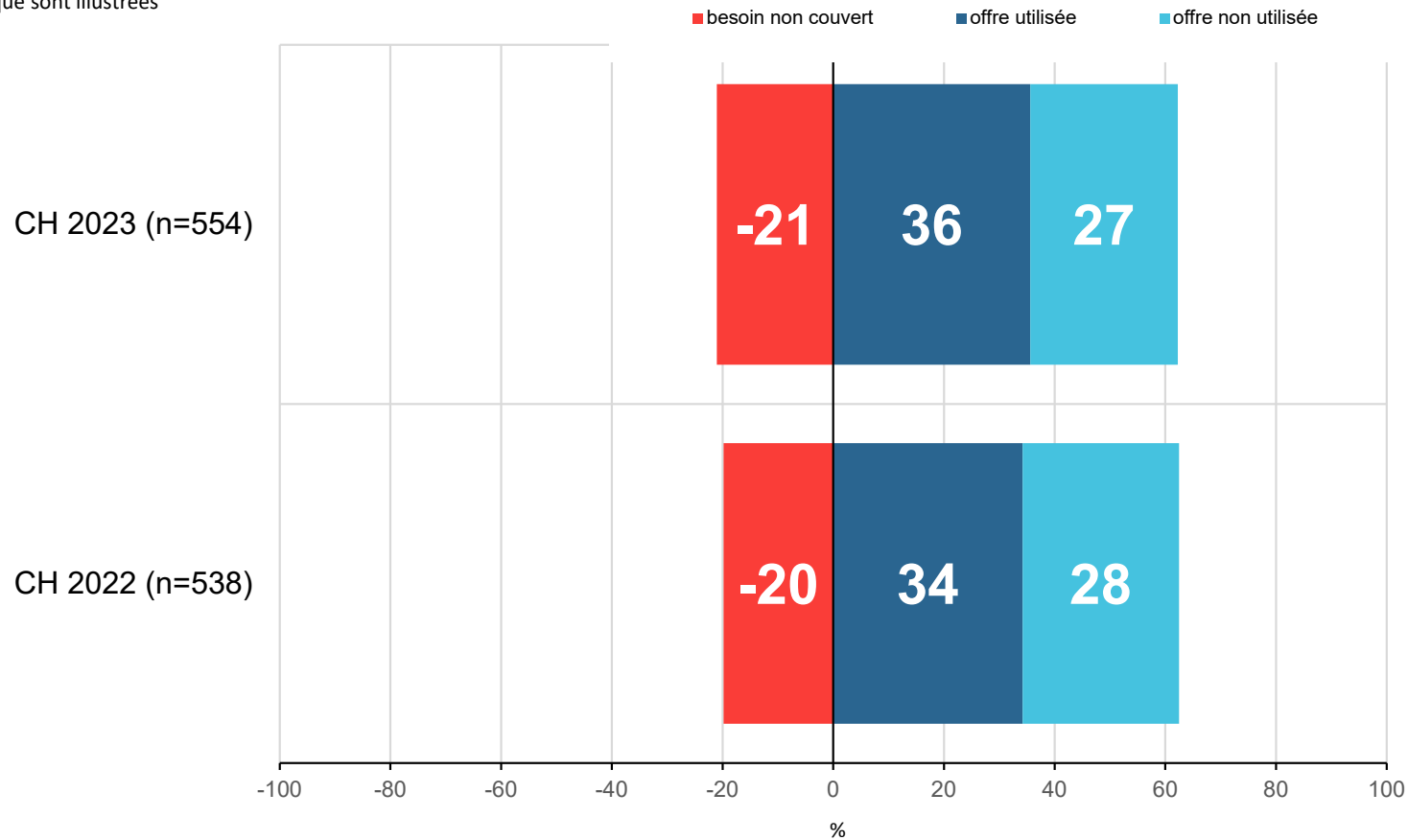


Besoins non couverts, offres utilisées et non utilisées – analyse d'efficacité 2/2

Il n'y a pas de changement significatif par rapport à l'année précédente. L'utilisation des offres de mesures favorables à la famille ainsi que les besoins non satisfaits ont légèrement augmenté, tandis que l'offre non utilisée a légèrement diminué.

Comparaison annuelle

Les données de ce graphique sont illustrées selon leur importance

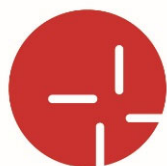
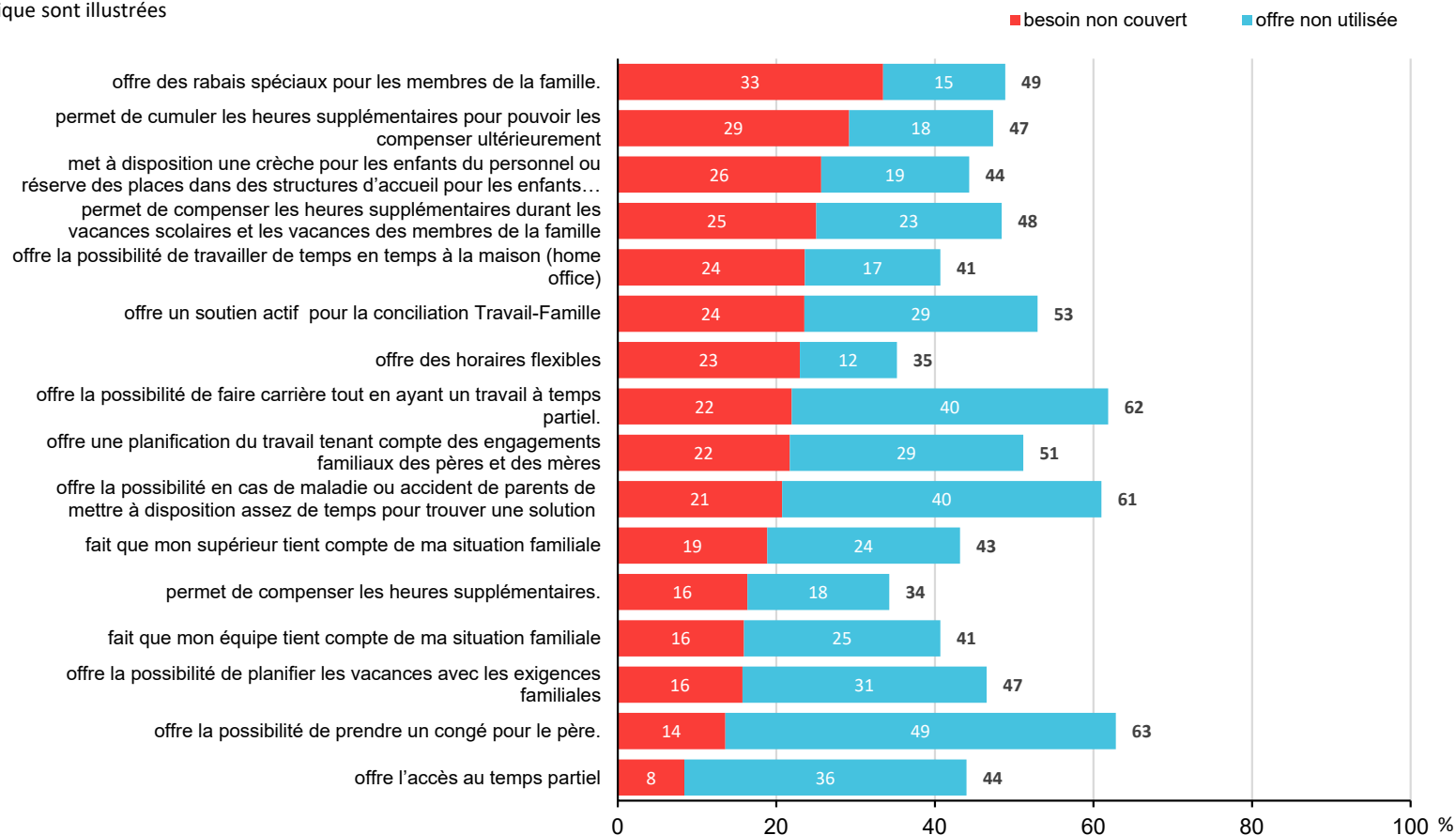


Potentiel d'optimisation

Les mesures les plus susceptibles d'être améliorées sont les « rabais spéciaux pour les membres de la famille », « la possibilité de cumuler les heures supplémentaires pour pouvoir les compenser ultérieurement » et « une crèche pour les enfants du personnel ou des places réservées dans des structures d'accueil pour les enfants des employé-es ». Cependant, 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.

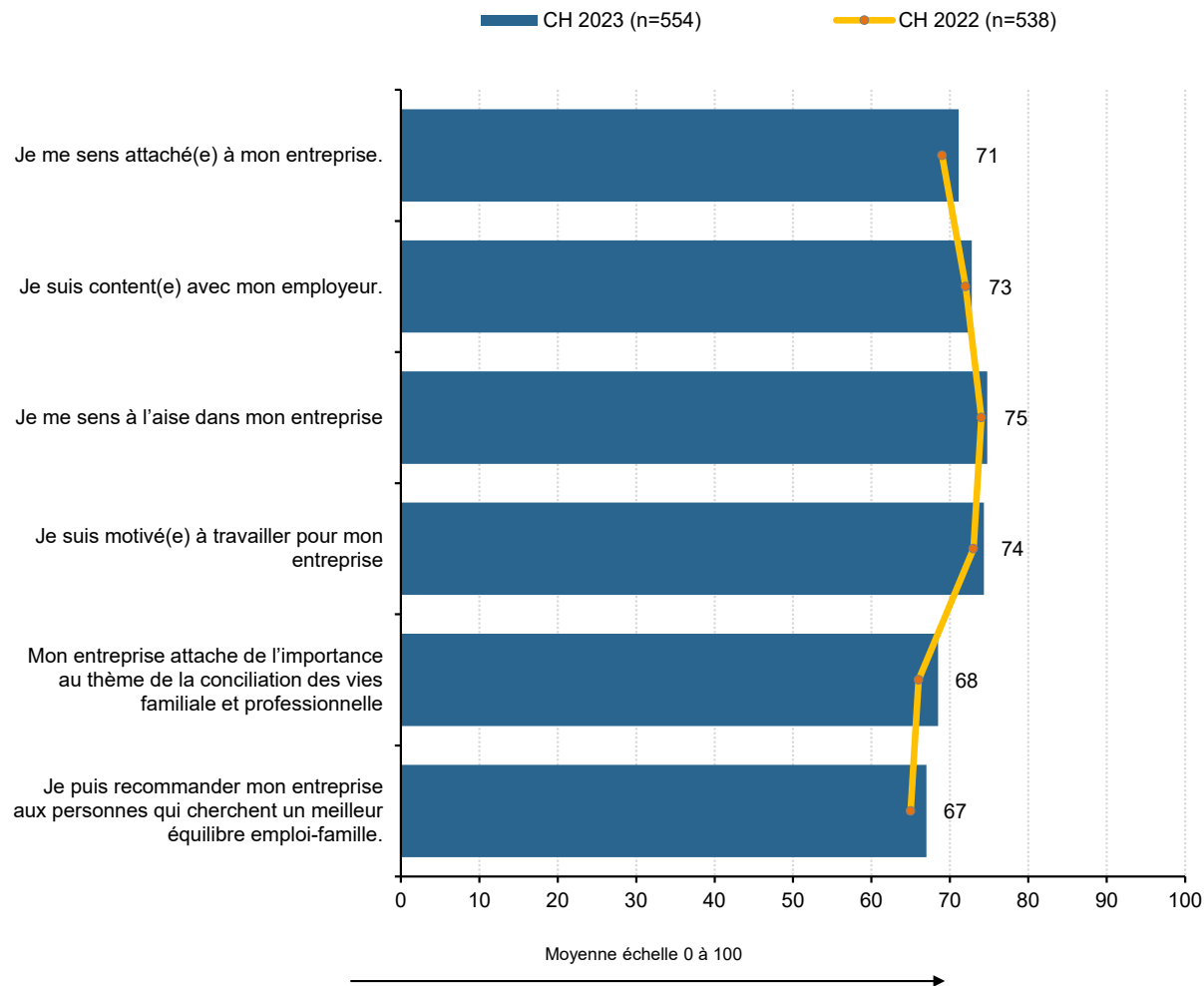
Besoins non couverts + offres non utilisées

Les données selon ce graphique sont illustrées selon leurs importance



Que disent vos collaborateur·ices sur votre entreprise ?

Les employé·es évaluent leurs employeur·euses de manière pratiquement inchangée par rapport à l'année dernière.



Le « Family Score » est légèrement inférieur à celui de l'année précédente

Le Family Score actuel - une valeur mesurant la conciliation de la vie professionnelle et familiale - est de 61 points sur 100, juste en dessous de la valeur de 62 points de l'année précédente.

La conciliation Travail-Famille en Suisse est « suffisante »

Un score supérieur à 60 points peut être interprété comme « suffisant ». Un score supérieur à 70 points est considéré comme « bon », celui supérieur à 80 points comme « très bon » et celui supérieur à 90 points comme « excellent ».

La conciliation Travail-Famille en Suisse stagne

L'enquête représentative "Family Score" a été menée à cinq reprises au cours des six dernières années (il n'y a pas eu d'enquête en 2021, année de la pandémie). Il est frappant de constater que l'attitude favorable à la famille en Suisse n'a guère changé au cours de cette période, bien que le thème de la "conciliation" soit plus actuel que jamais. (2023 : 61 | 2022 : 62 | 2020 : 62 | 2019 : 62 | 2018 : 62).

La satisfaction générale est inchangée

La satisfaction générale est également restée à peu près la même que l'année 2022.



Les offres proposées dans le domaine de la conciliation Travail-Famille ont légèrement diminué

L'offre de mesures favorables à la famille est restée plus ou moins constante. Les améliorations les plus importantes par rapport à l'année précédente concernent la « possibilité, en cas de maladie ou accident de membres de la famille, d'avoir assez de temps pour trouver une solution » et la « possibilité de faire carrière en temps partiel ».

La satisfaction des besoins a baissé

La satisfaction des besoins a baissé de 2 points par rapport à l'enquête précédente de 2022. Les besoins tels que la « compensation des heures supplémentaires », la « possibilité de cumuler les heures supplémentaires pour pouvoir les compenser ultérieurement » et les « horaires flexibles », sont moins bien satisfaits cette année que l'année 2022.

Potentiel d'amélioration

Le potentiel d'amélioration concerne principalement les mesures suivantes : « rabais spéciaux pour les membres de la famille », « la possibilité de cumuler les heures supplémentaires pour pouvoir les compenser ultérieurement » et « une crèche pour les enfants du personnel ou des places réservées dans des structures d'accueil pour les enfants des employé·es ».

