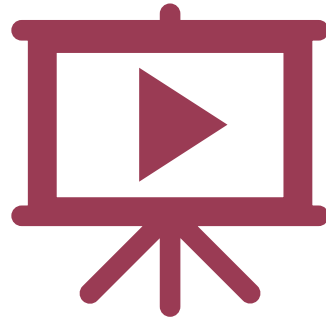




# Enquête sur la conciliation entre travail et vie privée dans les voiries

## Présentation des résultats

Septembre 2026



## INTRODUCTION

# OBJECTIFS DU PROJET DE L'ASIC

## Objectifs selon demande auprès du BFEG\* :

- **Sensibiliser pour et aborder** la thématique de la **conciliation entre travail et vie privée** ainsi que de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle
- Etablir un **état des lieux** sur la thématique de la conciliation, afin d'identifier des **mesures existantes**, des **pistes d'action** et des **défis**
- **Evaluer l'intérêt**, les **besoins** ainsi que les **expériences déjà faites** pour la promotion de la conciliation entre vie professionnelle, familiale et privée
- **Identifier des sujets clés et des lignes d'action possibles** pour la promotion de la conciliation et de l'égalité, qui pourraient être approfondies dans le cadre du projet principal.

\* Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes

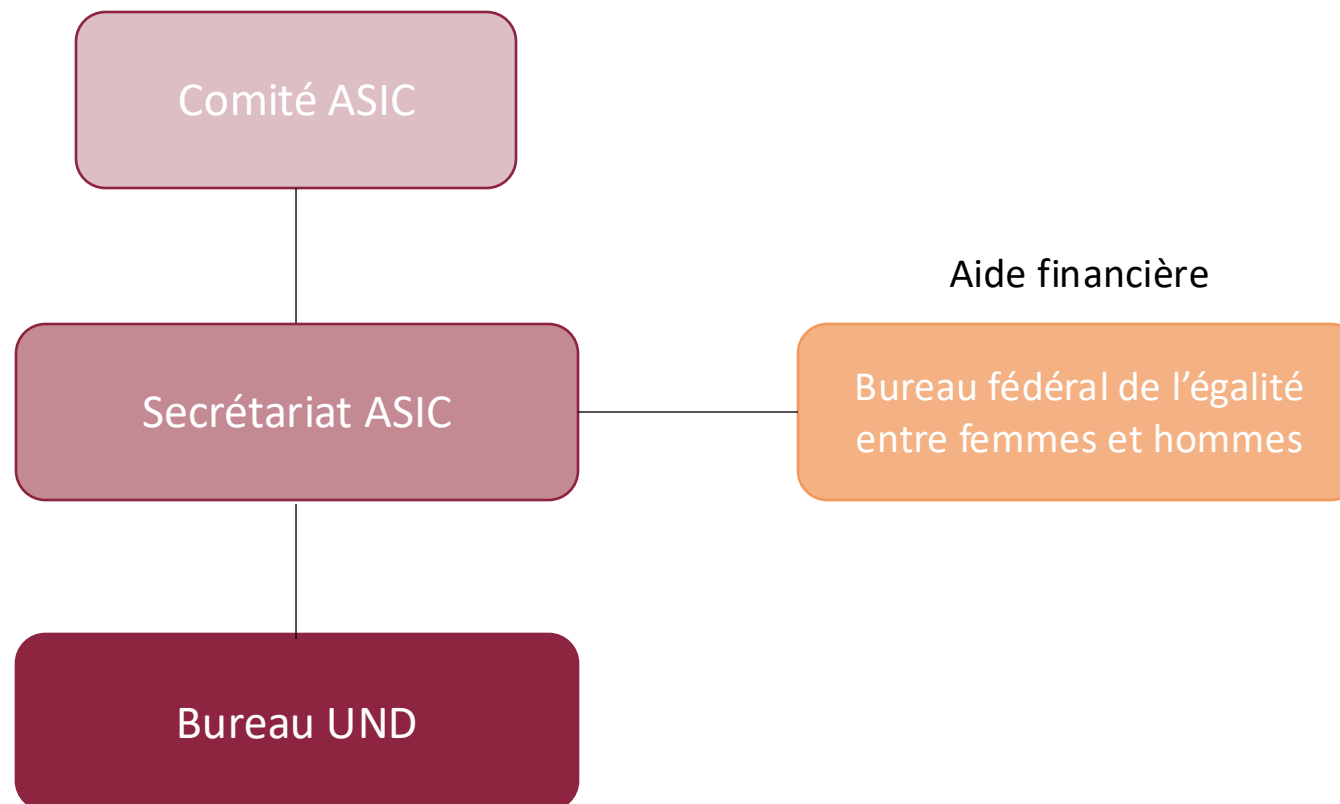
# ORGANISATION DU PROJET

Durée : octobre 2025 à mars 2026

Mandant,  
responsabilité stratégique

Responsabilité  
opérationnelle,  
communication

Partenaire de projet, mise  
en œuvre opérationnelle



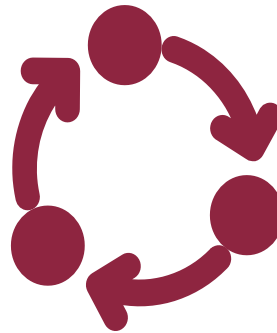
- **Centre de compétences** pour les questions de **conciliation** entre vie professionnelle et vie privée (équilibre de vie), depuis 1997
- **Equipe interdisciplinaire**, 8 collaborateurs/-trices
- Association à but non lucratif, financée par **vente de services** et soutiens financiers selon **loi sur l'égalité**
- Coopération avec **hautes écoles spécialisées/universités** pour le développement des bases méthodologiques et conceptionnelles



## Offre

- **Analyses et conseil** pour employeurs (entreprises privées et publiques, ONG, etc. )
- **Label UND** pour entreprises particulièrement exemplaires (env. 70 organisations en 2025)
- **Conseil et coaching** pour employé-e-s (p. ex. parents, cadres)
- **Ateliers, exposés, formations** pour organisations professionnelles, patronales, des entreprises, etc.





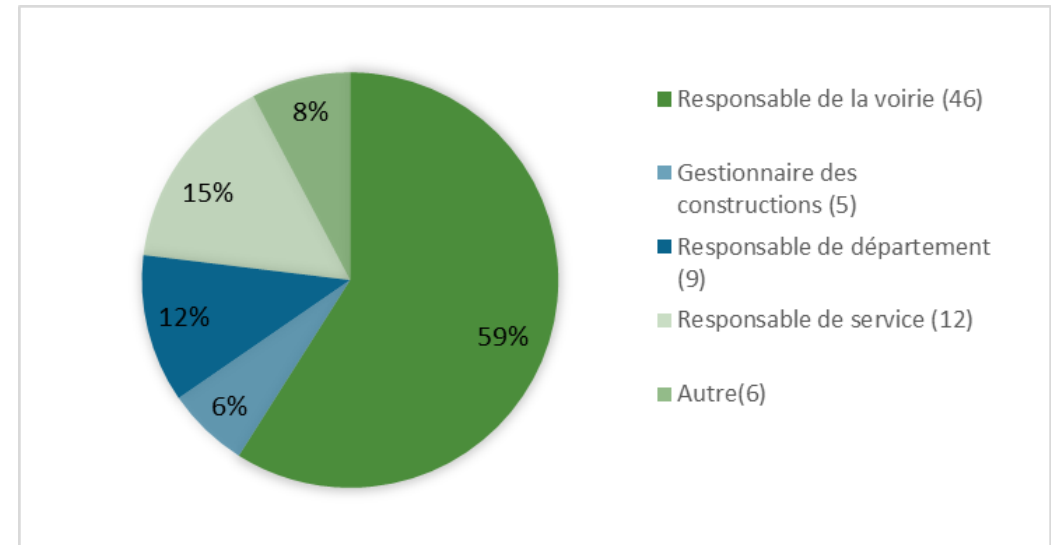
## METHODOLOGIE ET TAUX DE RETOUR

## MÉTHODIQUE/DÉROULEMENT

- Développement d'un questionnaire en ligne avec 19 questions
- Traduction en français et en italien
- Envoi à un total de 226 adresses (membres ASIC)
- Analyse des résultats
- Rapport et présentation des résultats
- Préparation d'une proposition pour le projet principal

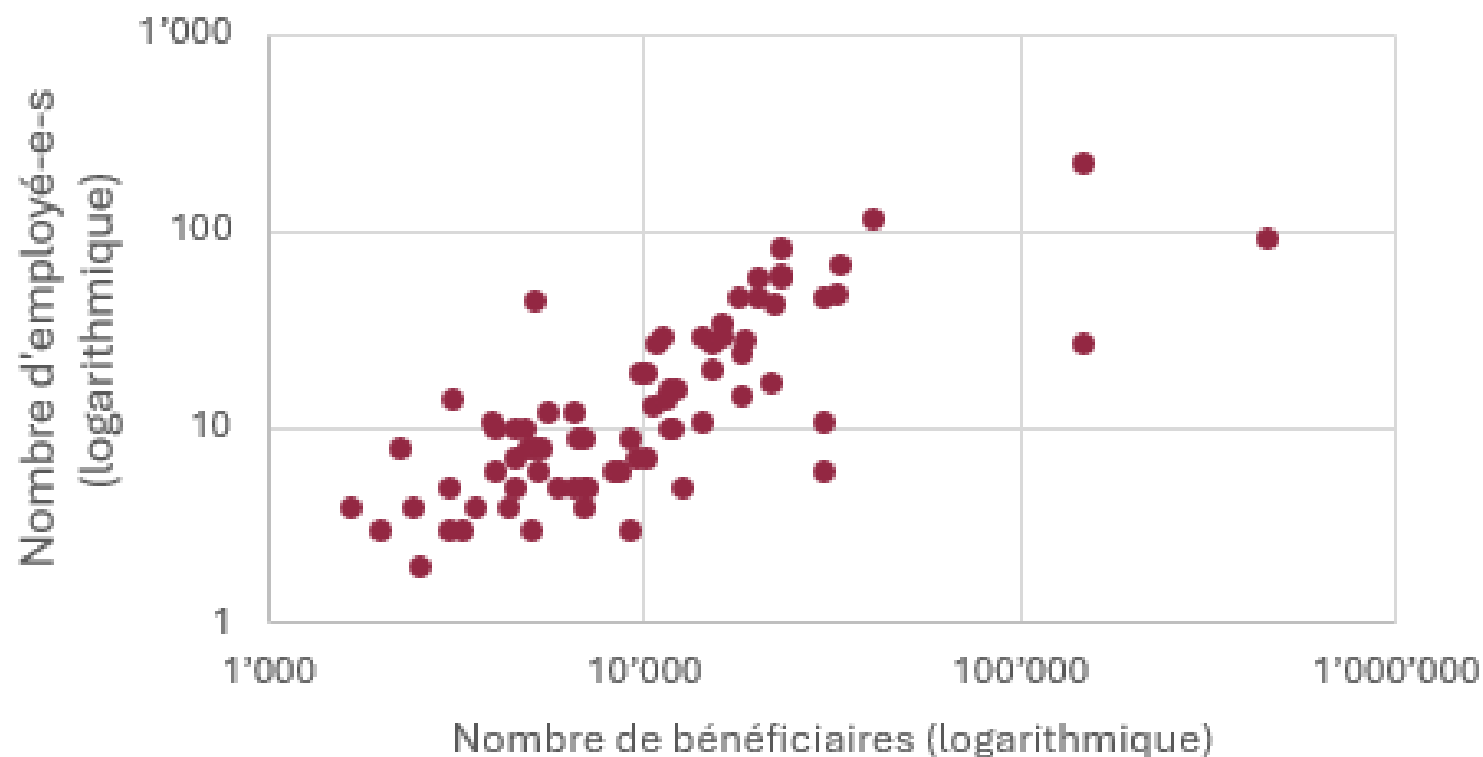
## TAUX DE RETOUR

- 78 Questionnaires remplis entièrement
- Taux de retour : 35%
- 65 en allemand, 14 en français
- 76 hommes, 2 femmes
- Fonction des participant-e-s :



# PROFIL DES SERVICES REPRÉSENTÉS

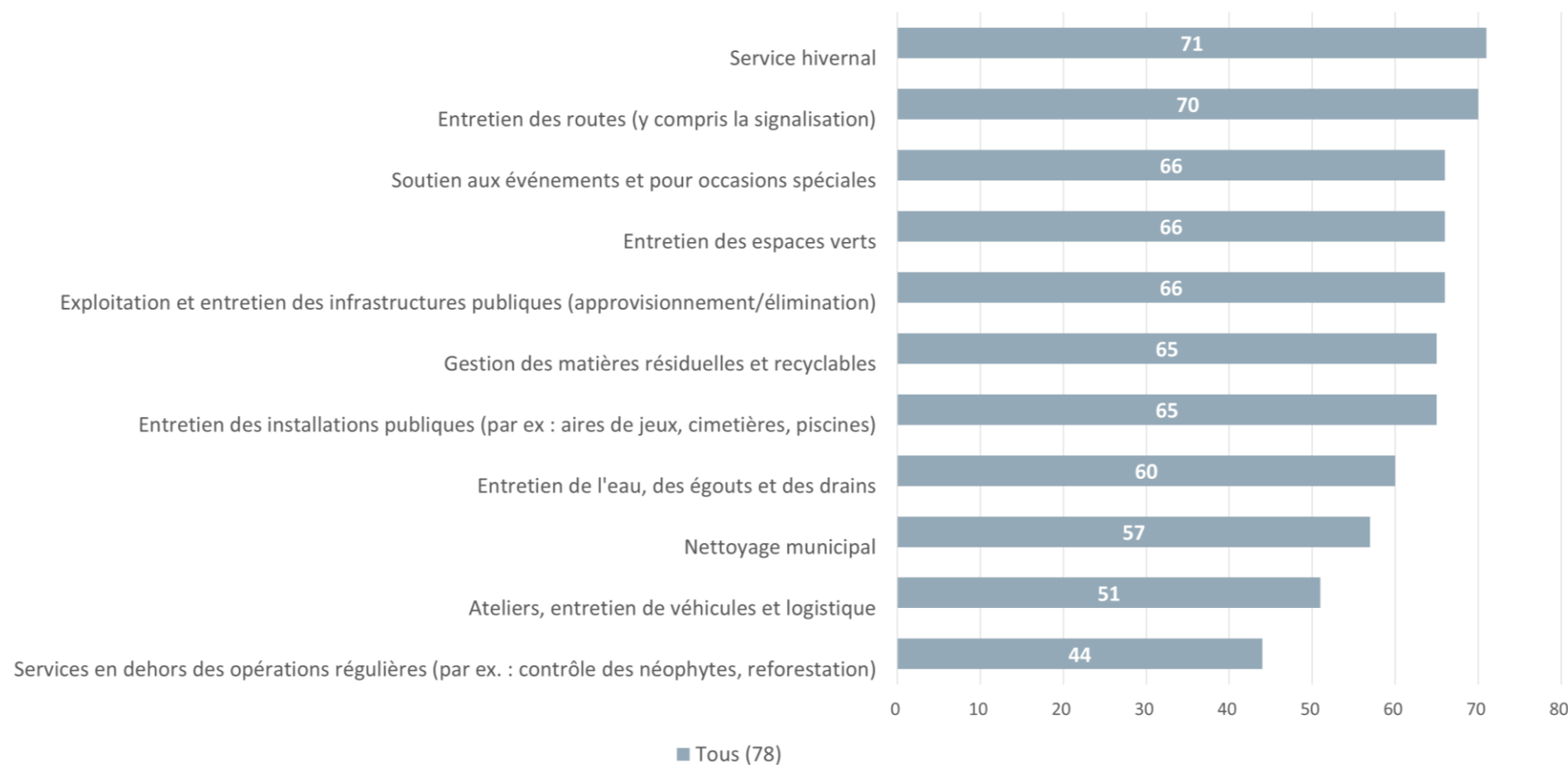
Profil des services



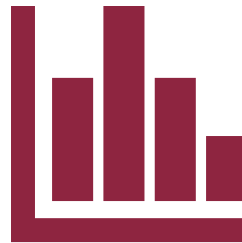
- Les services représentés ont un profil très différent en termes de nombre d'employé-e-s ou de bénéficiaires.
- Le plus petit service compte 2 employé-e-s, la plus grande 231.
- Le nombre de bénéficiaires varie de 1 650 à 450 000.
- 68 % des services représentés comptent moins de 20 employés, 97 % moins de 100, et seulement deux services ont plus de 100 employés.

# PROFIL DER VERTRETENEN BETRIEBE

## Quelles sont les prestations que votre service fournit principalement ?

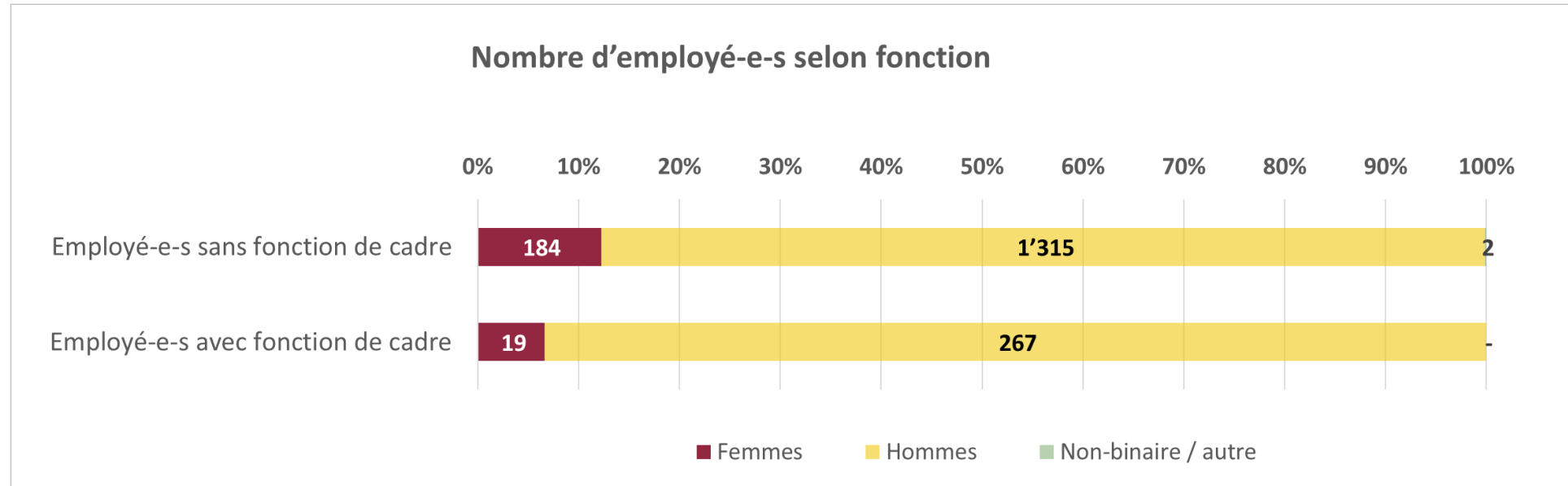


- Le profil de services proposés de la plupart des services représentés est assez large.



## RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

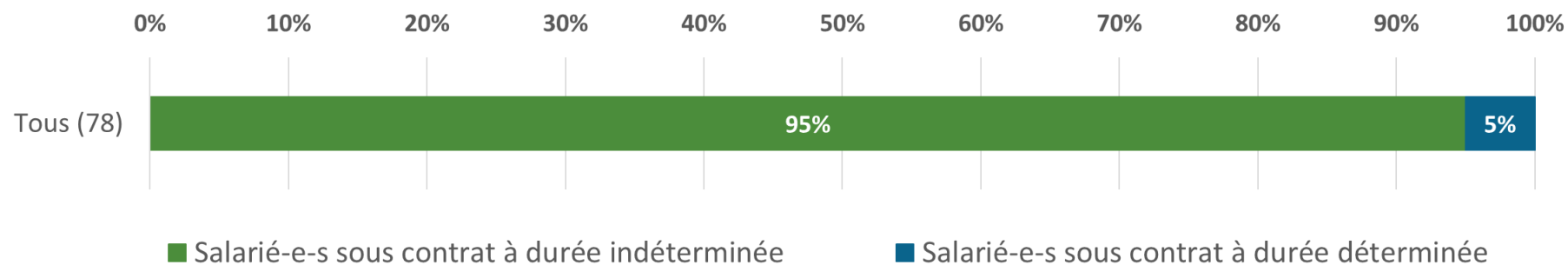
# INFORMATIONS SUR LES CONDITIONS D'EMPLOI



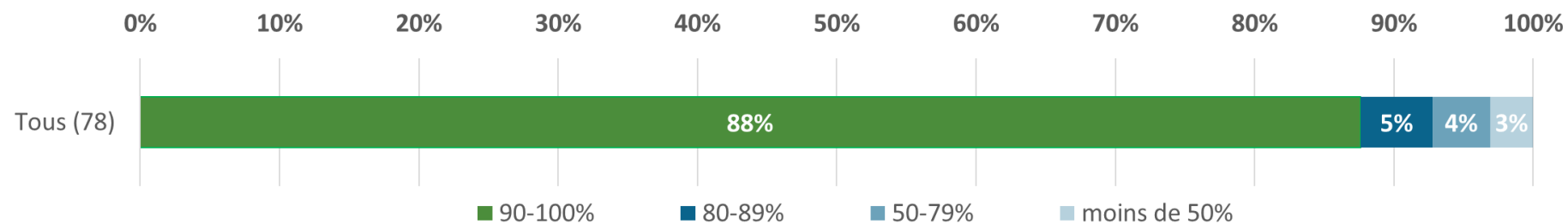
- Au total, 1 787 personnes sont employées par les services représentés, dont 89 % sont des hommes, 11 % des femmes et 0,1 % des personnes ayant d'autres identités de genre.
- Les femmes sont proportionnellement sous-représentées parmi les employé-e-s avec fonction de cadre (93 % d'hommes et 7 % de femmes).

# INFORMATIONS SUR LES CONDITIONS D'EMPLOI

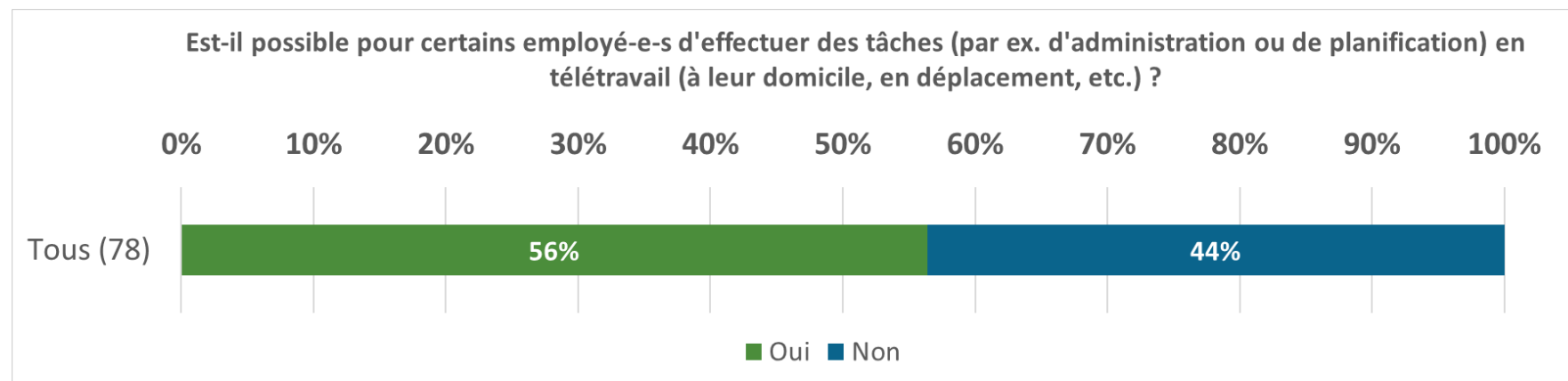
Type(s) d'emploi dans votre service



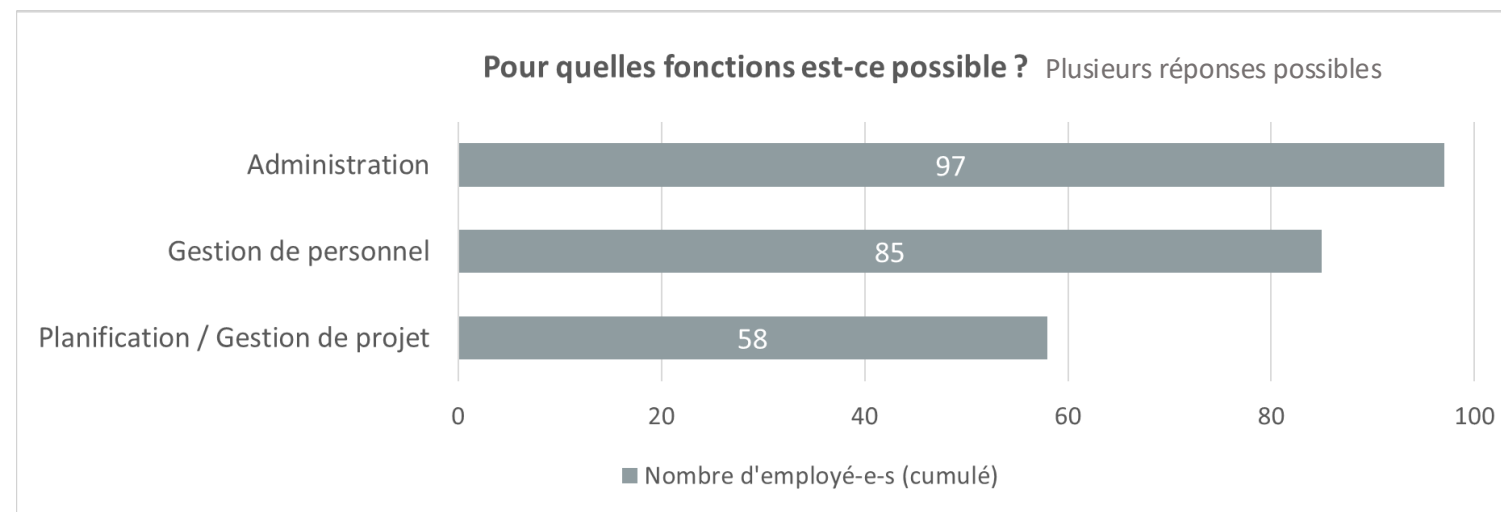
Taux d'emploi des employé-e-s



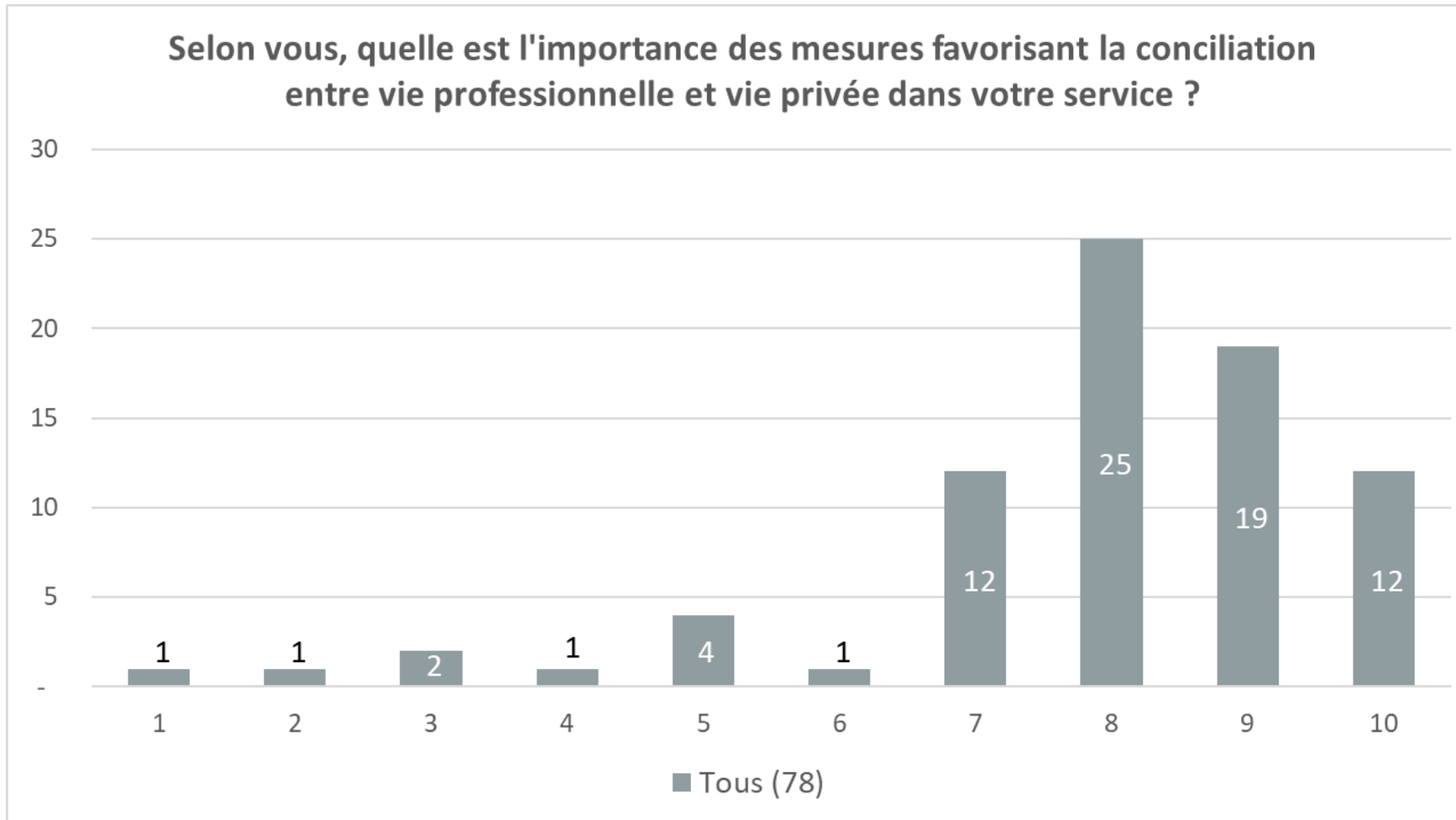
# INFORMATIONS SUR LES CONDITIONS D'EMPLOI



- Dans 56 % des services interrogés, le travail mobile est partiellement possible.



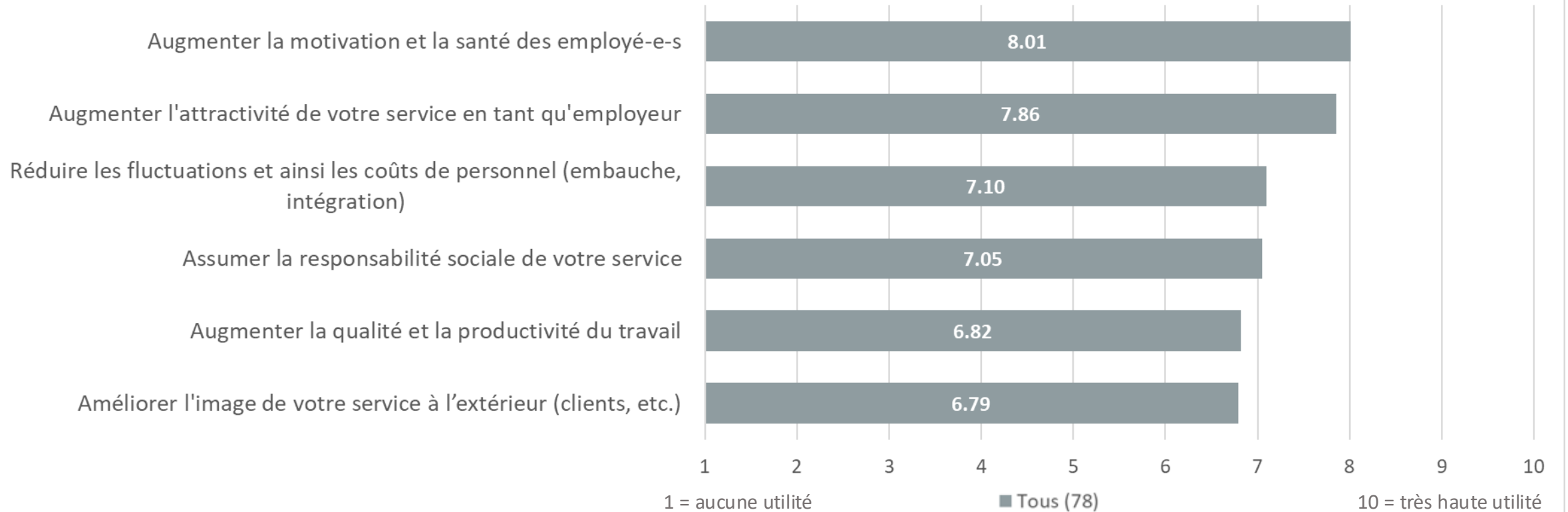
# APPRÉCIATION DE LA THÉMATIQUE DE LA CONCILIATION



- La grande majorité des participant-e-s considère la conciliation comme importante ou très importante (moyenne globale : 7,87 sur 10 points).

# APPRÉCIATION DE LA THÉMATIQUE DE LA CONCILIATION

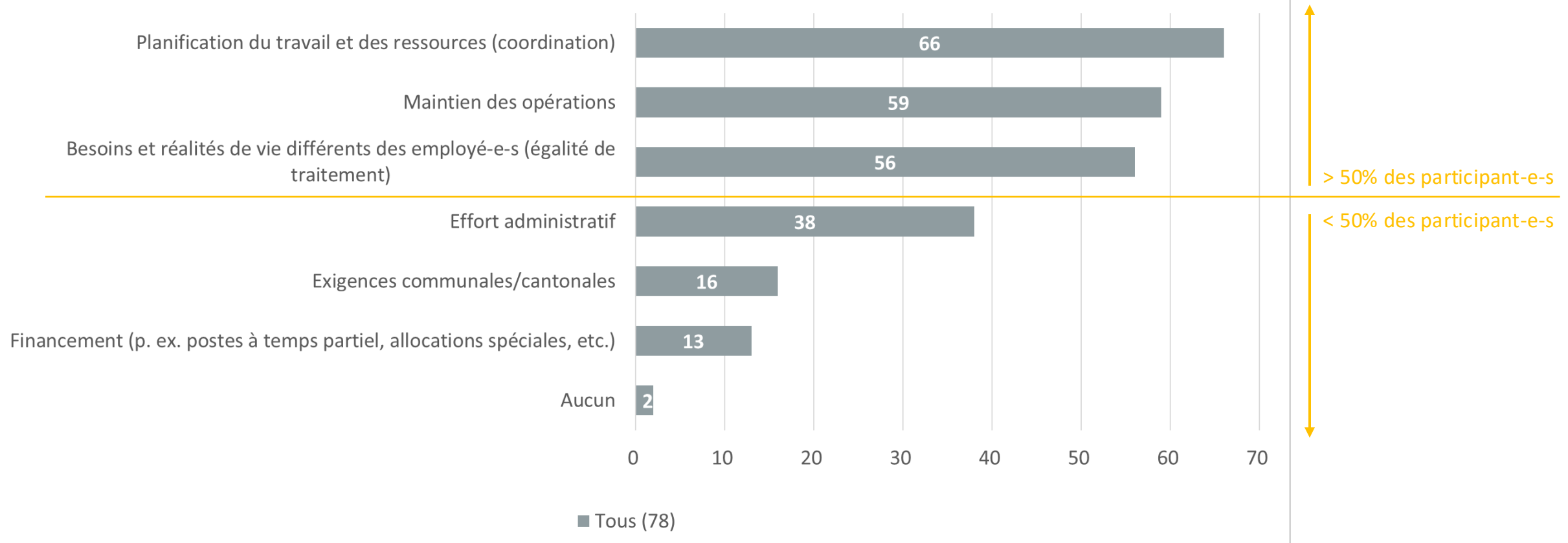
**En quelle mesure jugez-vous utile de promouvoir la conciliation entre vie professionnelle et vie privée dans votre service au regard des objectifs suivants ?**



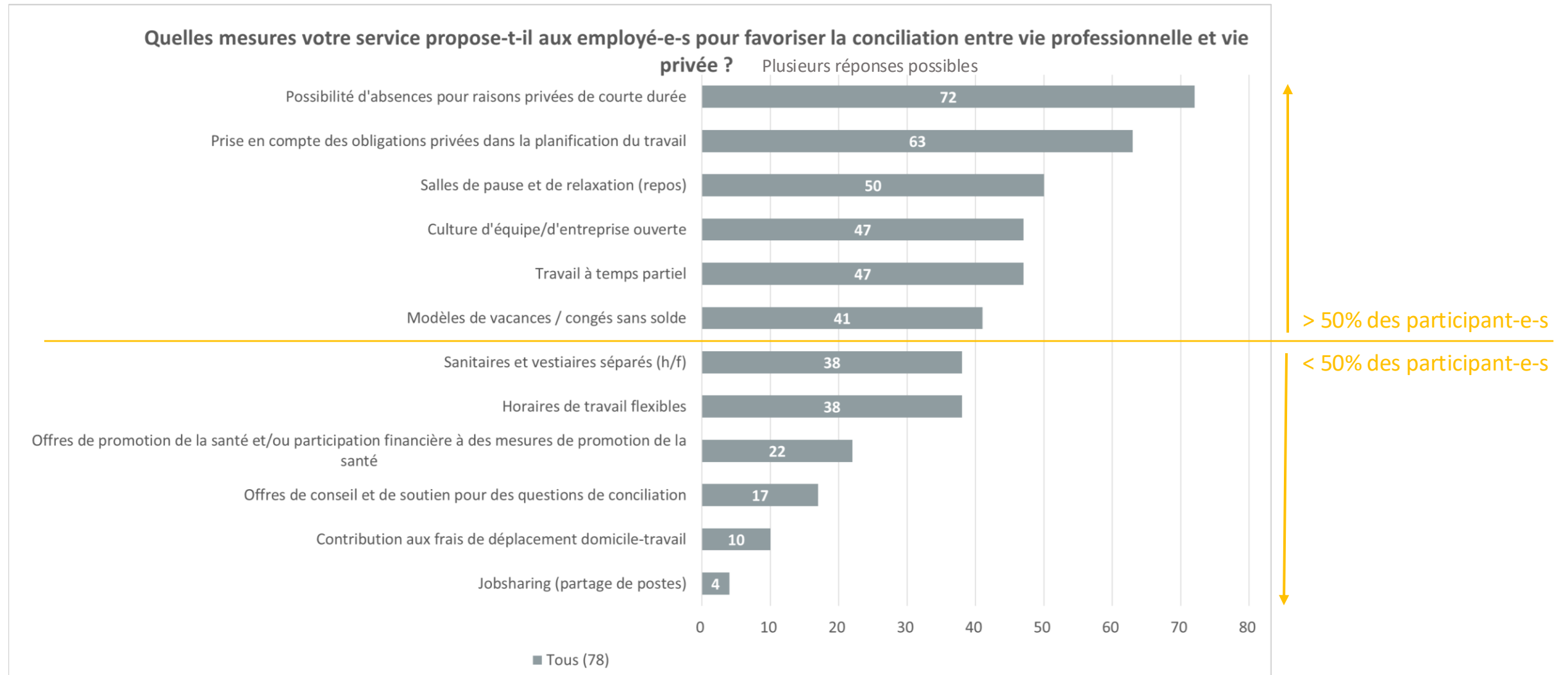
- Tous les objectifs sont évalués avec des valeurs situées dans la moitié supérieure de l'échelle (entre 6,79 et 8,01).

# APPRÉCIATION DE LA THÉMATIQUE DE LA CONCILIATION

**Quels sont les défis que vous rencontrez en tant qu'employeur pour permettre à vos employé-e-s de bien concilier la vie professionnelle et la vie privée ?** Plusieurs réponses possibles



# INFORMATIONS SUR LA THÉMATIQUE DE LA CONCILIATION



# INFORMATIONS SUR LA THÉMATIQUE DE LA CONCILIATION

Quelles mesures votre service propose-t-il aux employé-e-s ayant des responsabilités d'assistance (par exemple en tant que parents ou proches aidant-e-s) pour favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie privée ?

Plusieurs réponses possibles

Allocations familiales supplémentaires (en plus des allocations cantonales)

Congé paternité supérieur à la durée légale (plus de 2 semaines)

Allocations de naissance

Congé maternité supérieur à la durée légale (plus de 14 semaines)

Congé supérieur à la durée légale pour s'occuper d'un (plus de 10 jours)

Offre de conseil (interne ou externe) en matière de garde d'enfants

Offre de conseil (interne ou externe) concernant les soins aux proches

Garde d'enfants interne ou externe (partiellement) financée

Contributions financières pour la prise en charge de proches

0

10

20

30

40

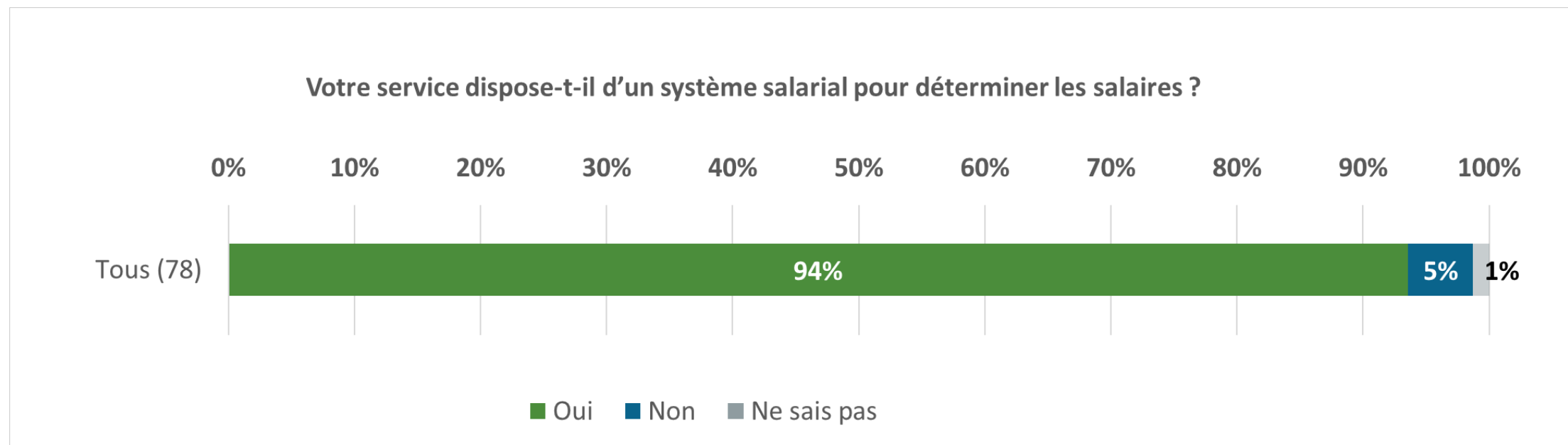
■ Tous (78)

- 36 % des participant-e-s déclarent ne proposer aucune mesure pour ces groupes cibles.

< 50% des participant-e-s

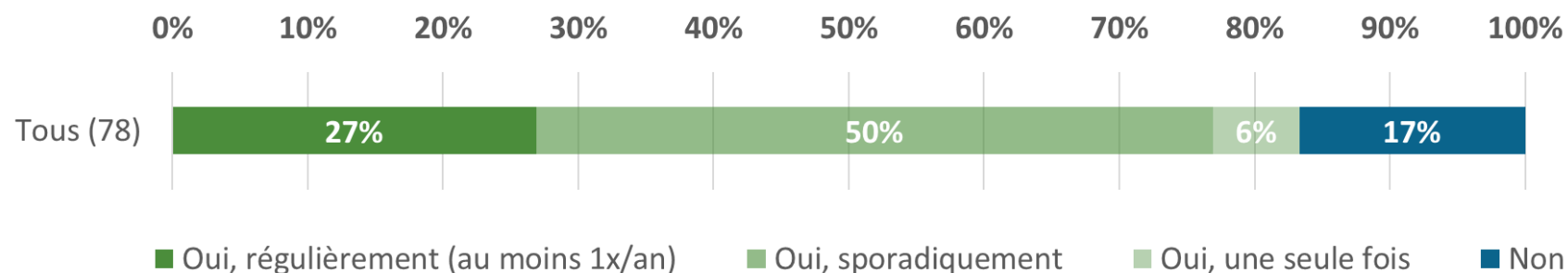
> 50% des participant-e-s

# MESURES CONCERNANT LA CONCILIATION

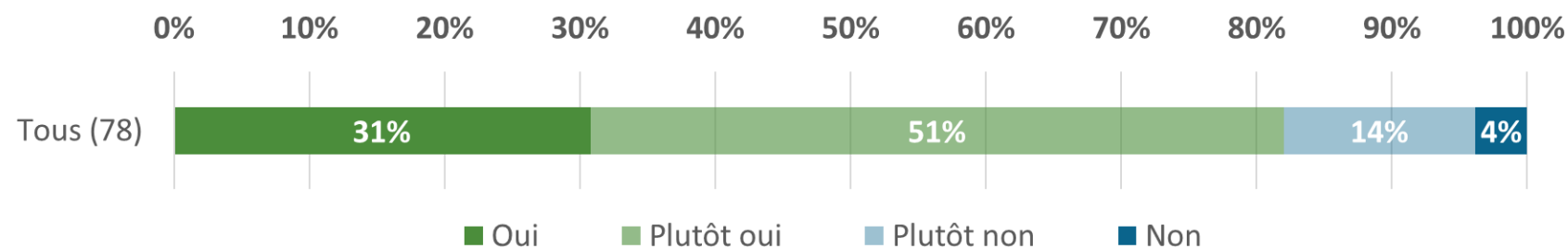


# MESURES CONCERNANT LA CONCILIATION

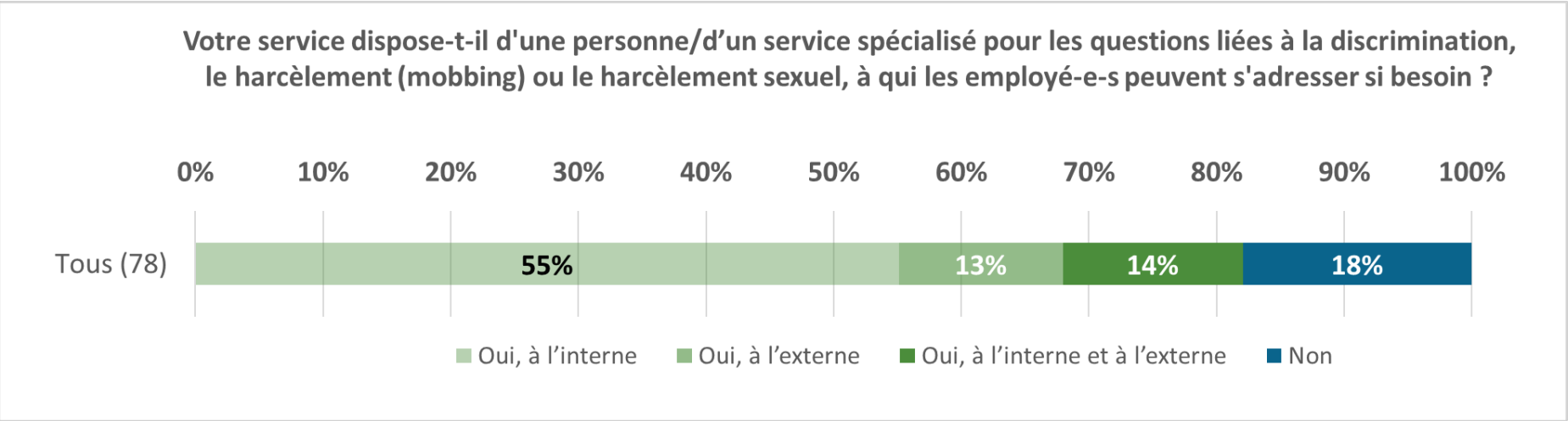
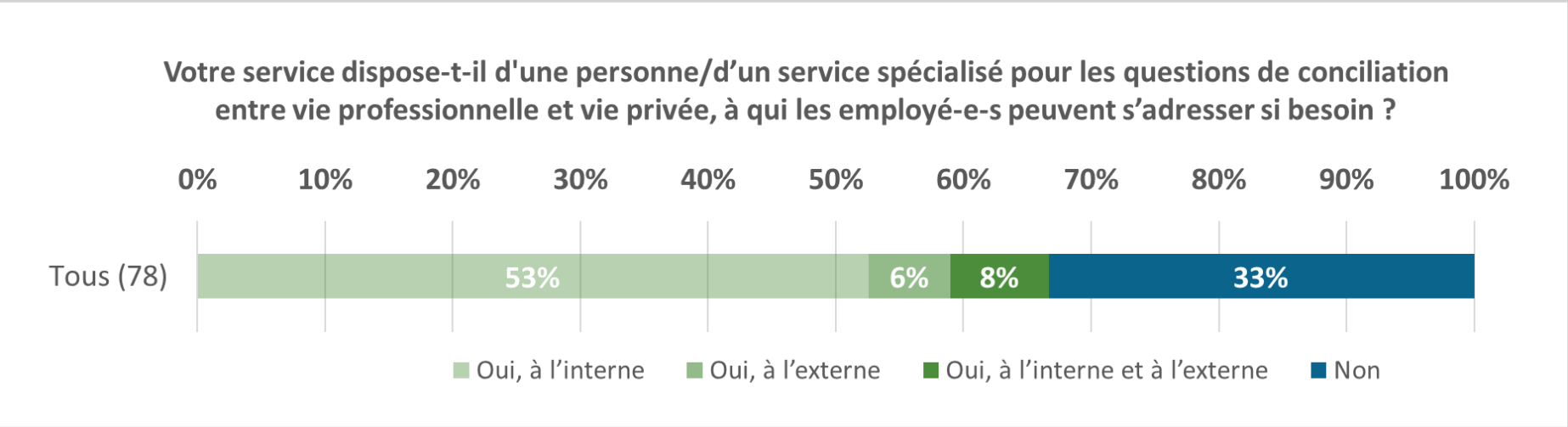
Les dirigeant-e-s sont-ils ou elles formés à la gestion du personnel dans votre service ?



En tant que cadre, vous sentez-vous suffisamment sensibilisé-e et formé-e en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie privée ?



# MESURES CONCERNANT LA CONCILIATION



# MESURES CONCERNANT LA CONCILIATION

**Quelle est actuellement la mesure la plus importante dans votre service pour favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie privée ?**

Question ouverte – Les réponses sont reproduites sous forme résumée :

| Thème                                                                                                                                                                         | Fréquence   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>Horaires flexibles, horaires flexibles</b> : marge de manœuvre pour les horaires, plus de flexibilité pour la planification privée, possibilité d'absences de courte durée | 28 mentions |
| <b>Compensation d'heures supplémentaires &amp; planification des vacances</b> : Flexibilité pour les employé-e-s                                                              | 11 mentions |
| <b>Communication et culture d'entreprise</b> : répondre aux besoins des employé-e-s, chercher le dialogue et des solutions adaptées                                           | 10 mentions |
| <b>Ambiance d'équipe et de travail</b> : soutien mutuel, climat respectueux, hiérarchies plates                                                                               | 8 mentions  |
| <b>Répondre aux besoins individuels</b> : prendre en compte les situations individuelles (enfants malades, soins aux parents, etc.)                                           | 8 mentions  |
| <b>Télétravail</b> : Télétravail régulier ou selon les besoins                                                                                                                | 5 mentions  |
| <b>Temps partiel</b> : postes à temps partiel (p. ex. 80 %), aussi selon situation de vie                                                                                     | 4 mentions  |
| <b>Prestations sociales</b> : 5 jours congés en cas d'enfants malades, 20 jours de congé paternité, vacances supérieures au requis légal                                      | 3 mentions  |
| <b>Horaires fixes</b> : Horaires de travail avantageux, journée de travail se terminant à 16 h, 42h/semaine                                                                   | 3 mentions  |
| <b>Aucune</b>                                                                                                                                                                 | 2 mentions  |

# MESURES CONCERNANT LA CONCILIATION

**Selon vous, par où faut-il commencer pour améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie privée des employé-e-s des services techniques ?**

Question ouverte – Les réponses sont reproduites sous forme résumée :

| Thème                                                                                                                                                                                                                                | Fréquence   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>Culture du leadership et de la communication</b> : leadership valorisant, communication transparente, prise en compte des besoins individuels                                                                                     | 13 mentions |
| <b>Ressources humaines</b> : plus/assez de ressources humaines, suppléant-e-s, bonne organisation du service de garde                                                                                                                | 12 mentions |
| <b>Horaires de travail flexibles</b> : horaires décalés, flexibilité des horaires de travail, heures d'ouverture flexibles, semaine de 4 jours en option (pour les collaboratrices/ <u>-teurs</u> qui ne peuvent pas télétravailler) | 10 mentions |
| <b>Prise en compte des situations familiales</b> : soutien (financier ou organisationnel) pour la garde d'enfants, prise en compte de besoins spécifiques                                                                            | 7 mentions  |
| <b>Pas de besoin d'agir</b>                                                                                                                                                                                                          | 7 mentions  |
| <b>Soutien par les RH</b> : formations pour management, informations pour les employé-e-s, fiches d'information, soutien administratif                                                                                               | 6 mentions  |
| <b>Salaires</b> : augmenter les salaires pour que le travail à temps partiel devienne abordable                                                                                                                                      | 6 mentions  |
| <b>Télétravail</b> : autoriser le télétravail lorsque c'est possible                                                                                                                                                                 | 3 mentions  |
| <b>Réduction des heures de travail</b> : permettre le travail à temps partiel, également pour les cadres                                                                                                                             | 2 mentions  |

Certaines **difficultés** pour améliorer la conciliation sont aussi évoquées :

- Horaires fixes, réglementation concernant la sécurité au travail, attentes des dirigeant-e-s politiques, etc.

- Une nette **majorité des personnes** interrogées considère que la **conciliation** entre vie professionnelle et vie privée est un **sujet important** (note moyenne de 8 sur une échelle de 1 à 10).
- Les principaux **avantages** cités sont l'amélioration de la **motivation** et de la **santé**, le renforcement de **l'attractivité** du service **en tant qu'employeur**, ainsi que la **réduction de la fluctuation** du personnel et, par conséquent, des coûts de personnel.
- Dans le même temps, les services interrogés sont également confrontés à des **défis** qui concernent en particulier la planification et le maintien de l'activité.
- La **proportion de femmes** dans les équipes ainsi que la part des postes à **temps partiel** sont très faibles par rapport à la moyenne suisse.
- Les services participants proposent déjà certaines mesures visant à favoriser la conciliation pour leurs employé-e-s. Cependant, il existe très **peu d'offres destinées** aux personnes ayant des **responsabilités familiales** (parents ou proches aidant-e-s).
- Les **mesures les plus importantes** concernent avant tout la culture de gestion et de communication, la flexibilisation des horaires de travail/plannings et le soutien des employé-e-s ayant des responsabilités familiales (parents / proches aidant-e-s).



**Mandant**

Association suisse Infrastructures communales ASIC,  
[www.infrastructures-communales.ch](http://www.infrastructures-communales.ch)

**Mandataire**

Bureau UND, [www.bureau-und.ch](http://www.bureau-und.ch)

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes soutient ce projet avec des aides financières.

