

Concilier vie professionnelle et vie privée



Enquête du BEF sur la conciliation Présentation des résultats

Carole Berthoud, Bureau UND
3 juillet 2025

- I. Courte présentation du Bureau UND
- II. Contenu et déroulement du sondage
- III. Echantillon/retours
- IV. Résultats
 - Temps / Horaires
 - Information
 - Organisation
 - Soutien
 - Suggestions

I. Courte présentation du Bureau UND

I. LE BUREAU UND

- **Centre de compétences** pour les questions de **conciliation entre vie professionnelle et vie privée** (équilibre de vie)
- Association à but non-lucratif, **depuis 1997**, active dans toute la Suisse
- **Offres pour**

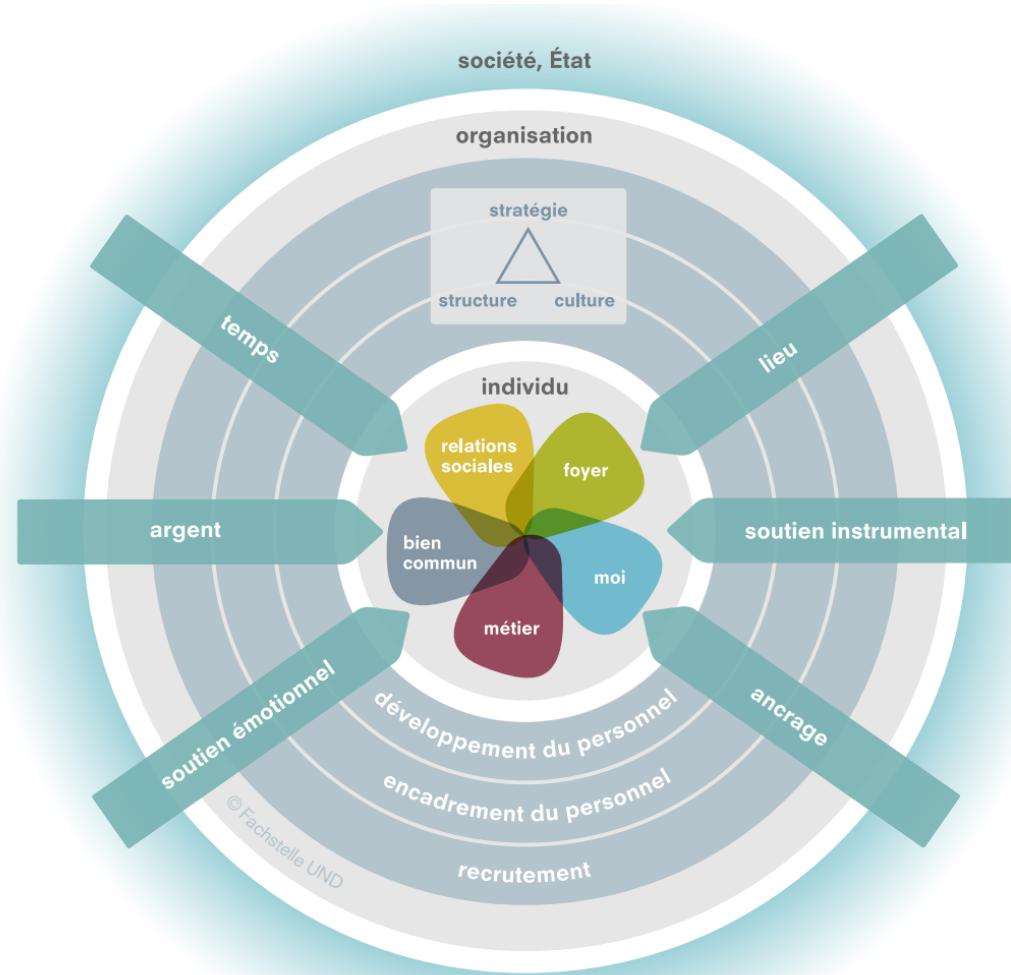
entreprises/ employeurs	→	Conseils, audits, analyses, enquêtes de satisfaction, ateliers pour cadres, etc.
employé-e-s	→	Ateliers 'mom@work/dad@work', coaching, formations, etc.
associations patronales, etc.	→	Exposés, ateliers, formations, publications, projets pour membres, etc.



- **Label UND** pour entreprises particulièrement exemplaires (env. 70 organisations)



I. MODÈLE UND – APPROCHE GLOBAL DE LA CONCILIATION

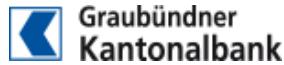


I. NOTRE CLIENTÈLE (EXTRAIT)

Santé



Finances



Formation et recherche



Fondations et ONG



Evangelisch-reformierte Kirche
Schweiz



Pour une mobilité
d'avenir



Administration



Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt des Kantons Basel-Stadt
Amt für Wirtschaft und Arbeit

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra
Office fédéral de la communication OFCOM



Arts et métiers



II. Contenu et déroulement du sondage

II. CONTENU ET DÉROULEMENT

- Questionnaire du Bureau UND comme base
- Adaptations par le BEF
- 51 questions en total, certaines seulement pour parents (d'enfants de moins de 25 ans) et/ou proches-
- Traduction en allemand, programmation
- Envoi de l'enquête le 31 mars 2025 par le BEF (à environ 5366 adresses)
- Clôture le 18 avril 2025
- Analyse et présentation des résultats par le Bureau UND
 - Résultats généraux (≠ résultats par Direction/PJ)
 - Analyse par sous-catégorie si différences significatives/intéressantes

II. PUBLIC CIBLE

Le questionnaire a été envoyé au public cible suivant :

- Administration centrale de l'Etat de Fribourg (Services au sein des Directions)
- y compris la Police cantonale, le Pouvoir judiciaire à part entière, les unités rattachées administrativement qui ne sont pas des établissements au sens de l'art. 2 RPers.
- sans les établissements au sens de l'art. 2 RPers (sauf l'Etablissement de détention fribourgeois EDFR), l'Etablissement cantonal d'assurance des bâtiments ECAB, l'Office de la circulation et de la navigation OCN et l'enseignement à tous les niveaux

III. Echantillon / retours

III. ECHANTILLON / RETOURS

Taux de retour par Direction

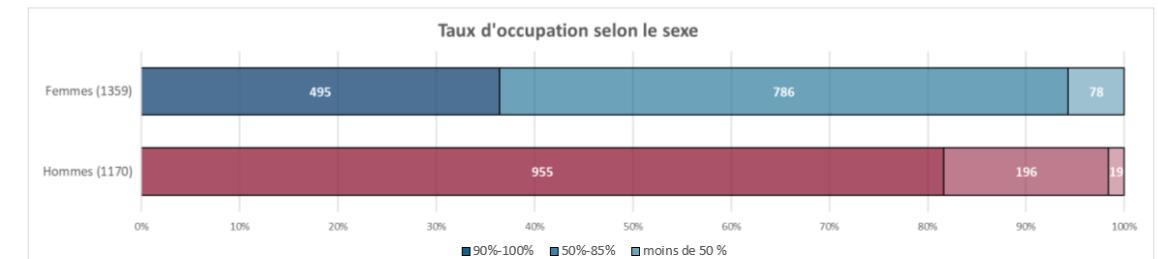
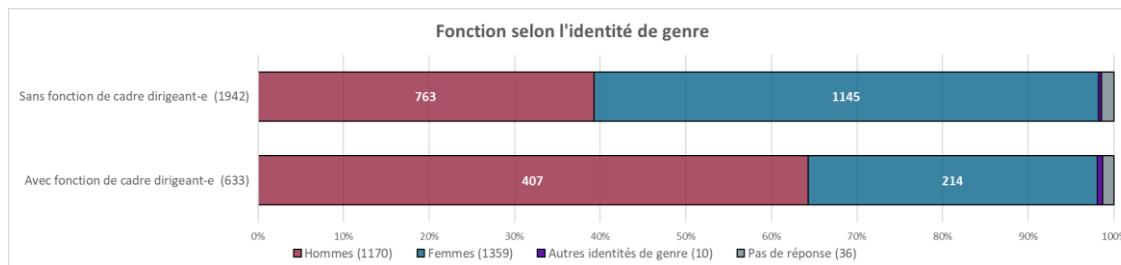
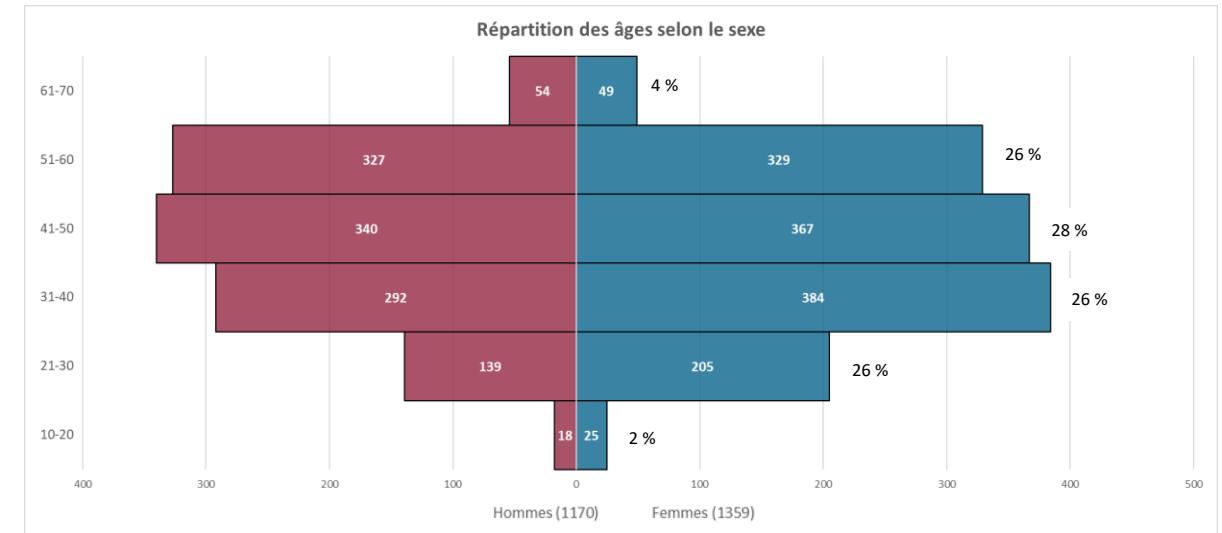
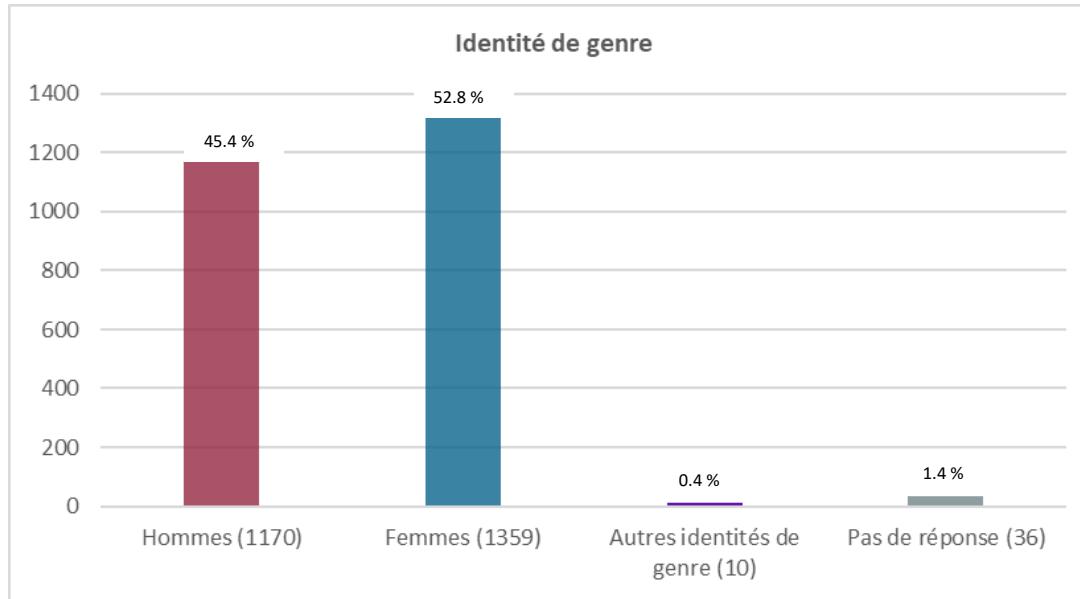
Unité	Participant-e-s	Employé-e-s *	Taux de retour	Marge d'erreur
Total	2575	** 5120	50%	1%
CHA et Secrétariat du Grand Conseil	59	85	69%	7%
DEEF	179	312	57%	5%
DFAC	314	545	58%	4%
DFIN	403	620	65%	3%
DIAF	219	386	57%	4%
DIME	264	613	43%	5%
DSAS	219	314	70%	4%
DSJS	829	1310	63%	2%
Pouvoir judiciaire	171	918	19%	7%

* Données approximatives

** dont 17 personnes qui ne peuvent être rattachées à aucune Direction

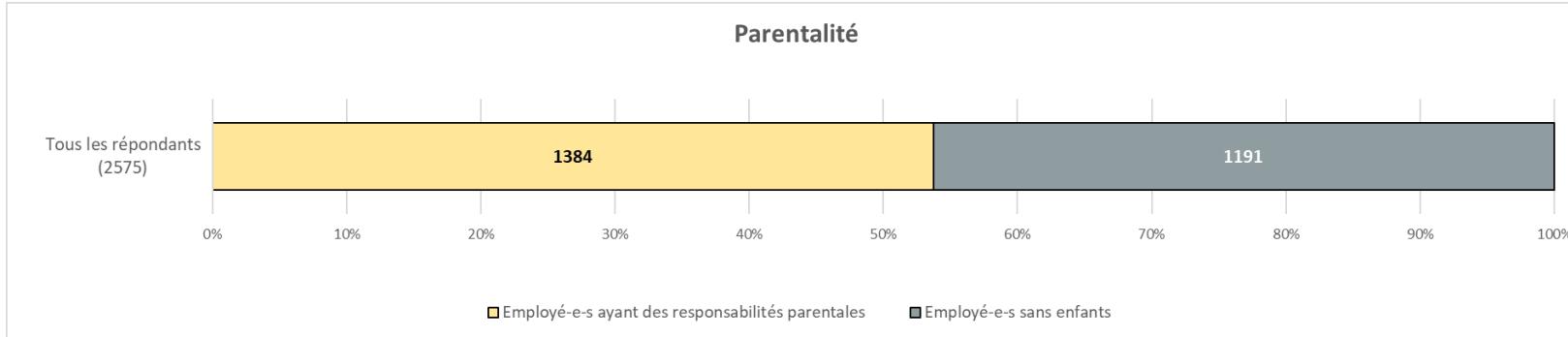
III. ECHANTILLON / RETOURS

Profil des participant-e-s

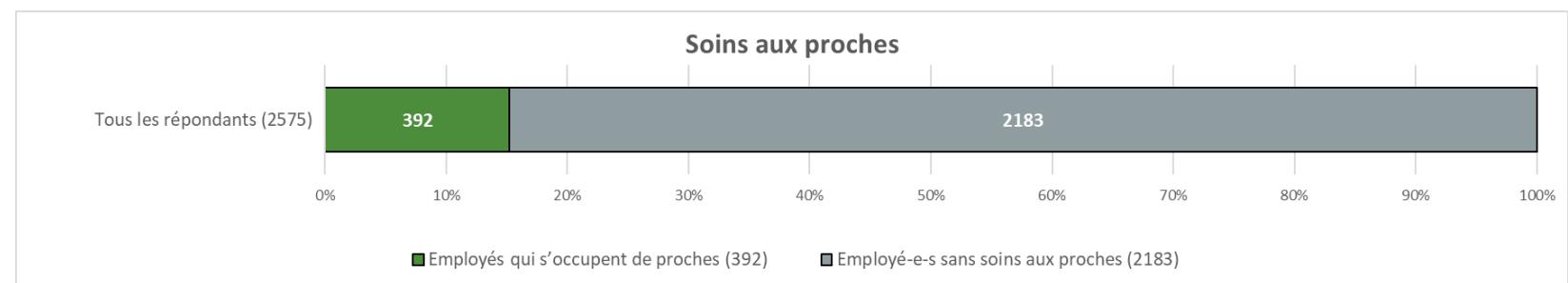


III. ECHANTILLON / RETOURS

Profil des participant-e-s



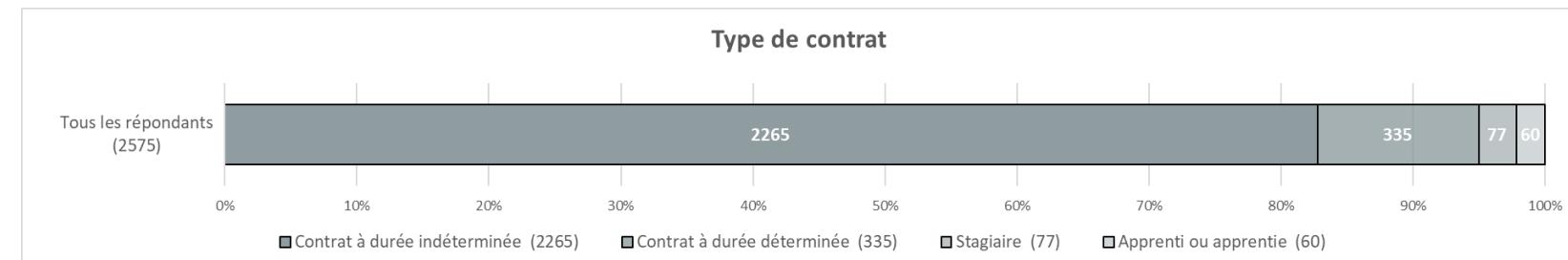
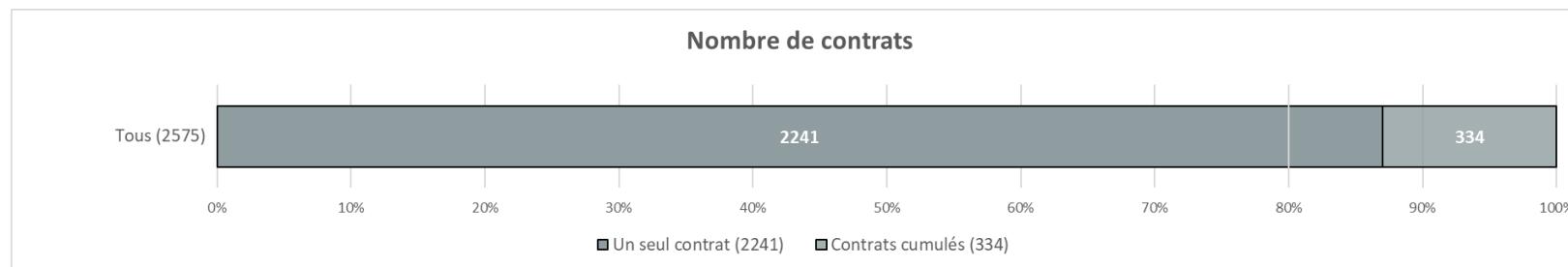
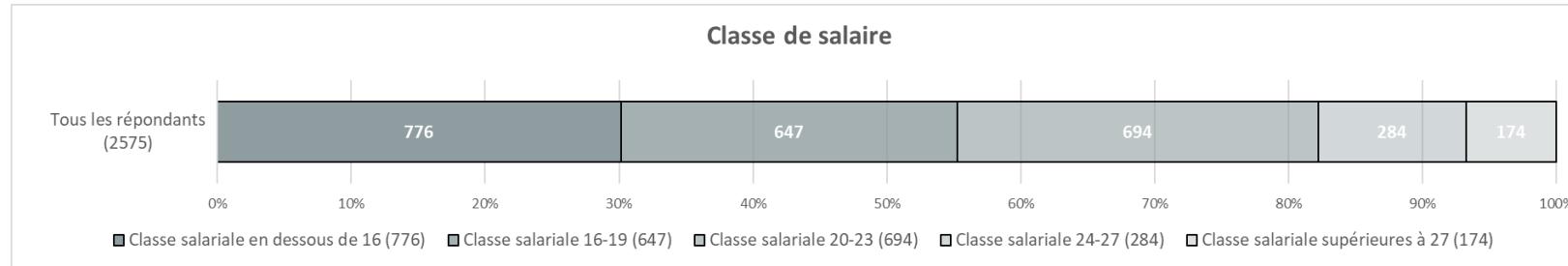
54 % des participant-e-s ont des enfants de moins de 25 ans.



15 % des participant-e-s sont proches aidant-e-s, dont 55 % de femmes

III. ECHANTILLON / RETOURS

Profil des participant-e-s

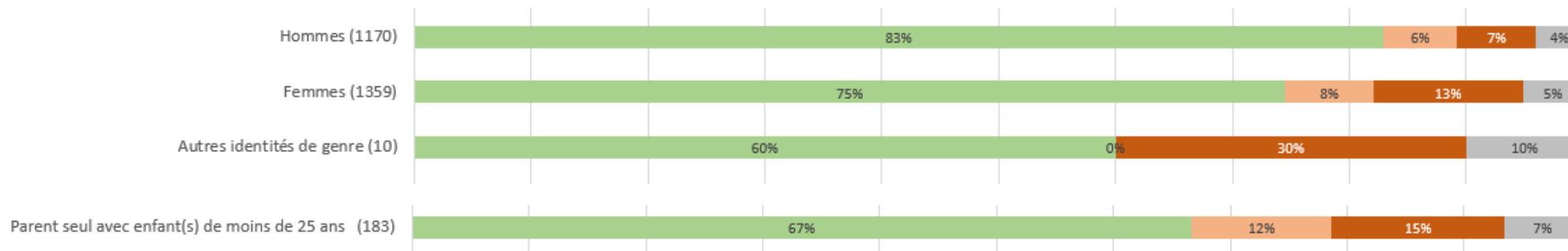
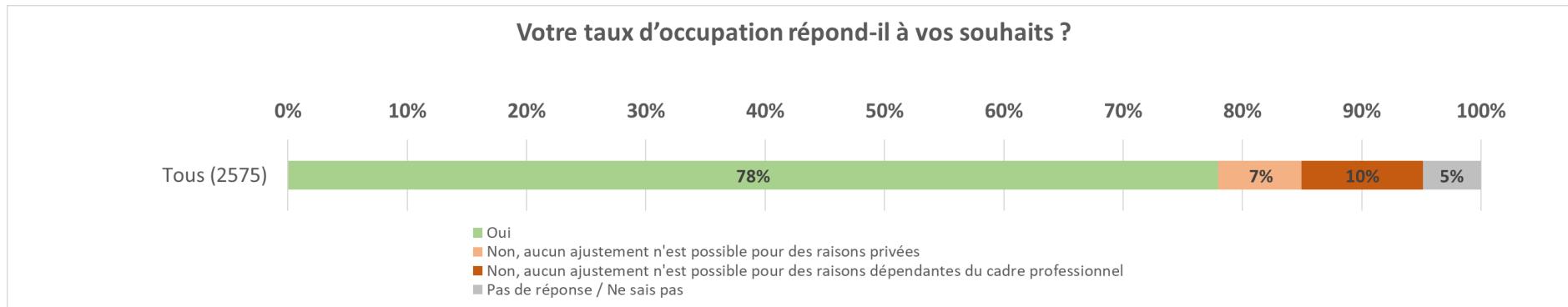


Les données montrent que les femmes interrogées ont plus souvent des contrats cumulés ou à durée déterminée que les hommes.

IV. Résultats

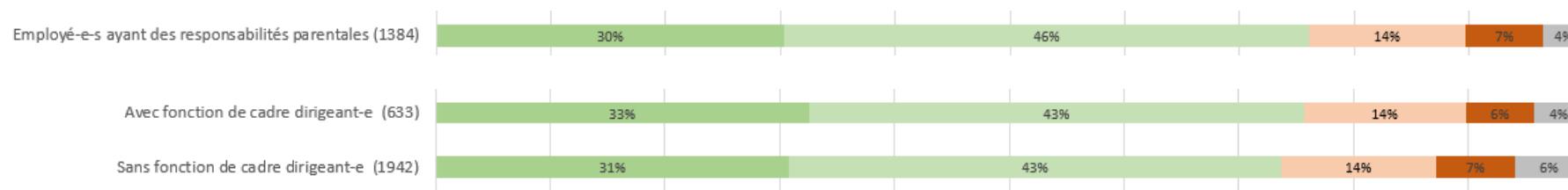
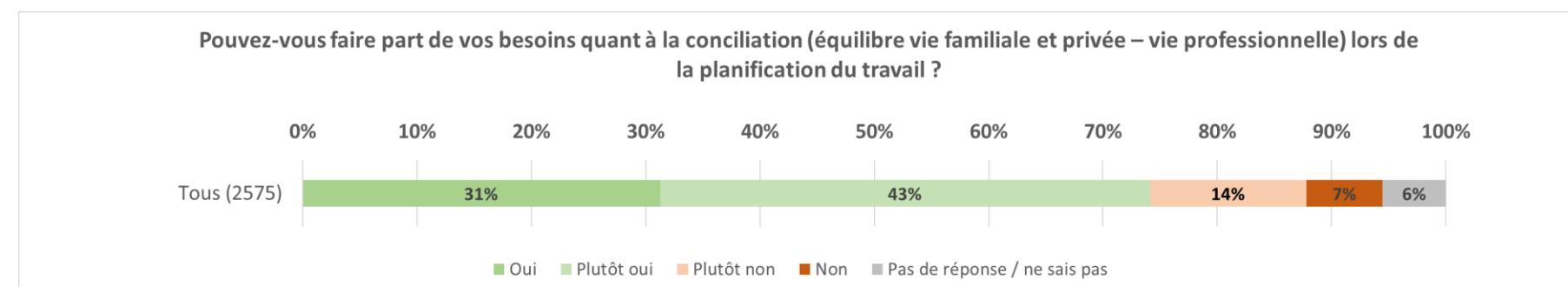
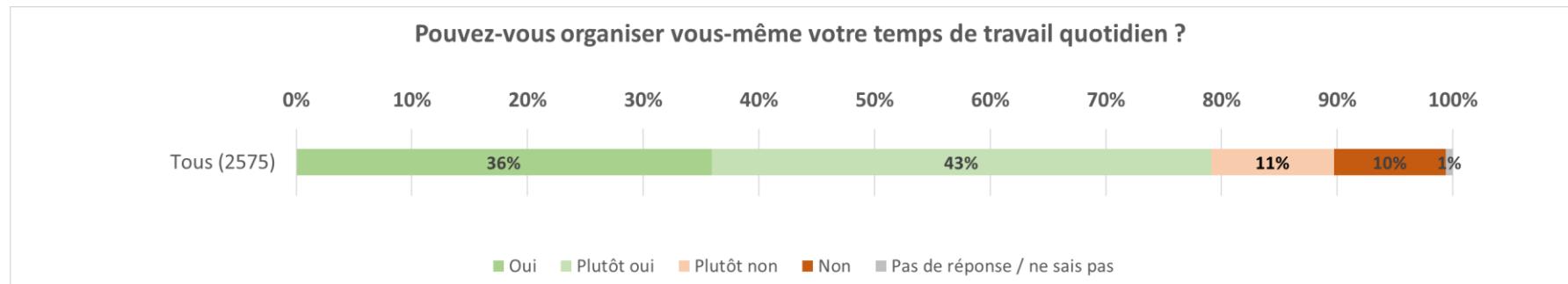
IV. RÉSULTATS – TEMPS / HORAIRES

Taux d'occupation



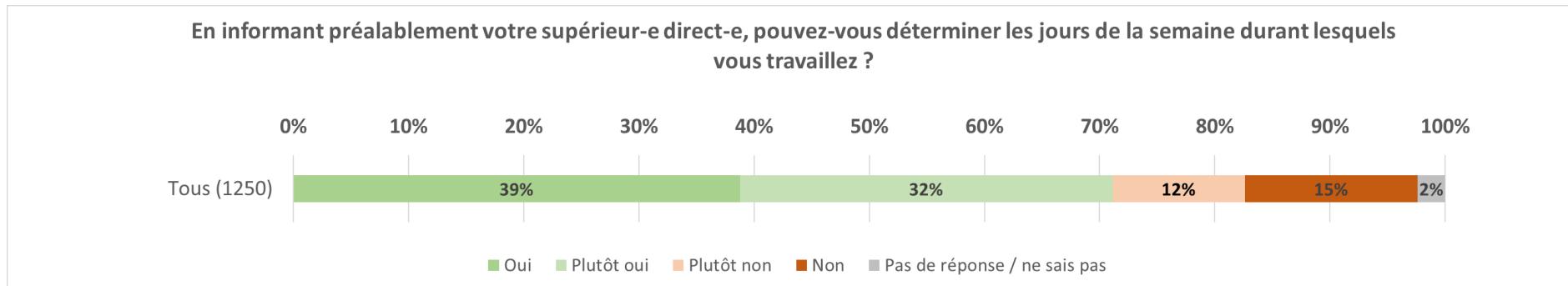
IV. RÉSULTATS – TEMPS / HORAIRES

Flexibilité temps de travail

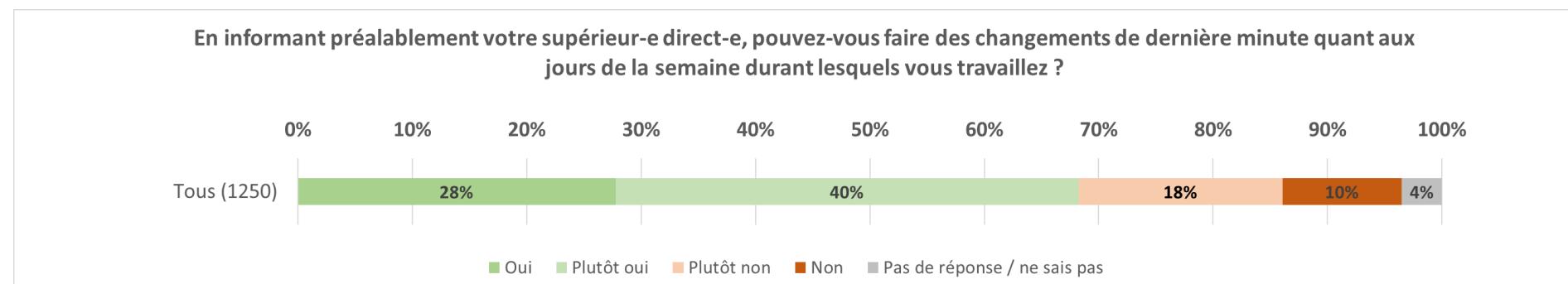


IV. RÉSULTATS – TEMPS / HORAIRES

Flexibilité jours de travail*



* Questions posées uniquement aux personnes ayant un taux d'occupation compris entre 5 et 90 %



IV. RÉSULTATS – TEMPS / HORAIRES

Flexibilité congés

En informant préalablement votre supérieur-e direct-e, pouvez-vous prendre des jours de congé à brève échéance en fonction de vos besoins en termes de conciliation (équilibre vie familiale et privée – vie professionnelle) ?

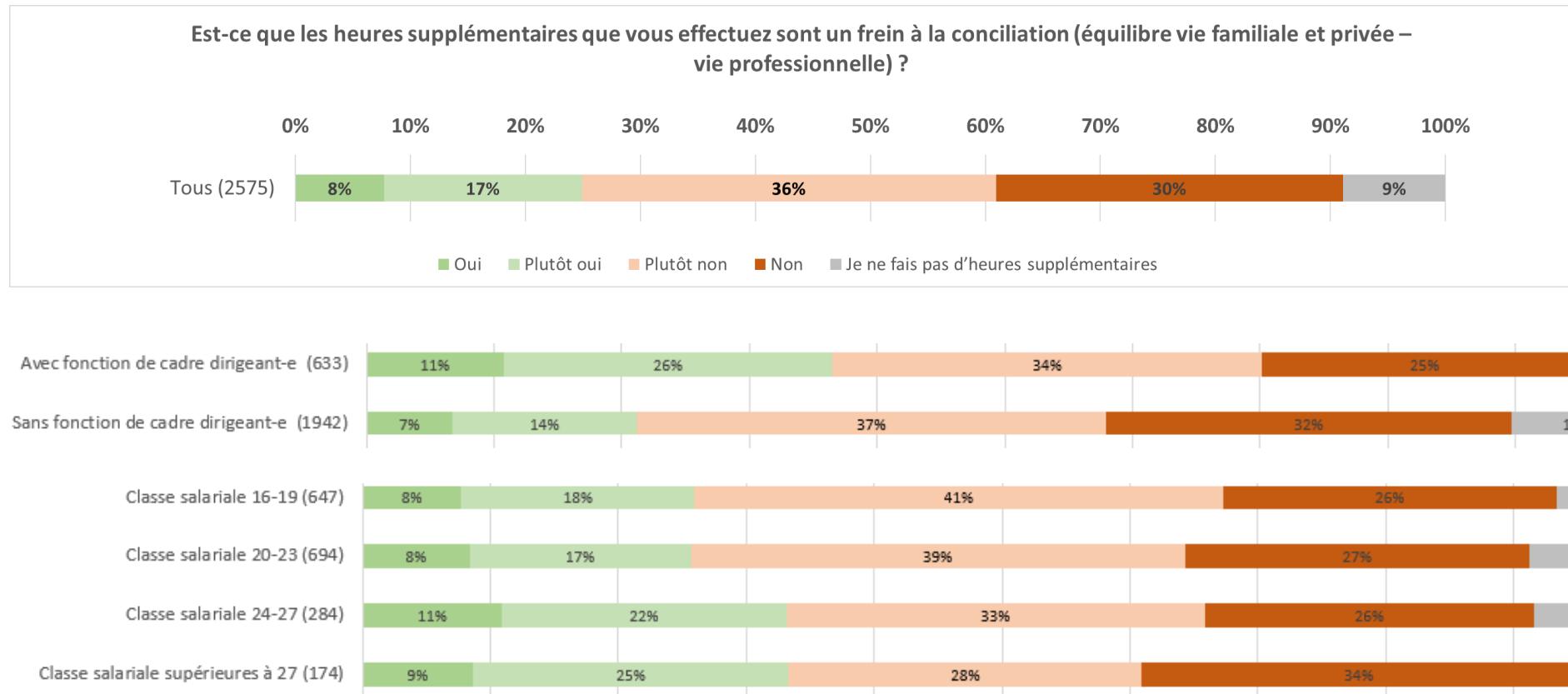


En informant préalablement votre supérieur-e direct-e, pouvez-vous prendre vos vacances en fonction de vos besoins en termes de conciliation (équilibre vie familiale et privée – vie professionnelle) ?



IV. RÉSULTATS – TEMPS / HORAIRES

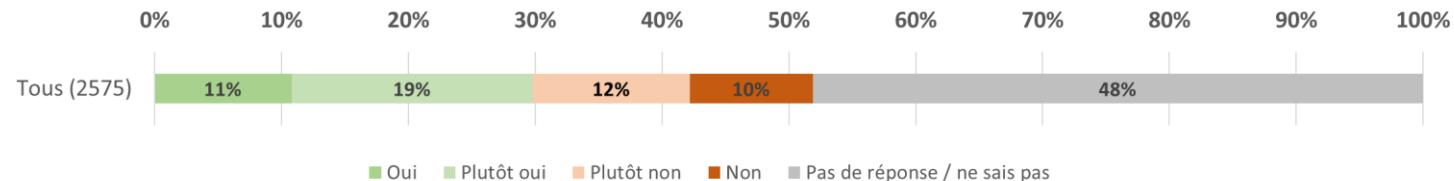
Heures supplémentaires



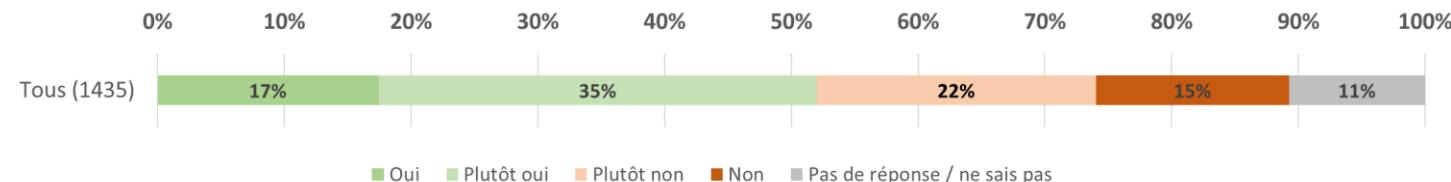
IV. RÉSULTATS – TEMPS / HORAIRES

Congés

Considérez-vous que les possibilités de prendre un congé non payé de longue durée, pour des raisons de conciliation (équilibre vie familiale et privée – vie professionnelle), sont suffisantes ?

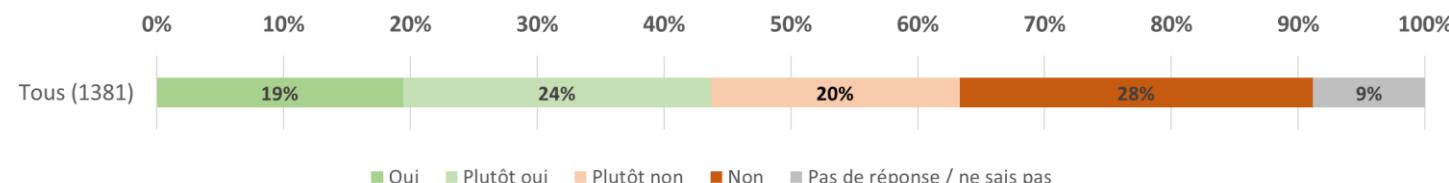


Considérez-vous que les possibilités de prendre des congés pour vous occuper d'enfants ou de proches malades/dépendants sont suffisantes ?*



* Question posée aux parents et aux proches aidant-e-s uniquement

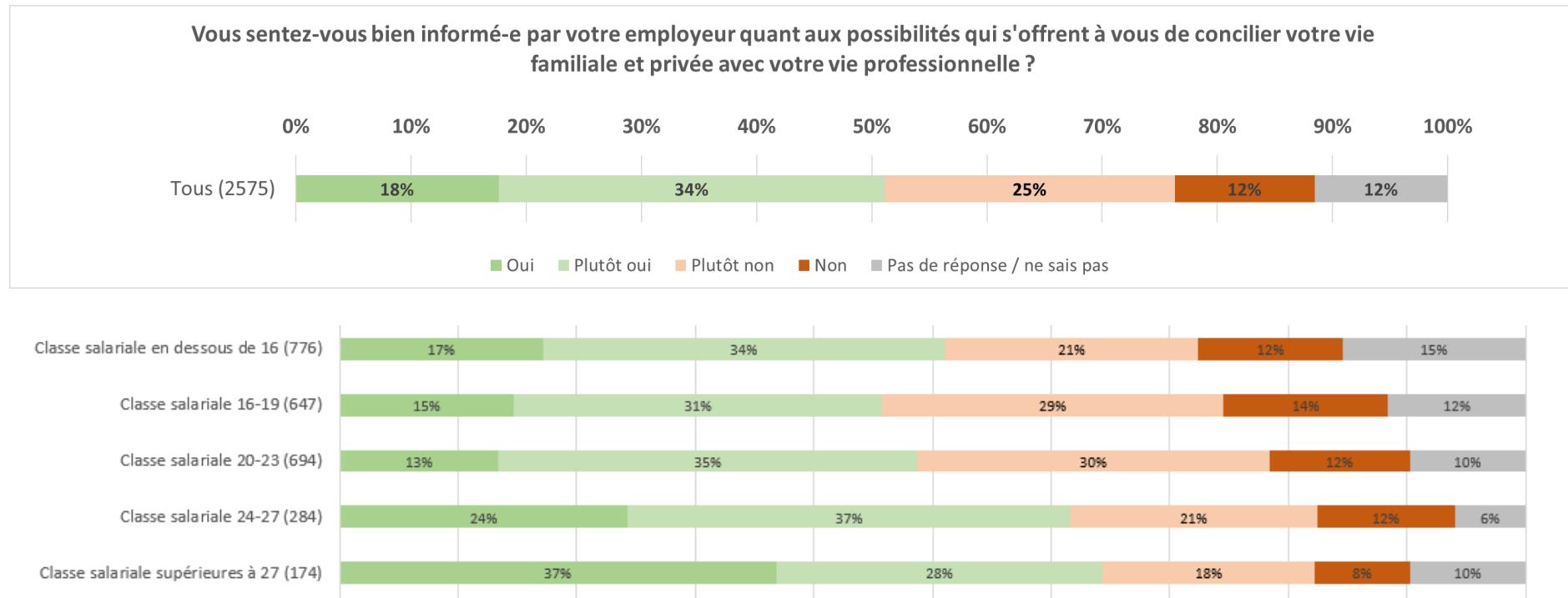
Considérez-vous que la durée des congés payés liés à l'arrivée d'un enfant est suffisante ? **



* Question posée aux parents uniquement

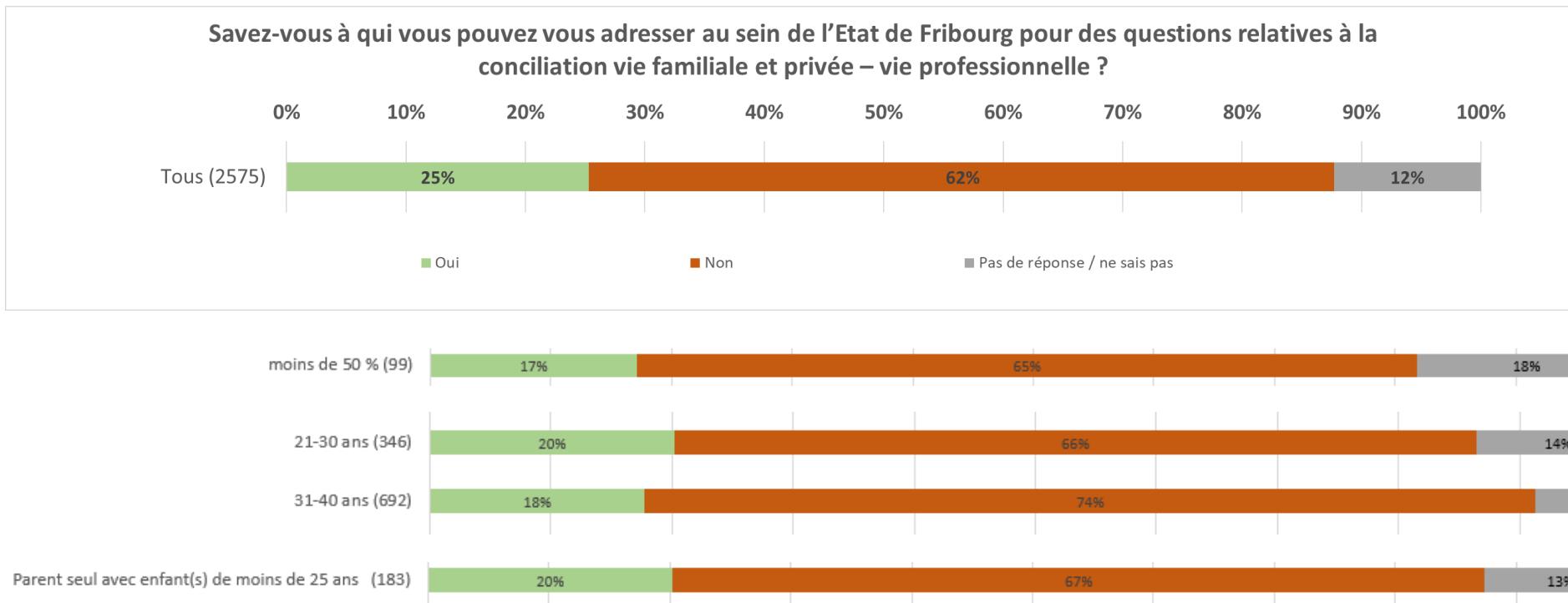
IV. RÉSULTATS – INFORMATION

Information par l'employeur



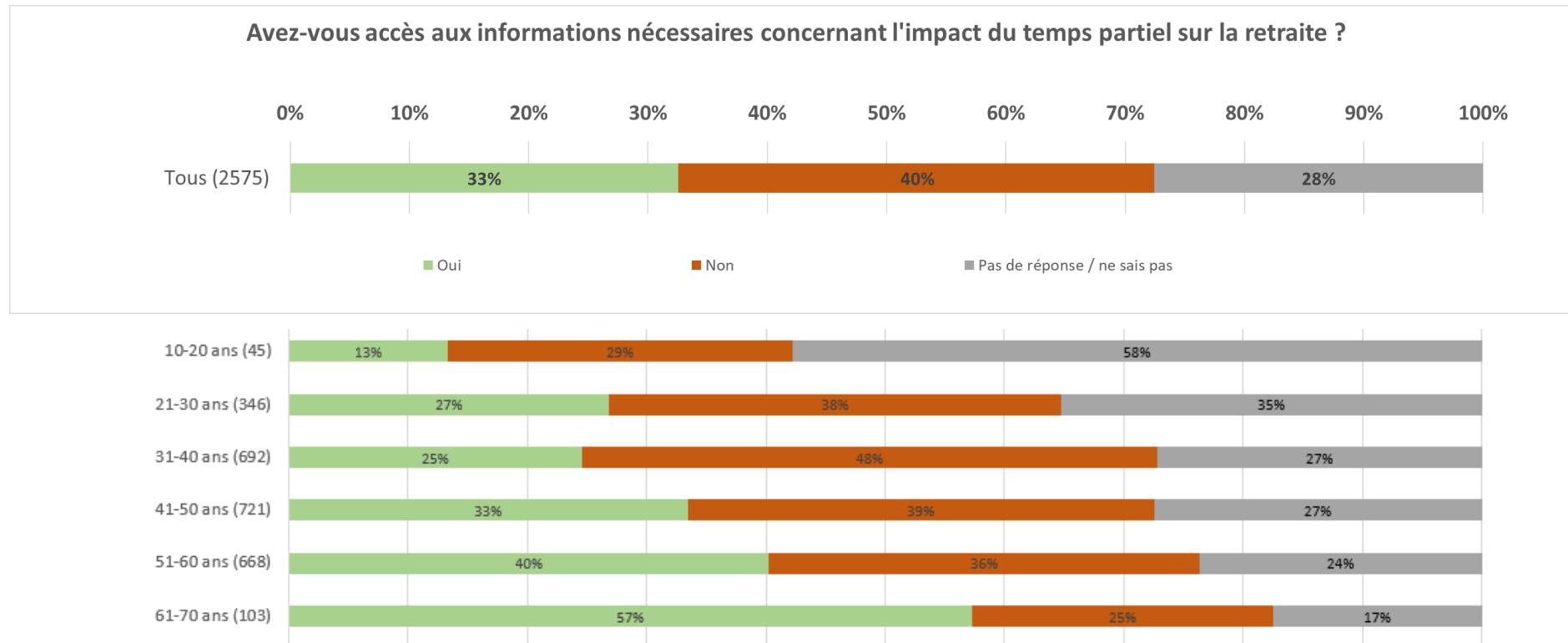
IV. RÉSULTATS – INFORMATION

Interlocuteur/-trice pour conciliation



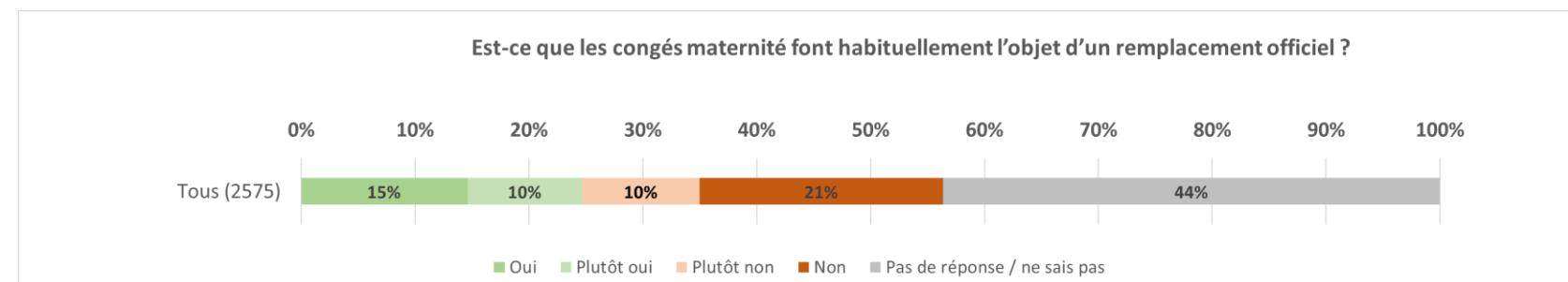
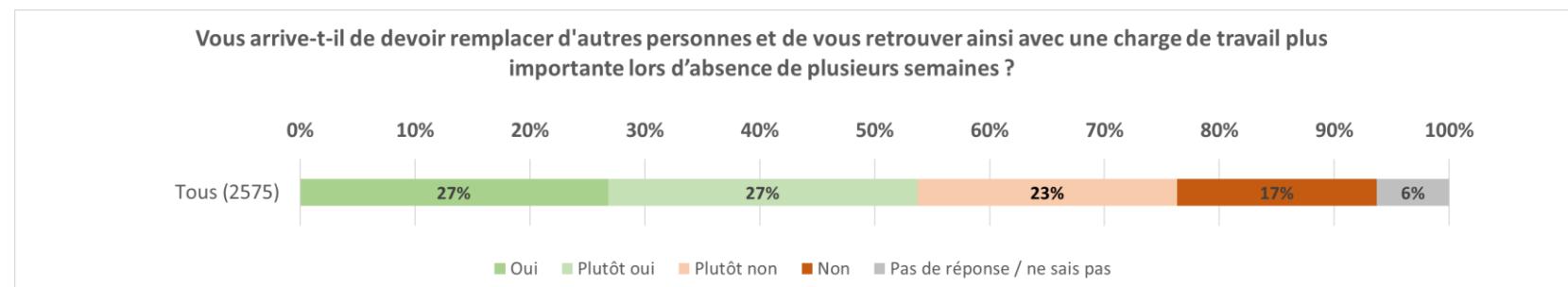
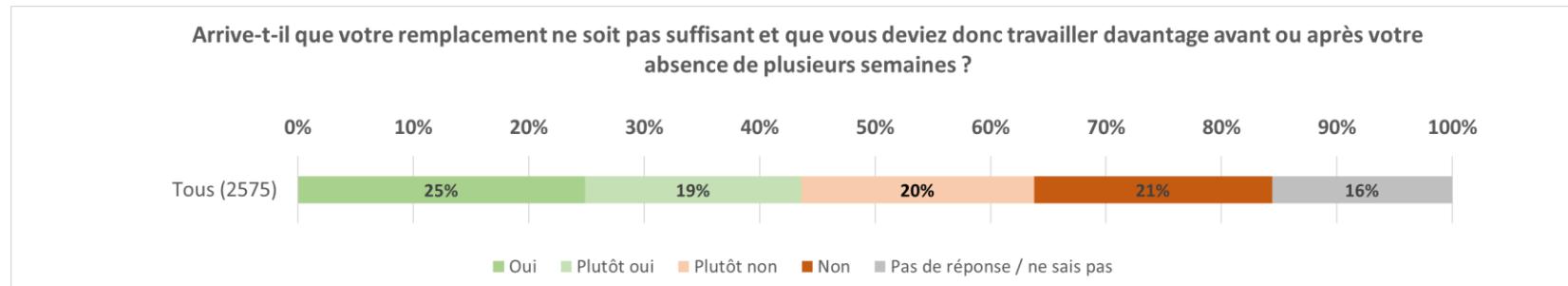
IV. RÉSULTATS – INFORMATION

Impact temps partiel



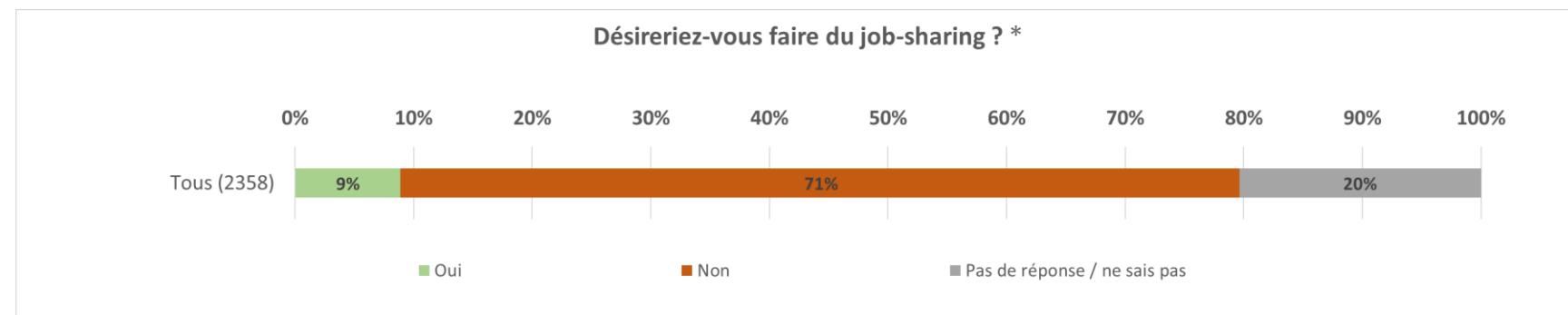
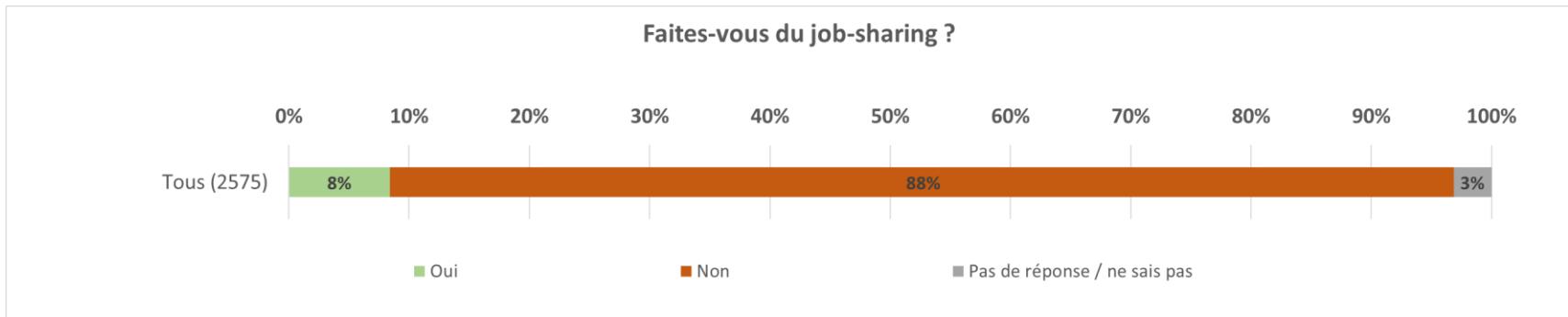
IV. RÉSULTATS – ORGANISATION

Remplacements



IV. RÉSULTATS – ORGANISATION

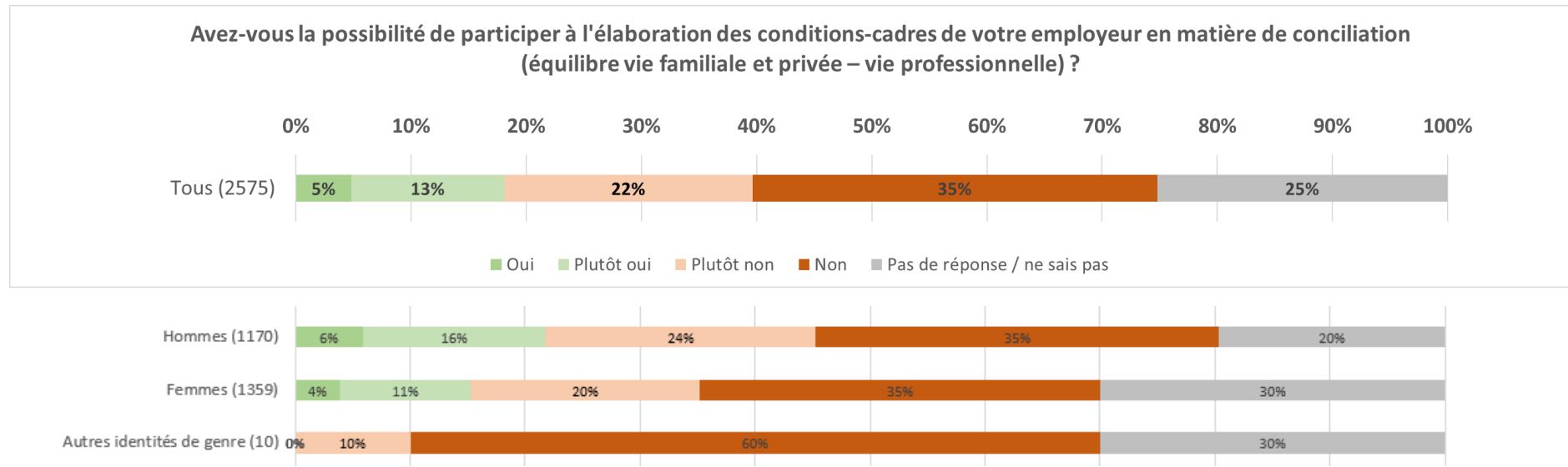
Job-sharing



* Question posée uniquement aux employé-e-s qui ne font pas de job-sharing

IV. RÉSULTATS – ORGANISATION

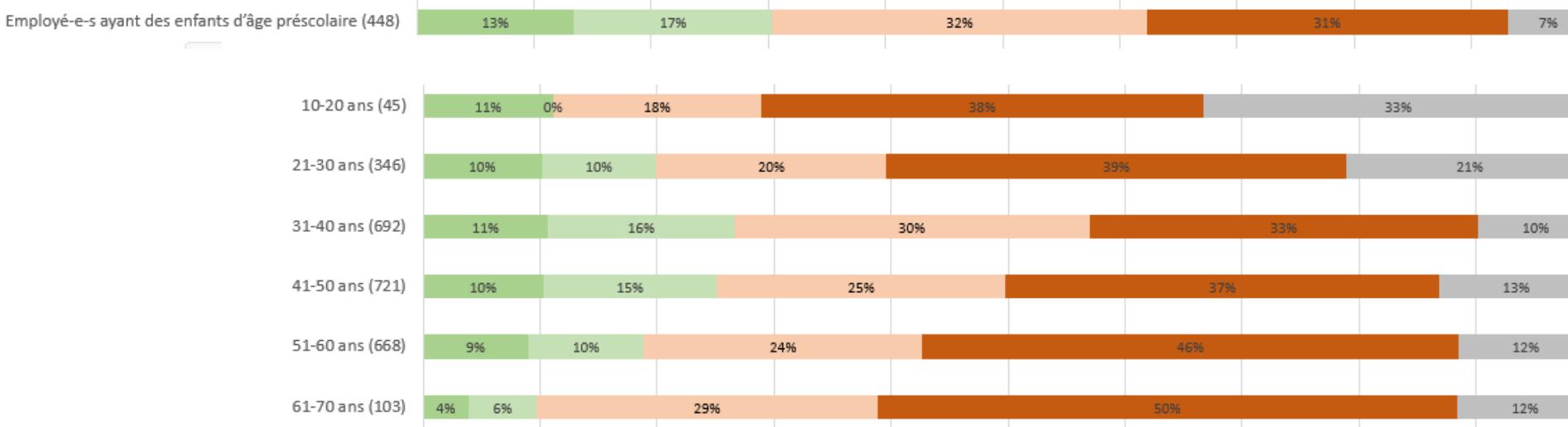
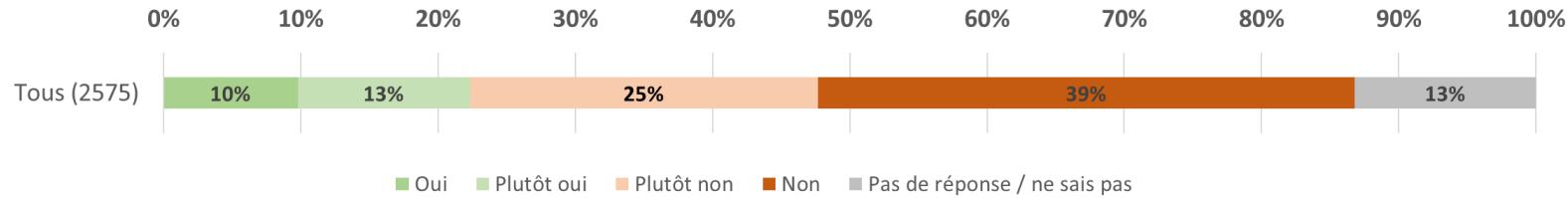
Processus participatif



IV. RÉSULTATS – SOUTIEN

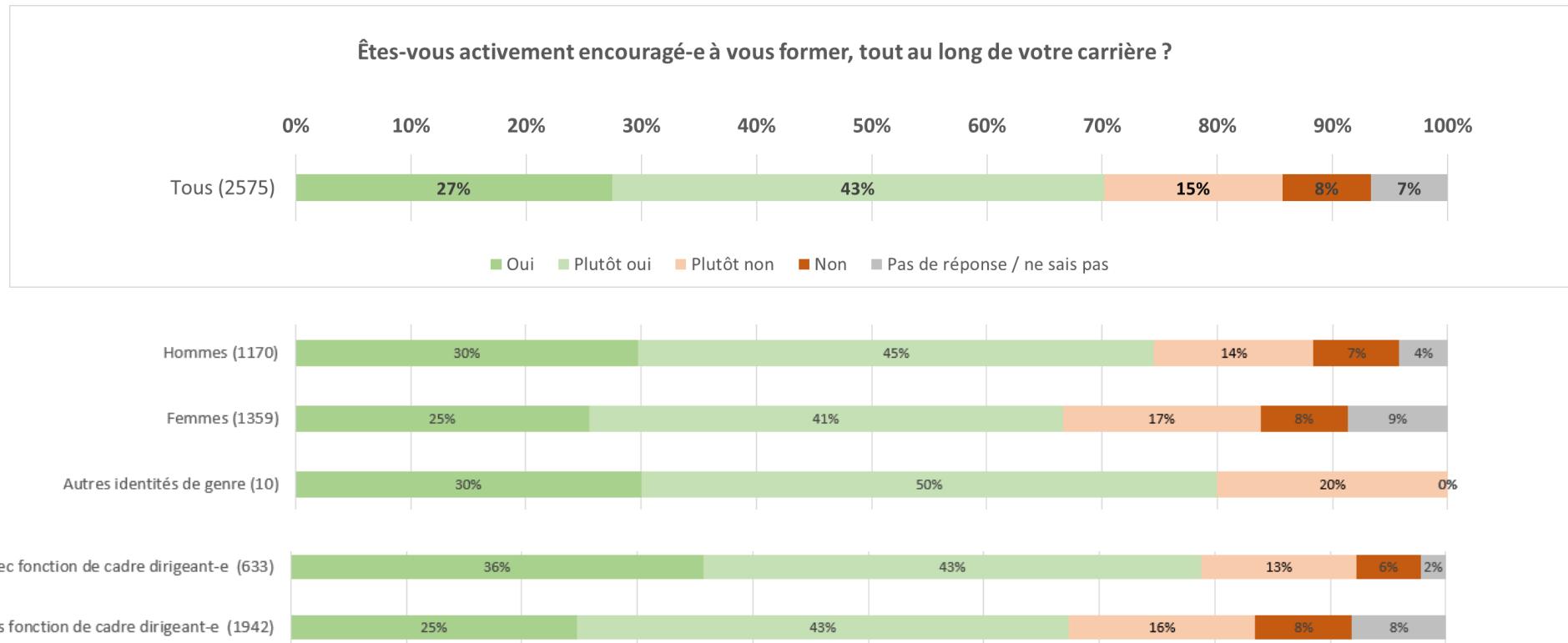
Evolution professionnelle

En fonction de votre situation familiale/privée et des besoins qui en découlent, vous sentez-vous désavantagé-e dans votre évolution professionnelle par rapport à d'autres collaborateurs ou collaboratrices de l'Etat de Fribourg dans une fonction similaire ?



IV. RÉSULTATS – SOUTIEN

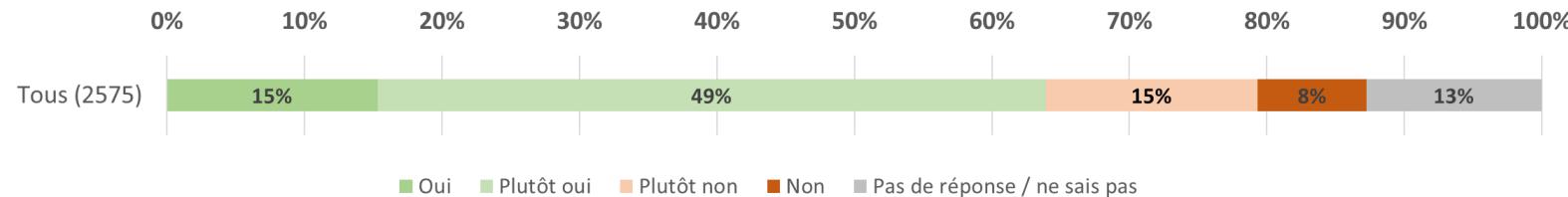
Evolution professionnelle



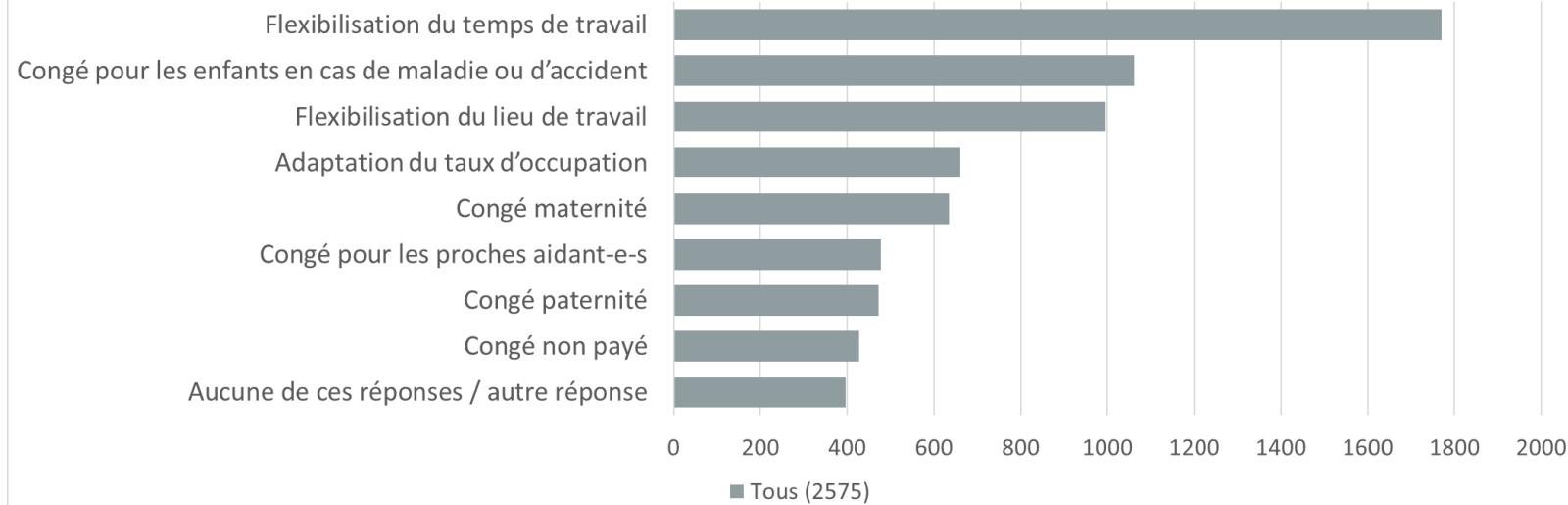
IV. RÉSULTATS – SOUTIEN

Soutien conciliation

Globalement, considérez-vous que l'Etat de Fribourg en tant qu'employeur vous soutient lorsqu'il s'agit de bien concilier votre travail et les autres aspects de votre vie (vie familiale et privée) ?

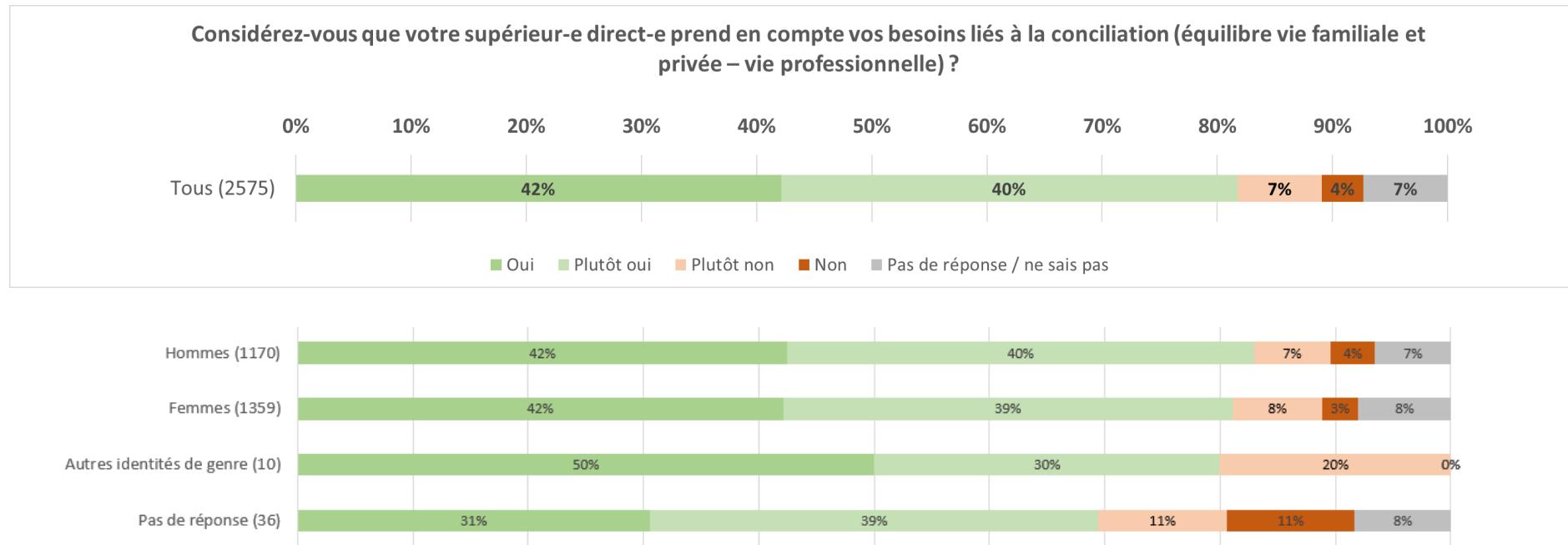


Cochez les réponses où vous trouvez que le soutien est satisfaisant :



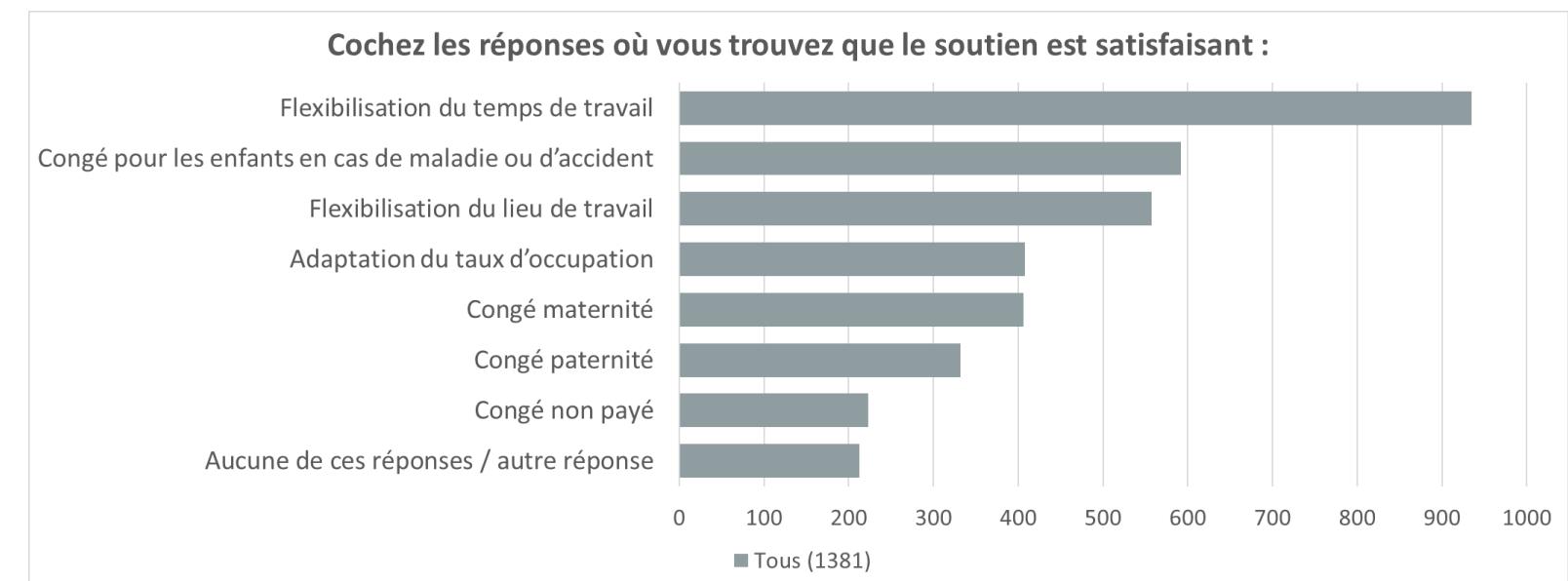
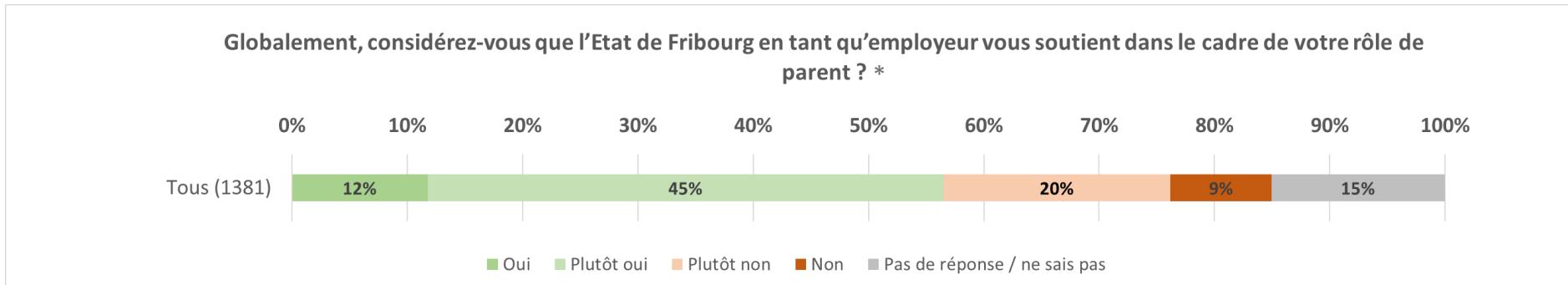
IV. RÉSULTATS – SOUTIEN

Soutien conciliation



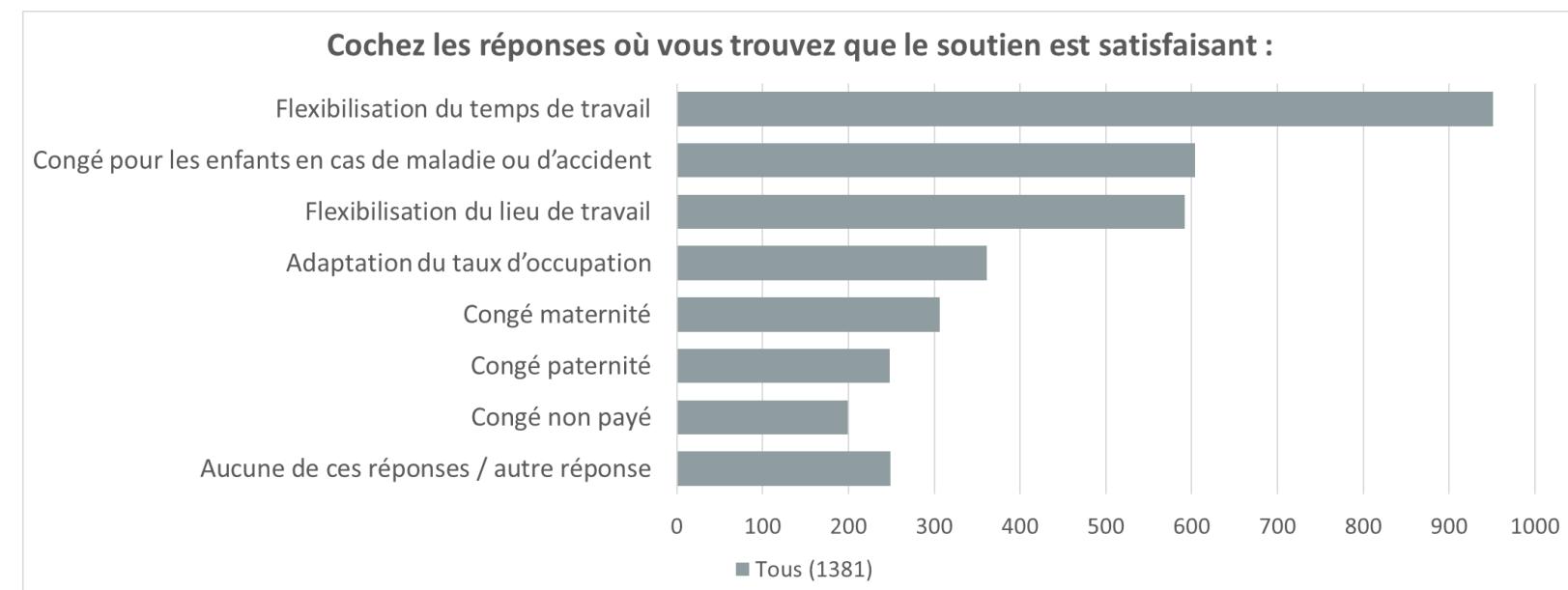
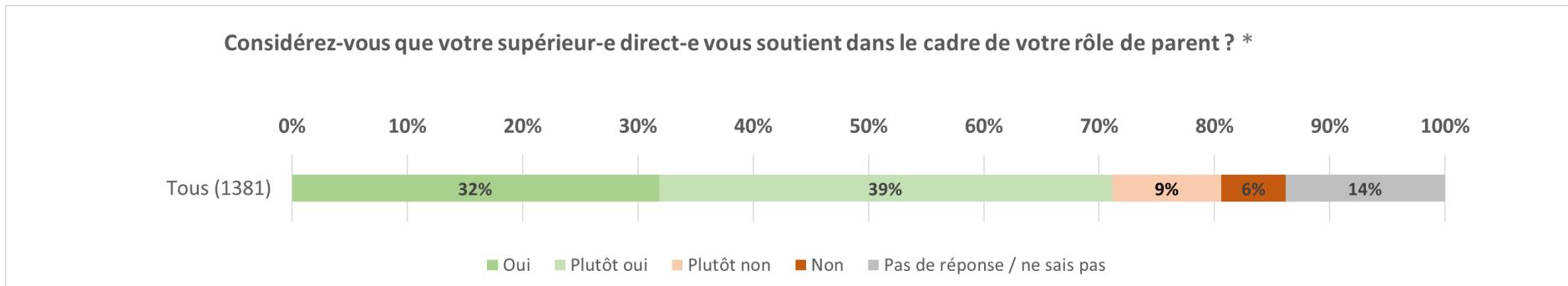
IV. RÉSULTATS – SOUTIEN

Soutien pour parents



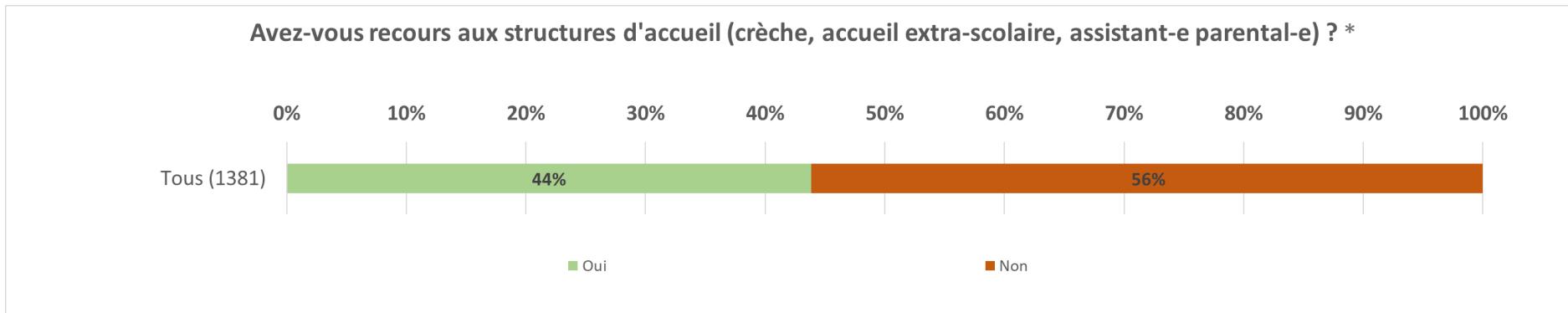
IV. RÉSULTATS – SOUTIEN

Soutien pour parents



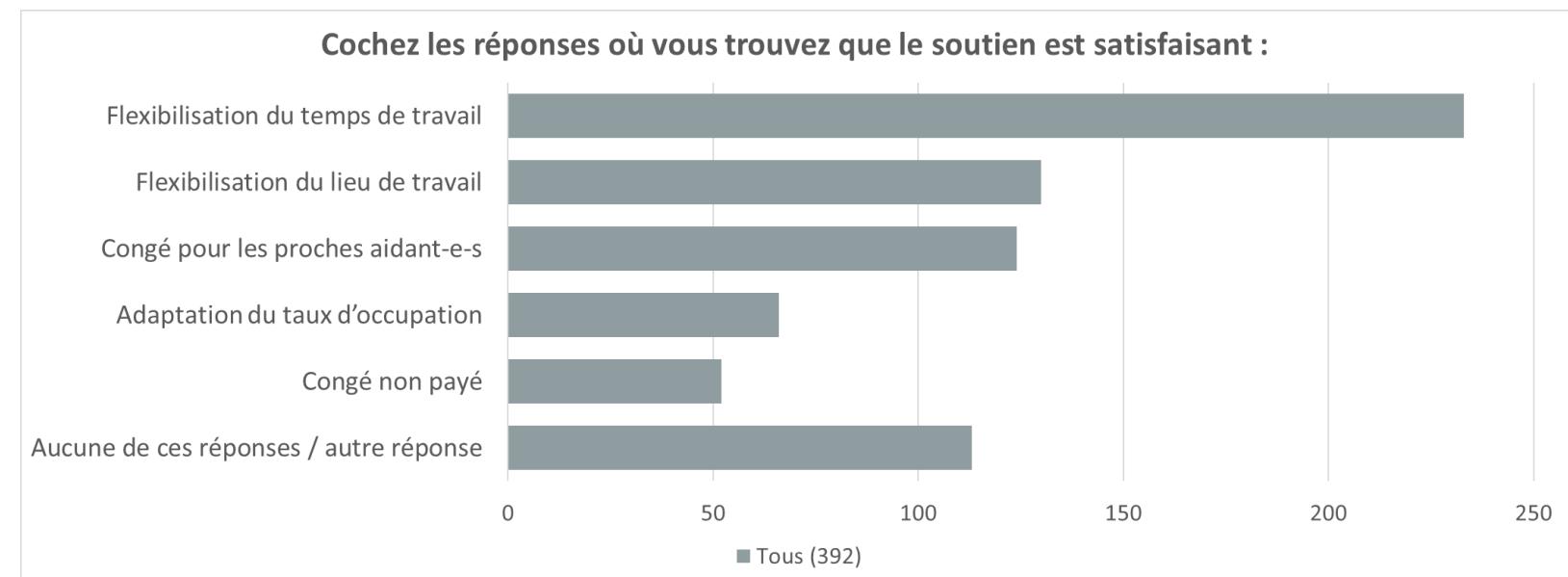
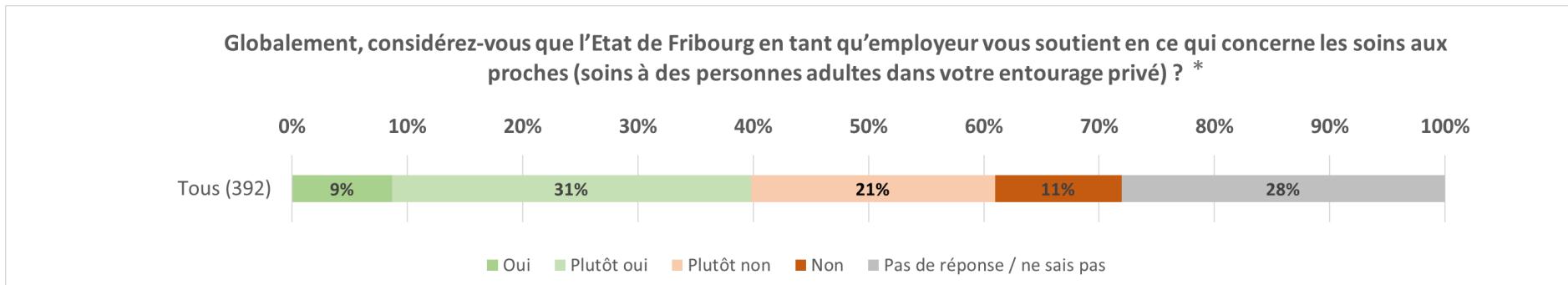
IV. RÉSULTATS – SOUTIEN

Structures d'accueil



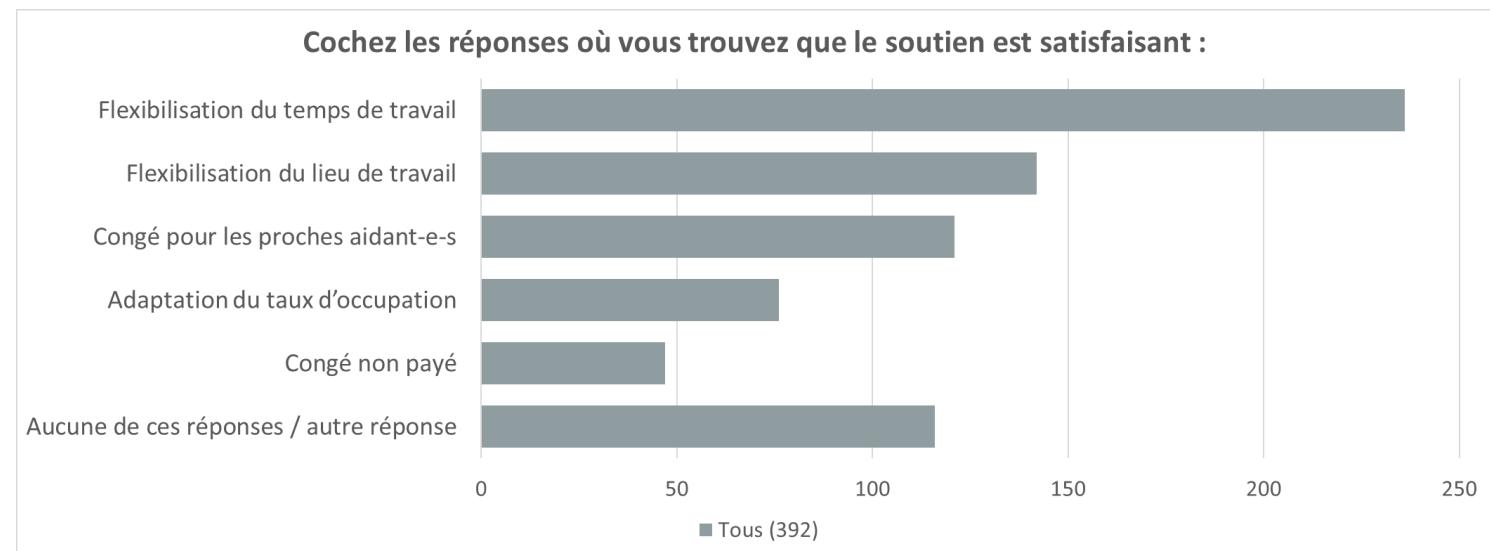
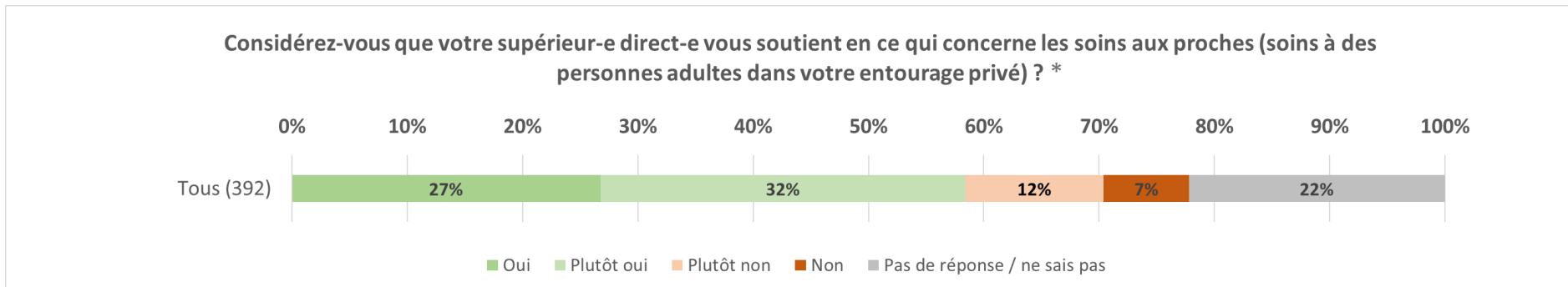
IV. RÉSULTATS – SOUTIEN

Soutien pour proches aidant-e-s



IV. RÉSULTATS – SOUTIEN

Soutien pour proches aidant-e-s



IV. RÉSULTATS – SUGGESTIONS POUR LA CONCILIATION

Avez-vous des suggestions concernant l'amélioration de la conciliation vie familiale et privée – vie professionnelle au sein de l'Etat de Fribourg ? Propositions les plus citées (total de 694 réponses) :

Télétravail :

- Augmentation du nombre de jours de télétravail (au-delà de 50% du temps de travail)
- Télétravail ponctuel hors du domicile (ex : montagne, famille éloignée)
- Augmentation des possibilités de télétravail pendant les vacances scolaires

Temps de travail :

- Diminution du temps de travail hebdomadaire (p. ex. 8h/jour).
- Donner plus de flexibilité pour organiser son temps de travail (annualisation ou horaires libres)
- Faciliter la prise de congés pendant les périodes scolaires
- Réduction temporaire du taux d'activité pour jeunes parents, avec retour garanti au plein temps (d'avant)

Soutien et reconnaissance :

- Meilleure reconnaissance du temps partiel et de son efficacité
- Formation des cadres au management flexible/intégratif
- Sensibilisation des cadres aux besoins et situations des parents et proches aidant-e-s
- Prise en compte des besoins des employé-e-s sans enfants

Organisation du travail :

- Meilleure répartition des dossiers en cas d'absences
- Engager plus de cadres qui ont des enfants (= meilleure compréhension de la situation des parents)
- Améliorer les possibilités de carrière et évolution pour les employé-e-s à temps partiel
- Diminuer la surcharge de travail (danger d'épuisement professionnel)

IV. RÉSULTATS – SUGGESTIONS POUR LA CONCILIATION

Avez-vous des suggestions concernant l'amélioration de la conciliation vie familiale et privée – vie professionnelle au sein de l'Etat de Fribourg ? Propositions les plus citées (total de 694 réponses) :

Crèches et structures de garde :

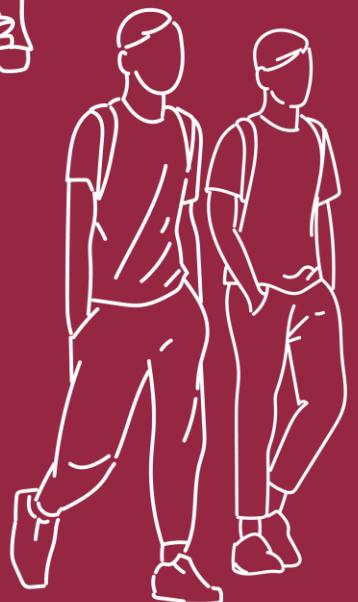
- Augmenter les possibilités/structures de garde à prix abordable
- Proposer des crèches par l'employeur ou augmenter le soutien financier
- Augmenter les possibilités d'accueil pendant les vacances scolaires
- Améliorer le soutien pour les familles recomposées ou monoparentales

Information et communication :

- Mieux informer sur les possibilités offertes en matière de conciliation, de congés, de temps partiel, etc.
- Informer sur l'égalité salariale entre hommes et femmes et les évaluations faites
- Application des conditions de travail/la politique RH de manière uniforme dans tous les services (p.ex. congés, télétravail, horaires, etc.)

Congés pour parents :

- Prolonger le congé maternité et paternité
- Instauration d'un congé parental flexible et partagé
- Augmenter le nombre de jours de congés pour enfants malades
- Demande de congés spécifiques : proches aidant-e-s, congé menstruel, adoptions.



Pour plus d'informations :
www.fachstelle-und.ch/fr
info@fachstelle-und.ch