



Vereinbarkeit im Gebäudehüllengewerbe
Conciliation dans la branche de l'enveloppe des bâtiments
Conciliabilità nel ramo dell'involucro edilizio

Résultats du sondage

Concilier la vie privée et la vie professionnelle dans la branche de l'enveloppe des bâtiments

Satisfaction, modèles de temps de travail,
mesures d'amélioration à prendre

Teneur

3 Introduction

4 Concilier la vie privée et la vie professionnelle dans la branche de l'enveloppe des bâtiments

- 4 Importance de la thématique
- 5 Evaluation de l'équilibre du moment entre vie privée et vie professionnelle des salarié-e-s
- 6 Evaluation de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle dans la branche
- 7 Mesures d'amélioration à prendre
- 8 Bénéfice du point de vue des entreprises

9 Salarié-e-s : Satisfaction quant au taux d'occupation et perspectives

- 9 Satisfaction quant au taux d'occupation
- 9 Perspectives d'avenir
- 10 Raisons de travailler à temps partiel
- 11 Augmentation de salaire ou réduction du temps de travail ?

12 Entreprises : Possibilités de travail à temps partiel et défis

- 12 Possibilités de travail à temps partiel pour les divers fonctions et taux d'occupation
- 13 Défis lancés par le travail à temps partiel

14 Attrait de différents modèles de temps de travail

- 14 Comparaison entre salarié-e-s et entreprises
- 14 Accord en fonction de l'âge des salarié-e-s
- 15 Mise en œuvre dans l'entreprise

16 Les participant-e-s au sondage

- 16 Salarié-e-s : sexe, âge, taux d'occupation et tâches d'assistance familiale
- 19 Entreprises : taille de l'entreprise et emplois à temps partiel
- 20 Entreprises : fonction, sexe et âge des participant-e-s au sondage

21 Résumé, conclusion et perspectives

Introduction

Est-il possible de concilier travail et intérêts personnels dans la branche de l'enveloppe des bâtiments ? Les salarié-e-s sont-ils satisfaits ? Où voient-ils/elles un potentiel d'amélioration, et comment les entrepreneurs et entrepreneuses jugent-ils/elles la situation ?

Avec ce projet mené sur trois ans, les partenaires sociaux Enveloppe des bâtiments Suisse, Unia et Syna ainsi que l'Association Pro Teilzeit entendent améliorer l'équilibre entre vie privée et travail dans la branche de l'enveloppe des bâtiments. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) soutient le projet par des aides financières. En effet, une plus grande harmonie entre vie professionnelle et vie privée contribue à l'égalité à plusieurs égards : elle permet aux hommes d'assumer davantage de responsabilités dans les tâches familiales. Et elle profite à leurs compagnes, qui peuvent ainsi continuer à exercer leur activité professionnelle. De plus, elle facilite l'entrée et le maintien des femmes dans la branche à prédominance masculine qu'est l'enveloppe des bâtiments. Un bon équilibre rend la branche plus attrayante. Elle garde plus facilement son personnel et sa main-d'œuvre qualifiée.

La conception future du projet se fondera entre autres sur le sondage effectué auprès des salarié-e-s et des entreprises fin 2024. Il s'adressait aux entreprises et aux salarié-e-s assujettis à la Convention collective de travail de la branche de l'enveloppe des bâtiments. Réalisé sur papier et en ligne, il comprenait deux questionnaires : l'un destiné aux entreprises et l'autre aux salarié-e-s. Les employeurs étaient priés

d'une part de remplir eux-mêmes leur questionnaire, et d'autre part de transmettre aux salarié-e-s de l'enveloppe des bâtiments le questionnaire qui leur était réservé. Par ailleurs, les membres des syndicats Unia et Syna de la branche de l'enveloppe des bâtiments ont reçu le questionnaire directement.

3,3 % des salarié-e-s et 15,6 % des entreprises de la branche ont participé au sondage. Celui-ci n'est donc pas représentatif de l'ensemble de la branche, mais il constitue une source d'informations précieuses sur les opinions qui prévalent au sein de la branche et livre des indications utiles pour la conception future du projet « Teilzeitbau – Concilier travail et vie privée dans la branche de l'enveloppe des bâtiments ».

Vous trouverez dans ce rapport un récapitulatif détaillé des résultats du sondage. Les citations anonymisées proviennent des réponses données aux questions ouvertes. Les dernières pages concluent le rapport sous forme de synthèse et livrent un aperçu des activités futures du projet.

Remarque sur la méthodologie

Pour une meilleure lisibilité, les pourcentages ont été arrondis. Certaines questions pouvaient avoir plusieurs réponses. En conséquence, dans les graphiques correspondants, la somme des pourcentages peut dépasser 100 %.

Les réponses ont été analysées en fonction de l'âge et de la situation familiale ainsi que, pour les entreprises, parfois en fonction de leur taille. Lorsque nous avons remarqué des différences significatives, nous les avons abordées dans le rapport.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG
Aides financières

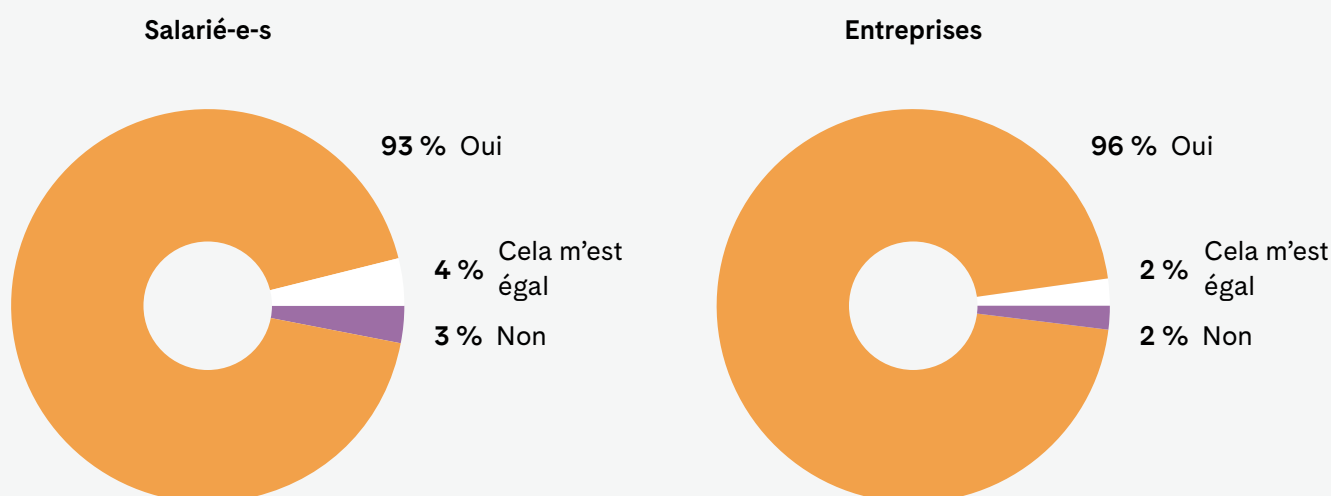
Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) soutient le projet par des aides financières.

Concilier la vie privée et la vie professionnelle dans la branche de l'enveloppe des bâtiments

Salarié-e-s / Entreprises

Est-il important de pouvoir bien concilier vie professionnelle et vie personnelle ?

Réponses en % de 209 salarié-e-s et 107 entreprises.



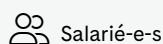
Il est important de pouvoir bien concilier vie professionnelle et vie personnelle : tel est l'avis de 90 % des salarié-e-s et des entreprises de la branche de l'enveloppe des bâtiments.

« C'est important de pouvoir équilibrer vie privée et travail, pour notre vie et notre santé mentale. C'est très important d'avoir un peu de temps libre pour soi-même et pour sa famille. »

Poseur de plinthes, 21 ans, plein temps

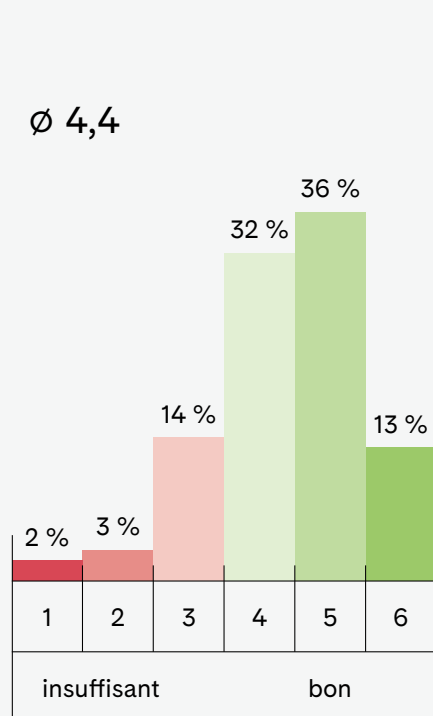
« C'est un aspect auquel nous devons réfléchir de toute urgence dans nos métiers pour garantir à long terme le recrutement de nouveaux salarié-e-s. »

Entrepreneur, 60 ans, entreprise comptant 11 à 20 salarié-e-s

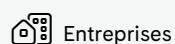


Comment jugez-vous en ce moment votre équilibre personnel entre la vie privée et la vie professionnelle ?

Réponses sur une échelle de 1 (exécrable) à 6 (excellent)
en % de 203 salarié-e-s.

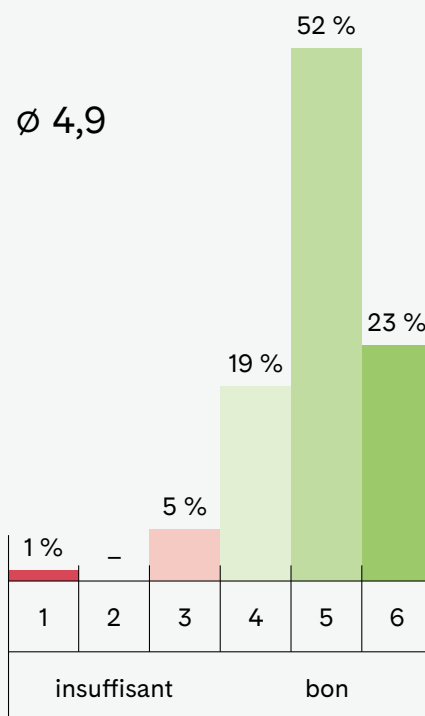


Les salarié-e-s donnent à leur équilibre personnel la note moyenne de 4,4 : la moitié d'entre eux jugent bon, voire excellent, leur équilibre entre travail et vie privée, un tiers le jugent suffisant et un cinquième insuffisant.



Comment jugez-vous en ce moment l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de vos salarié-e-s ?

Réponses sur une échelle de 1 (exécrable) à 6 (excellent)
en % de 107 entreprises.



Quant aux entreprises, elles évaluent positivement la conciliation entre vie professionnelle et vie privée de leurs salarié-e-s : les trois quarts la jugent bonne à excellente, et seuls 6 % la considèrent comme insuffisante.

Salarié-e-s avec / sans tâches d'assistance

Sans tâches d'assistance

Les salarié-e-s sans tâches d'assistance sont plus satisfaits. 13 % seulement trouvent insuffisant leur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Ø 4,5 (104 personnes)

Avec tâches d'assistance

Un quart des salarié-e-s qui s'occupent d'enfants et de proches estiment que leur équilibre du moment entre vie professionnelle et vie familiale est insuffisant.

Ø 4,3 (71 personnes)

 Salarié-e-s /  Entreprises

Comment jugez-vous la possibilité de concilier travail et besoins personnels dans la branche de l'enveloppe des bâtiments ?

Évaluation sur une échelle de 1 (exécrable) à 6 (excellent) par 206 salarié-e-s et 106 entreprises.

Les pourcentages se rapportent au total des réponses par thème.

Vie professionnelle et vie familiale

		27 % insuffisante	35 % suffisante	38 % bonne à excellente
Salarié-e-s	Ø 4,0	1 2 3	4	5 6
Entreprises	Ø 4,1	1 2 3	4	5 6
		24 %	41 %	35 %

Vie professionnelle et santé/repos

		35 % insuffisante	31 % suffisante	34 % bonne à excellente
Salarié-e-s	Ø 3,9	1 2 3	4	5 6
Entreprises	Ø 4,5	2 3	4	5 6
		8 %	37 %	55 %

Vie professionnelle et formation continue

		16 %	28 %	56 %
Salarié-e-s	Ø 4,4			
Entreprises	Ø 5,1			
		5	10 %	85 %

Vie professionnelle et loisirs/hobbies

		24 %	36 %	40 %
Salarié-e-s	Ø 4,1			
Entreprises	Ø 4,8			
		4	21 %	75 %

Vie professionnelle et engagement bénévole

		23 %	36 %	41 %
Salarié-e-s	Ø 4,1			
Entreprises	Ø 4,8			
		3	24 %	73 %

Tant les salarié-e-s que les entreprises attribuent de moins bonnes notes à la branche. Les entreprises les plus critiques allouent à cet équilibre une note moyenne de 4,0.

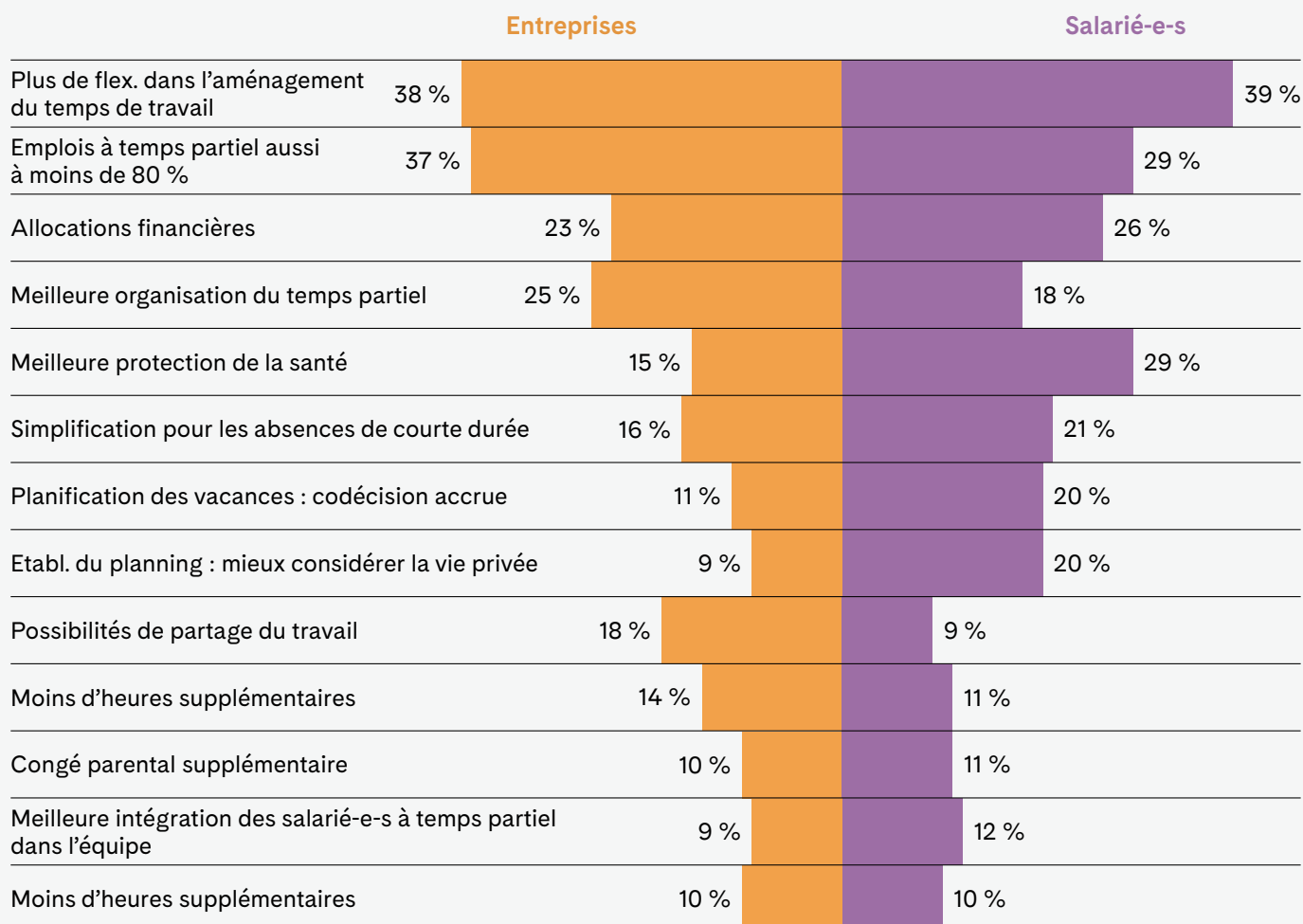
Les salarié-e-s donnent la plus mauvaise note à l'équilibre entre vie professionnelle et santé, avec un 3,9 de moyenne. Les meilleures appréciations sont octroyées à l'équilibre entre vie professionnelle et formation continue.

Salarié-e-s / Entreprises

Quelles mesures pourrait-on prendre pour atteindre l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle ?

Réponses en % des participant-e-s au sondage (107 entreprises, 209 salarié-e-s).

Un maximum de 5 réponses était possible.

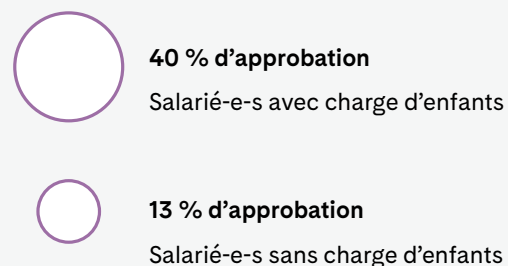


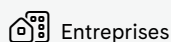
Lorsqu'il s'agit d'évaluer les mesures d'amélioration à prendre, entreprises et salarié-e-s sont d'accord sur les deux mesures le plus souvent citées : une « plus grande flexibilité dans l'aménagement du temps de travail (p. ex. début / fin de la journée de travail) » et des emplois à temps partiel aussi à moins de 80 %. Les « allocations financières (p. ex. allocation pour la garde d'enfants extrafamiliale) » bénéficient d'un soutien analogue des deux côtés.

En revanche, les appréciations diffèrent pour ce qui est, d'une part, de la « meilleure protection de la santé (p. ex. détection précoce du surmenage) » et des mesures à prendre pour l'établissement du planning – qui reçoivent davantage d'approbation des salarié-e-s –, et d'autre part la « meilleure organisation du temps partiel (par ex. communication, remise du travail) » et les « possibilités de partage du travail (aussi pour les fonctions dirigeantes p. ex.) », privilégiées par les entreprises.

Allocations financières

Réponses de 62 salarié-e-s ayant, ou non, la charge de s'occuper des enfants





Entreprises

Quel est, selon vous, le plus grand bénéfice tiré d'une bonne harmonie entre vie privée et vie professionnelle ?

Évaluation des réponses ouvertes de 51 employeurs. La taille des caractères correspond à la fréquence des sujets mentionnés, qui ont été évoqués au moins deux fois.

Motivation

Recrutement
de nouveau personnel

Famille

Meilleures performances

Satisfaction
des salarié-e-sMaintien de
la main-d'œuvre
qualifiéeBaisse
de l'absentéisme

Equilibre

Repos

Attrait que présente l'emploi

Santé

« Un travailleur content se repose mieux, il est donc en meilleure santé et plus performant. »

Entrepreneuse, 46 ans,
entreprise comptant jusqu'à 10 salarié-e-s

« Cela permet de trouver et de fidéliser de bons travailleurs. »

Entrepreneur, 36 ans,
entreprise comptant 11 à 20 salarié-e-s

« Une politique d'entreprise qui facilite la vie des salarié-e-s, cela les motive, les rend plus performants, et ils ont de meilleures relations entre eux. C'est une situation gagnant-gagnant. »

Futur conducteur de travaux, à plein temps

« Les bons travailleurs voient cela comme un atout de l'entreprise et ils restent. »

Entrepreneur, 43 ans,
entreprise comptant plus de 20 salarié-e-s

« Plus intéressant pour les jeunes professionnels. »

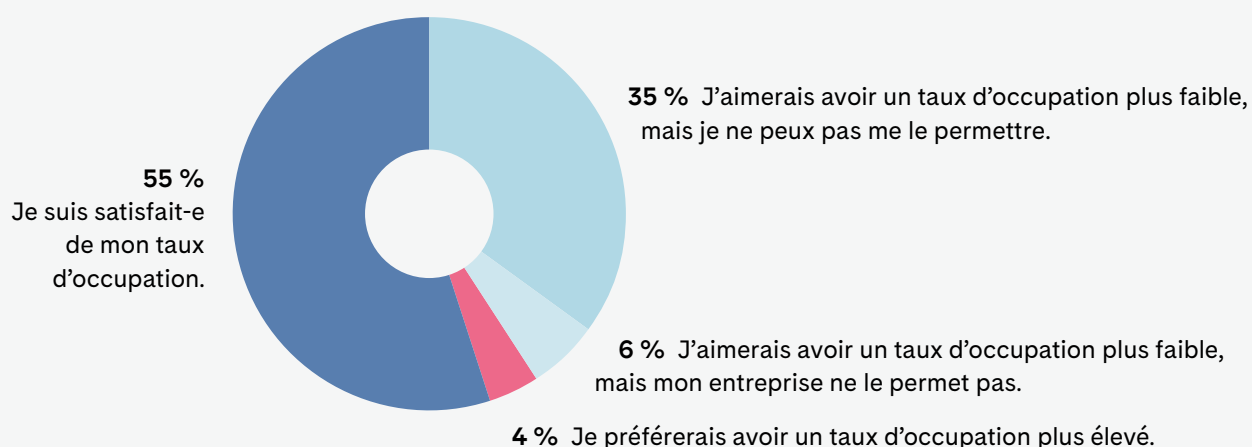
Entrepreneur, 36 ans, entreprise comptant jusqu'à 10 salarié-e-s

Salarié-e-s : Satisfaction quant au taux d'occupation et perspectives

Salarié-e-s

Votre taux d'occupation vous convient-il ?

En % des réponses de 199 salarié-e-s.



Un peu plus de la moitié des salarié-e-s sont satisfaits de leur taux d'occupation. Un tiers d'entre eux env. aimerait avoir un taux d'occupation plus faible, mais ne peut pas se le permettre, et une personne sur 17 indique que son entreprise ne l'autorise pas.

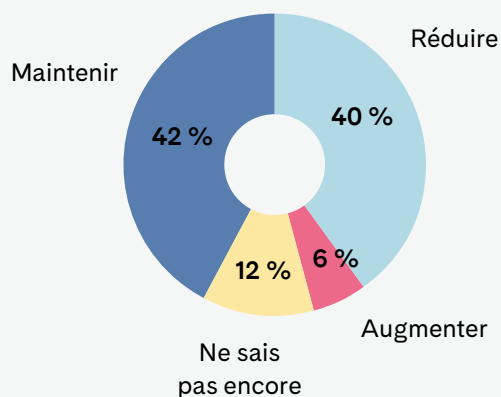
Avec / sans tâches d'assistance

Les salarié-e-s sans tâches d'assistance sont plus nombreux à être satisfaits de leur charge de travail (58 %) que ceux qui assument des tâches d'assistance (45 %).

Salarié-e-s

Souhaitez-vous maintenir votre taux d'occupation dans les années à venir ?

En % des réponses de 194 salarié-e-s.



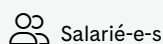
Lorsqu'ils et elles se projettent dans l'avenir, quatre sur dix souhaitent réduire leur taux d'occupation.

Par âge

Réponses de 153 salarié-e-s de 21 à 60 ans.

Âge	Maintenir	Réduire
21-30 ans	20	14
31-40 ans	22	17
41-50 ans	13	20
51-60 ans	7	14

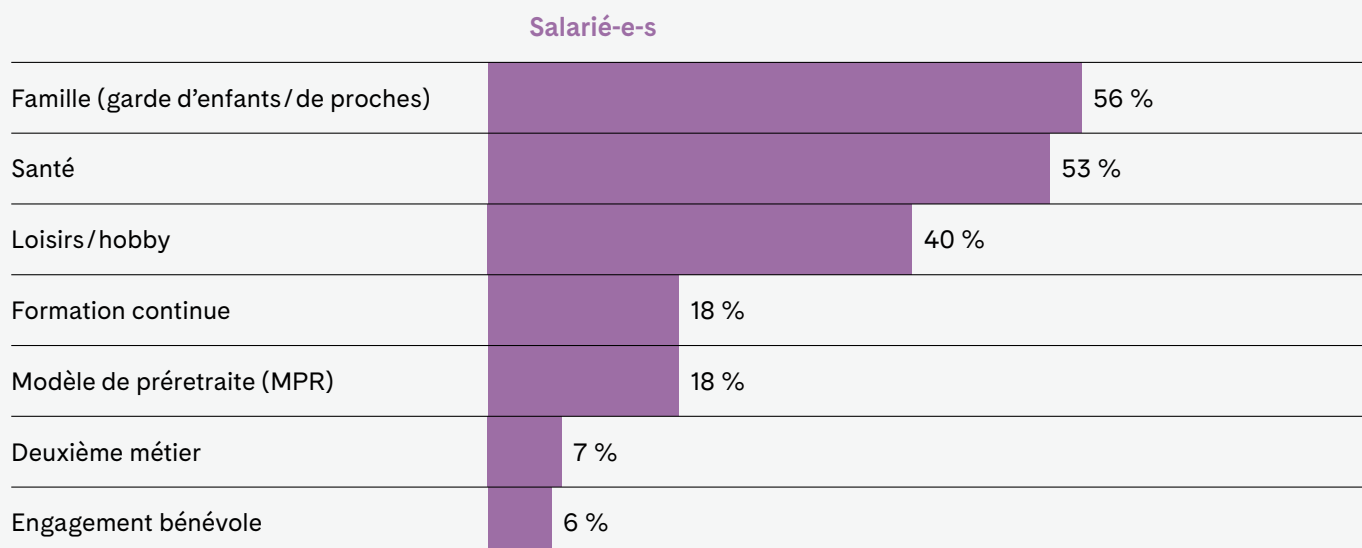
Cette aspiration augmente chez les salarié-e-s âgés.



Salarié-e-s

Quelle serait/est pour vous la principale raison de travailler à temps partiel ?

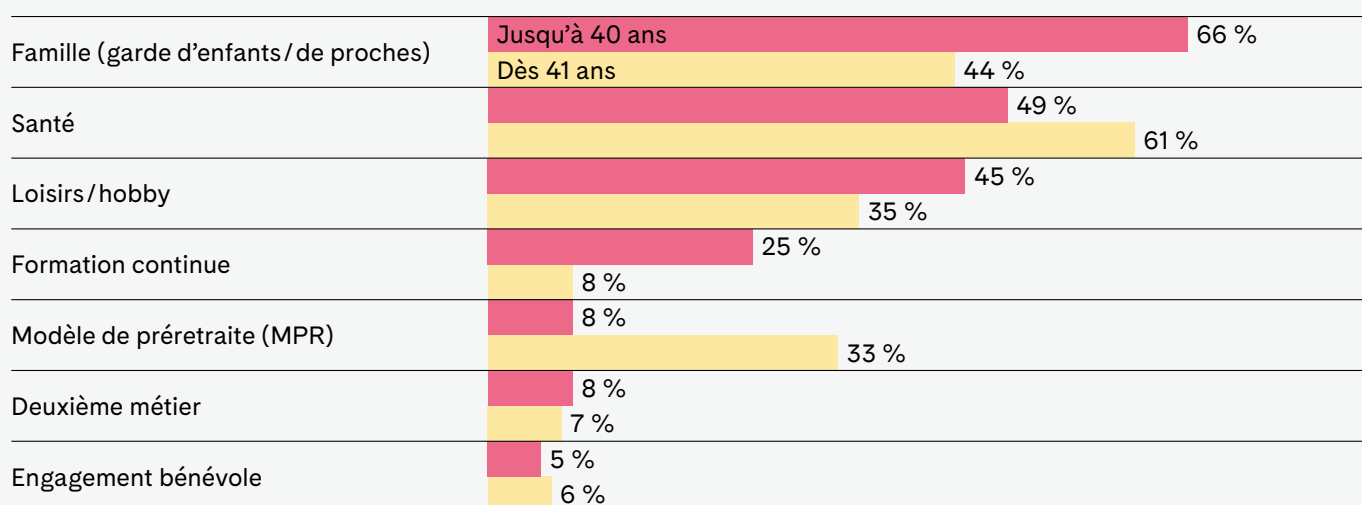
En % des réponses de 209 salarié-e-s. Plusieurs réponses étaient possibles.



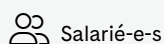
Lors de travail à temps partiel, les parties conviennent d'un contrat fixe avec un temps de travail plus court et un salaire réduit en conséquence. Les deux principales raisons invoquées par les salarié-e-s pour travailler à temps partiel sont la famille et la santé.

Par âge

En pourcentage des salarié-e-s âgés de 40 ans et moins (106 réponses) et de plus de 40 ans (72 réponses). Plusieurs réponses étaient possibles.



Les motifs indiqués dépendent aussi du moment de la vie que traversent les répondant-e-s. Les plus jeunes accordent une importance plus grande à la famille et à la formation continue, tandis que les plus âgés privilégient la santé et le modèle de préretraite.

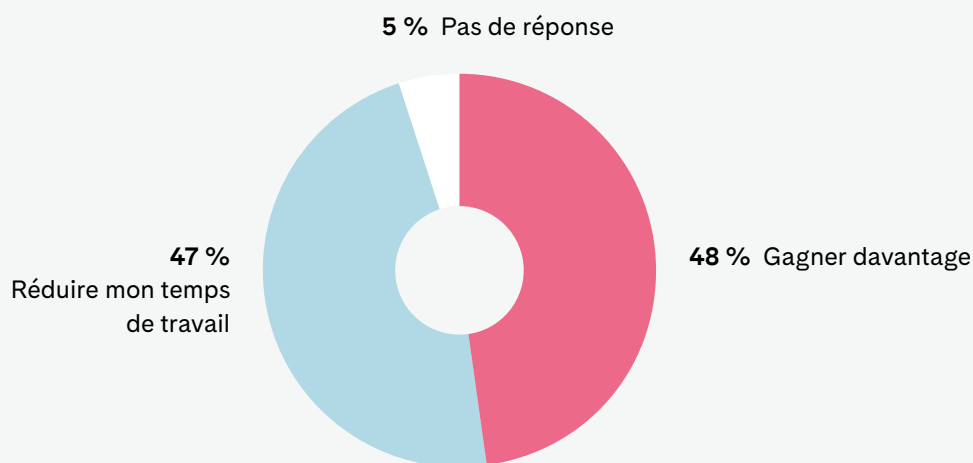


Salarié-e-s

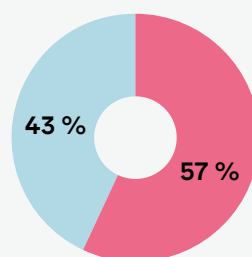
Qu'est-ce qui est plus important pour vous : gagner davantage ou réduire votre temps de travail ?

En % des réponses de 209 salarié-e-s.

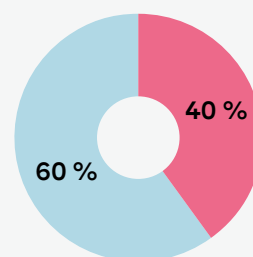
À la question de savoir s'ils jugent plus important de gagner plus ou de réduire leur temps de travail, les réponses sont équivalentes.



**Salarié-e-s
de 21 à 40 ans**
97 réponses



**Salarié-e-s
de 41 à 60 ans**
63 réponses

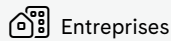


🔍 Par âge

Des différences apparaissent en fonction de l'âge : pour les salarié-e-s âgés, le temps revêt plus d'importance que l'argent.

■ Réduire mon temps de travail
■ Gagner davantage

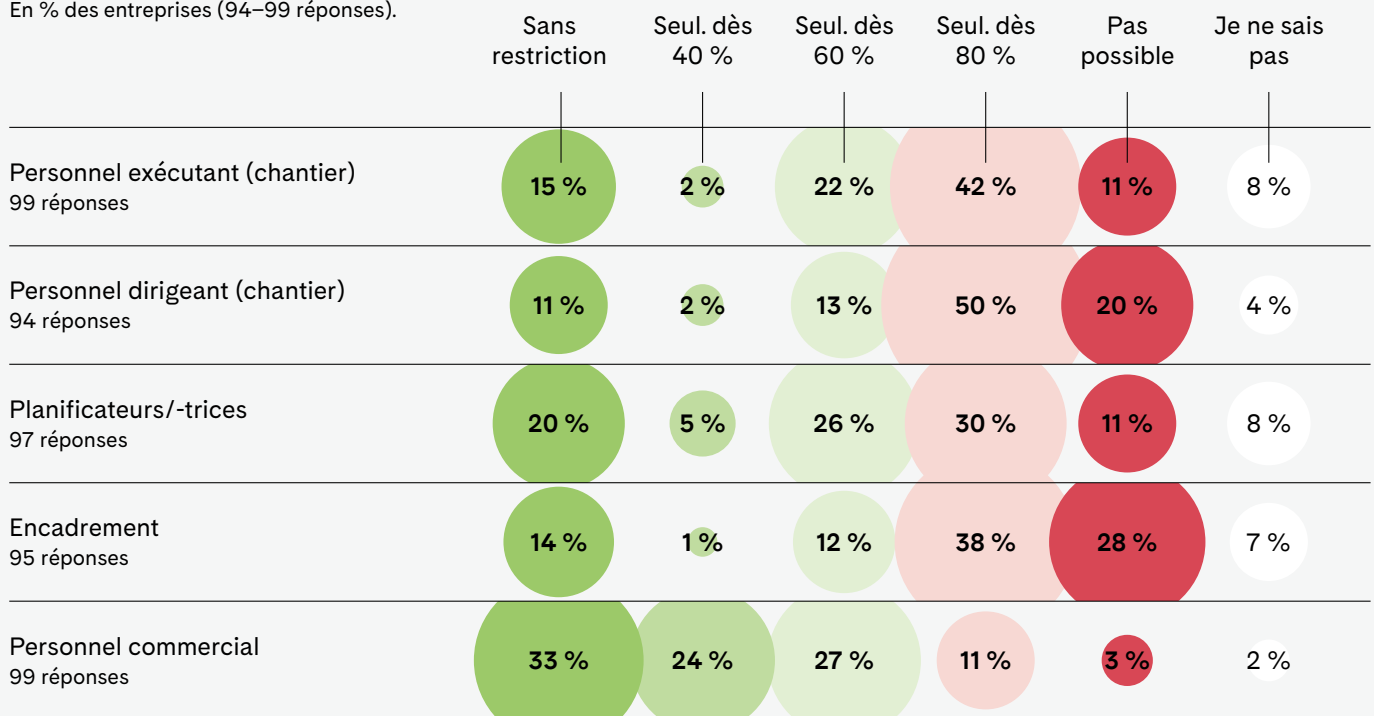
Entreprises : Possibilités de travail à temps partiel et défis



Entreprises

Pour quelles fonctions le travail à temps partiel est-il/serait-il possible dans votre entreprise ?

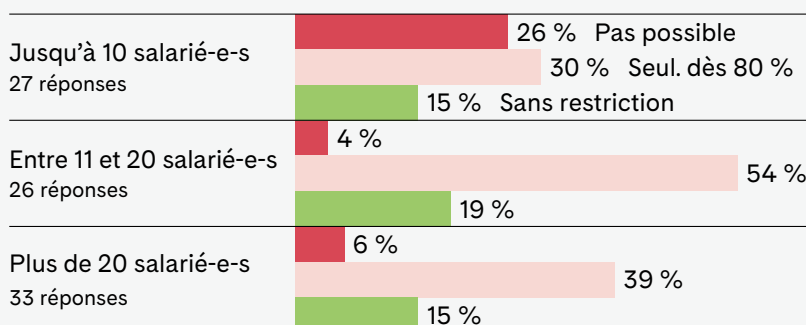
En % des entreprises (94-99 réponses).



C'est le personnel commercial qui a le plus de possibilités de travailler à temps partiel : dans un tiers des entreprises de l'enveloppe des bâtiments, il n'est soumis à aucune restriction quant au pourcentage, et des taux d'occupation à partir de 40 % sont acceptés par un quart des entreprises.

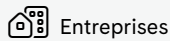
Pour les autres fonctions, la situation est néanmoins différente : dans près de deux tiers des entreprises, les postes à temps partiel pour le personnel dirigeant sur les chantiers et les cadres ne sont possibles qu'à partir d'un taux d'occupation de 80 %, voire pas du tout. Dans la moitié des entreprises, il en va de même pour le personnel exécutant sur les chantiers. Quant aux planificateurs/-trices, leur marge de manœuvre est un peu plus grande.

Personnel exécutant (chantiers) suivant la taille de l'entreprise



La tendance est à une limitation des possibilités de travail à temps partiel dans les petites entreprises comptant jusqu'à dix employés, par rapport aux grandes entreprises.

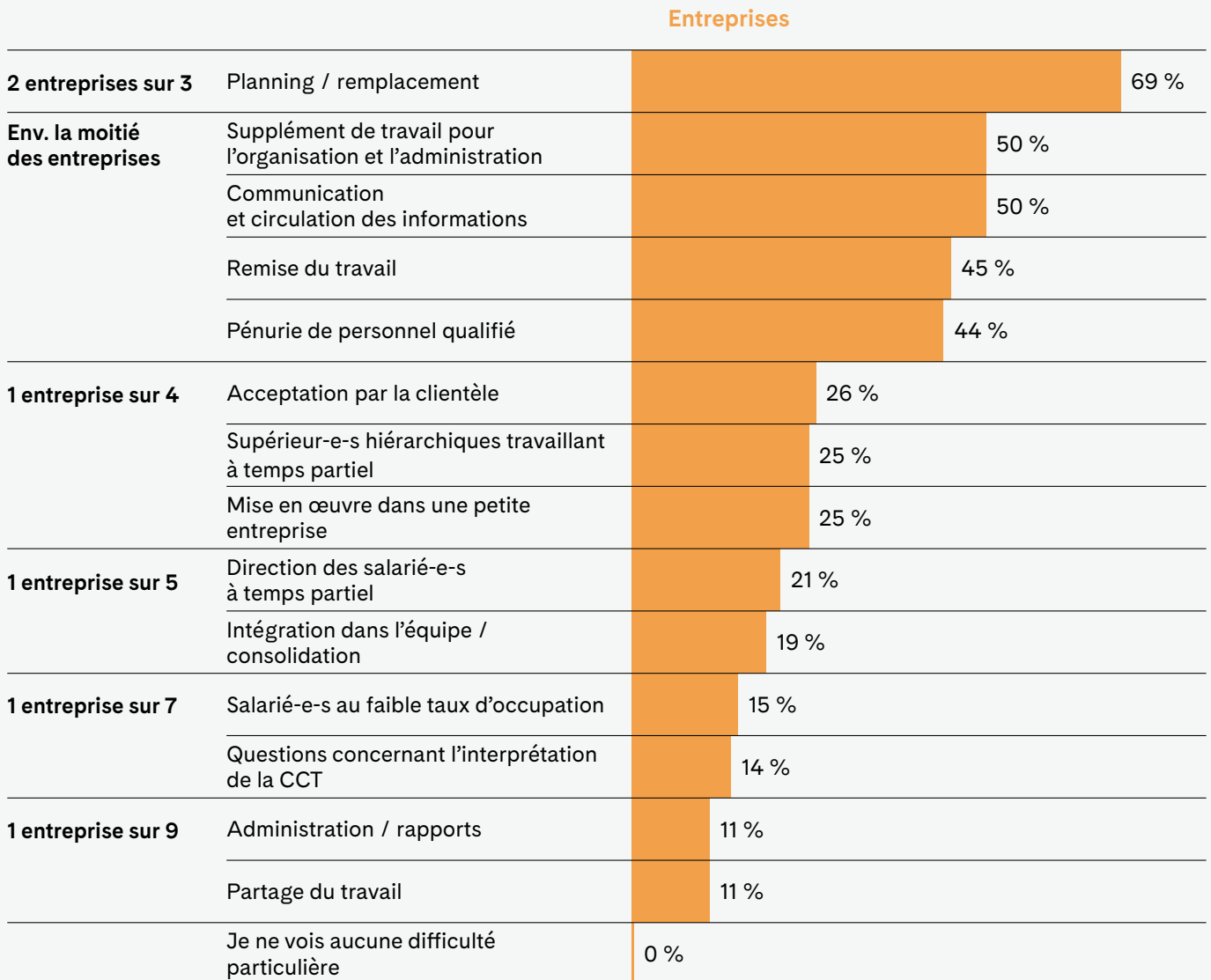
Ainsi, le travail à temps partiel n'est pas possible pour le personnel exécutant sur les chantiers dans un quart des petites entreprises. Cette proportion est plus faible dans les grandes entreprises.



Entreprises

Quelles sont, selon vous, les plus grandes difficultés liées au travail à temps partiel ?

Réponses en % de 107 entreprises. Plusieurs réponses étaient possibles.



Le travail à temps partiel lance des défis aux entreprises. Les deux tiers d'entre elles considèrent le planning comme la plus grande difficulté, alors que la moitié estime qu'il s'agit plutôt du supplément de travail pour l'organisation et l'administration, de la communication et de la circulation des informations, mais aussi de la remise du travail et de la pénurie de personnel qualifié.

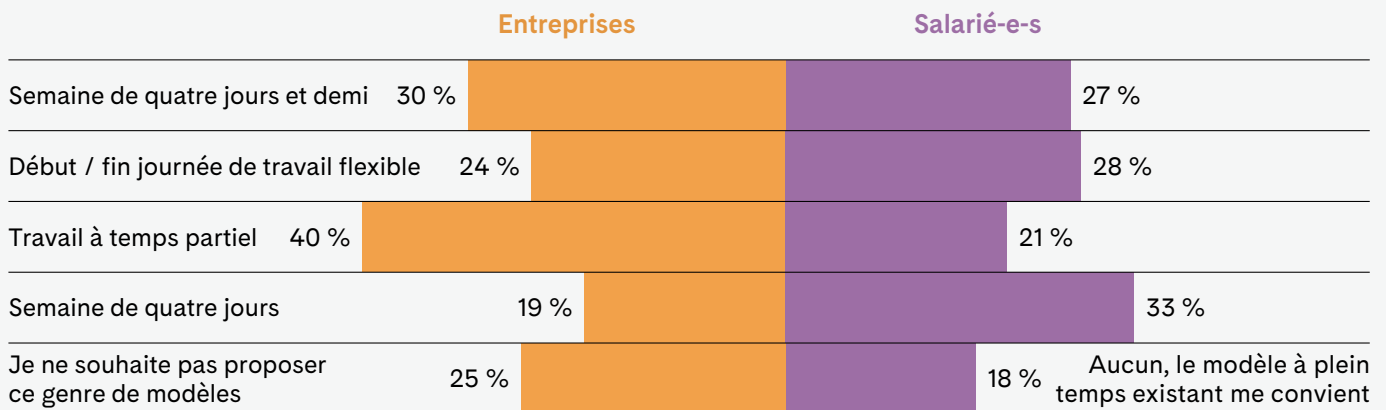
Attrait de différents modèles de temps de travail

 Salarié-e-s /  Entreprises

Quels sont les modèles de temps de travail les plus attrayants selon vous ?

Réponses en % des participant-e-s au sondage (107 entreprises, 209 salarié-e-s).

Un maximum de 2 réponses était possible.



La semaine de quatre jours et demi et la flexibilité relative au début et à la fin de la journée de travail recueillent la même approbation auprès des salarié-e-s et des entreprises. Par contre, il y a des différences pour le travail à temps partiel et la semaine de quatre jours : le travail à temps partiel est plus apprécié par les entreprises, la semaine de quatre jours par les salarié-e-s.

Définitions

Semaine de quatre jours et demi : répartition du temps de travail sur quatre jours et demi

Début / fin de la journée de travail flexible : pour un temps de travail quotidien identique

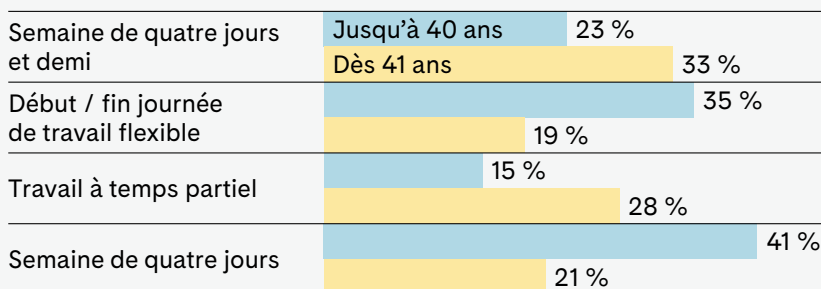
Travail à temps partiel : temps de travail plus court avec salaire réduit en conséquence

Semaine de quatre jours : journées de travail plus longues, mais quatre jours seulement

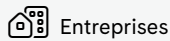
Selon l'âge des salarié-e-s

En pourcentage des salarié-e-s âgés de 40 ans et moins (106 réponses)

et de 41 ans et plus (72 réponses).



L'évaluation des modèles de temps de travail dépend de l'âge : les jeunes salarié-e-s préfèrent la semaine de quatre jours et la flexibilité quant au début/à la fin de la journée, tandis que les plus âgés privilégient la semaine de quatre jours et demi et le travail à temps partiel.



Entreprises

Avez-vous appliqué ou envisagé d'appliquer l'un des modèles de temps de travail suivants dans votre entreprise ?

Réponses de 107 entreprises au total.



Environ un quart fait preuve d'une plus grande flexibilité concernant le début et la fin de la journée de travail. Trois entreprises ont mis en place la semaine de quatre jours et demi, deux la semaine de quatre jours. Environ un quart des entreprises envisagent la semaine de quatre jours et demi, 15 % la semaine de quatre jours.

Envisagé d'autres modèles de temps de travail :

« 6 à 7 semaines de vacances payées. »

Entrepreneur, 54 ans,
entreprise comptant 11 à 20 salarié-e-s

Envisagé la semaine de quatre jours et demi :

« Travailler quelques heures de plus les quatre premiers jours de la semaine afin de libérer le/la salarié-e le vendredi après-midi (ou une autre demi-journée), avec la possibilité de commencer plus tôt ou de finir plus tard (solution adaptative). Un compromis gagnant-gagnant pour l'employeur et le/la salarié-e ! Car ils peuvent consacrer une demi-journée supplémentaire à leur vie privée. »

Directeur, 36 ans, entreprise comptant plus de 20 salarié-e-s

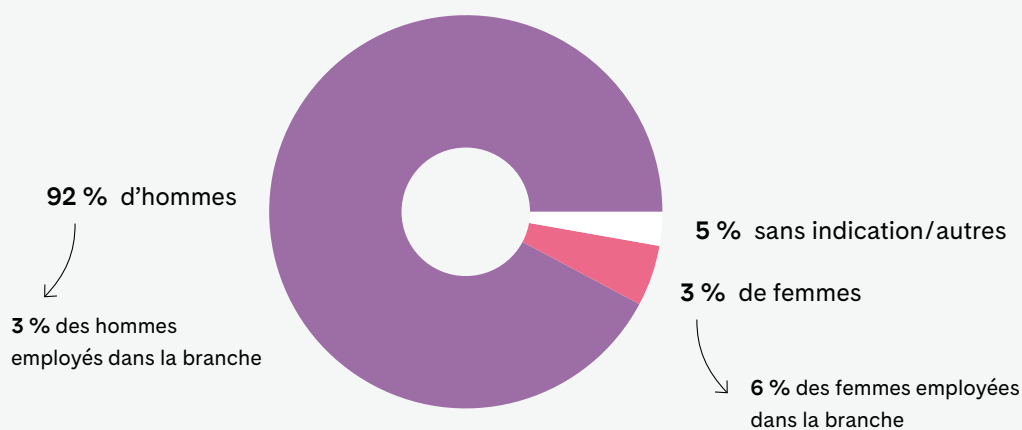
Les participant-e-s au sondage

Au total, 207 salarié-e-s ont répondu au sondage, ce qui correspond à 3 % du personnel de la branche. Les couvreurs/-euses (39 % des participants), les étancheurs/-euses (25 %) et les ferblantiers/-ères (21 %) ont été les plus nombreux à participer au sondage.

 Salarié-e-s

Identité sexuelle des salarié-e-s

En pourcentage sur 186 salarié-e-s (hors apprenti-e-s et personnel commercial, pas pris en compte pour la comparaison avec les moyennes de la branche).



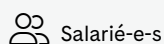
Un peu plus de femmes que d'hommes ont répondu au sondage.

« Merci de vous intéresser à cette thématique ! »

Ferblantière, 58 ans, 60 %, proche aidante

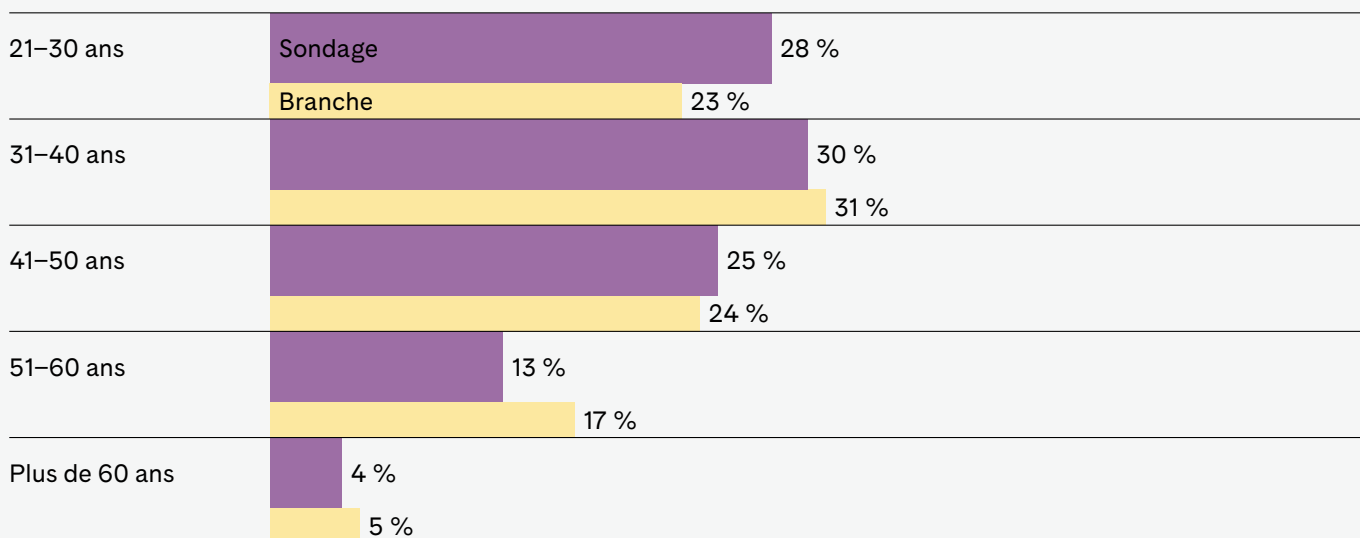
« La famille est essentielle pour avoir une bonne qualité de vie, mais le travail aussi. »

Couvreur, étancheur, ferblantier ; 34 ans, s'occupe des enfants

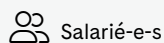


Âge des salarié-e-s

Les pourcentages se réfèrent au total des réponses avec indication de l'âge (171 réponses, sans les apprenti-e-s) par rapport aux valeurs moyennes de l'ensemble de la branche.

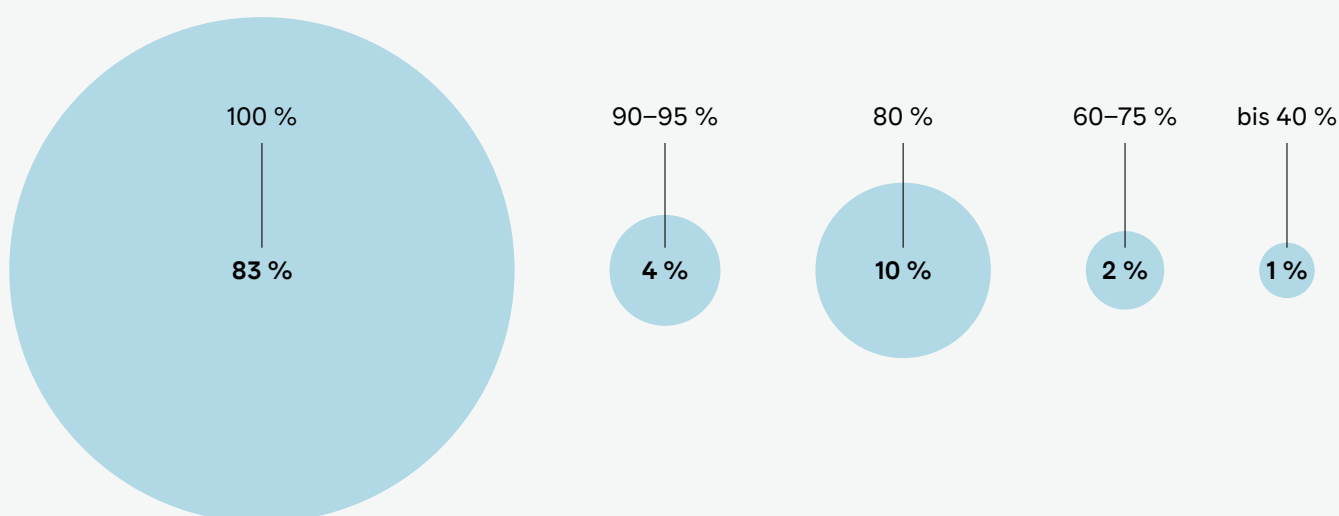


Les participant-e-s au sondage sont légèrement plus jeunes que la moyenne de la branche.
L'âge moyen des participant-e-s est de 39,3 ans, tandis que l'âge moyen dans la branche est de 39,4 ans.

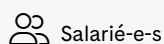


Taux d'occupation des salarié-e-s

Les pourcentages se réfèrent au total des réponses avec indication du taux d'occupation des salarié-e-s assujettis à la CCT (137 réponses, sans les apprenti-e-s).



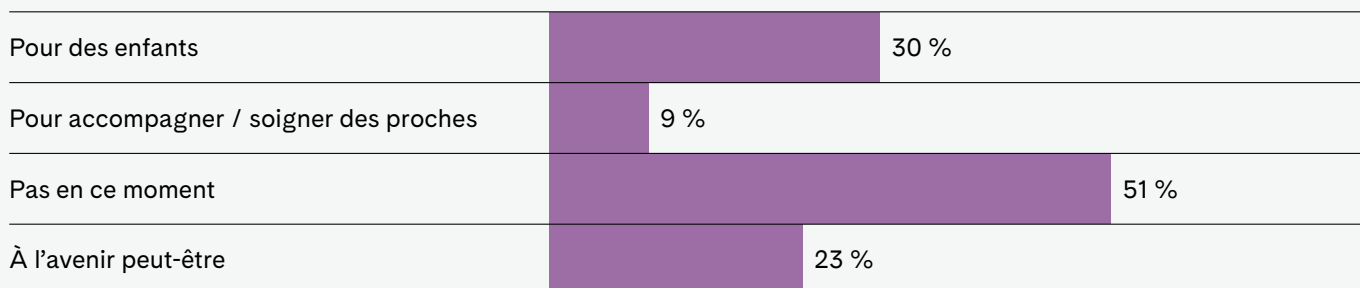
La plupart des salarié-e-s soumis à la CCT qui se sont prononcés sur le taux d'occupation travaillent à plein temps (83 %). La part des salarié-e-s à temps partiel (17 %) est supérieure à la moyenne de la branche (7 %).



Salarié-e-s

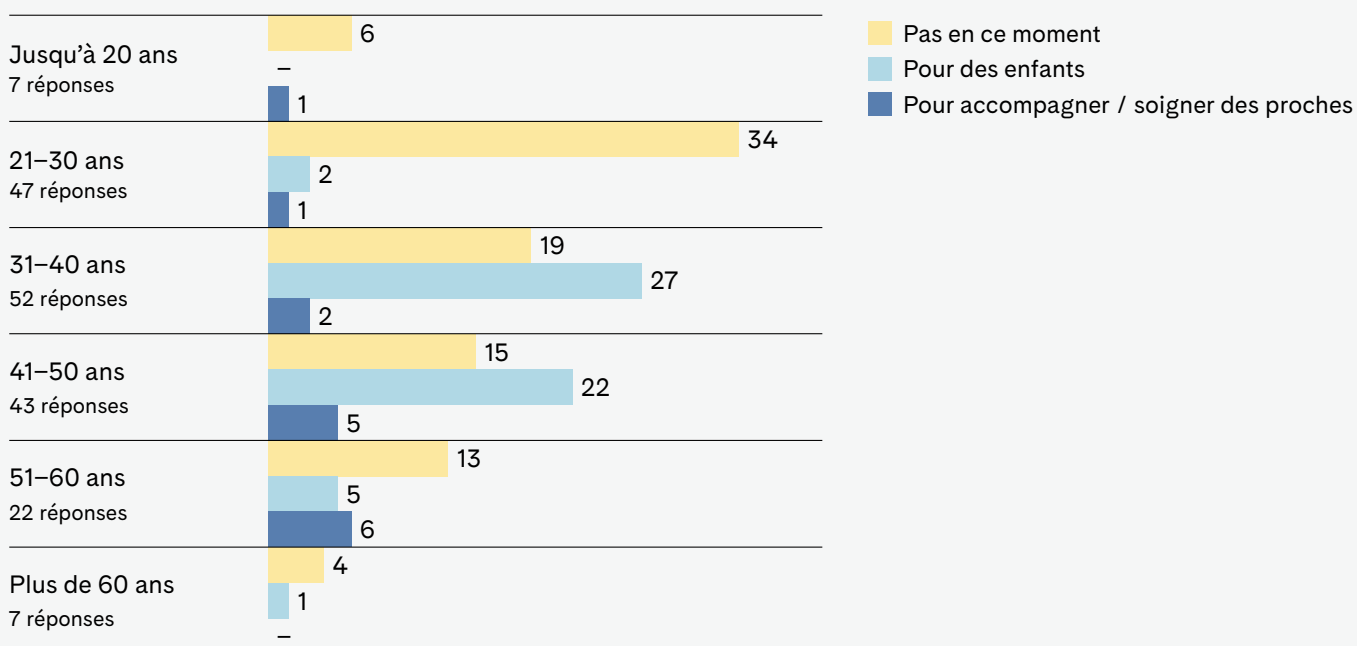
Assumez-vous des tâches d'assistance familiale ?

Réponses en % sur 209 participant-e-s au sondage. Plusieurs réponses possibles.

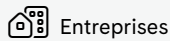


La moitié des salarié-e-s qui ont participé à l'enquête n'assument aucune tâche d'assistance familiale au moment du sondage.

Par âge



Entre 31 et 50 ans, une personne sur deux s'occupe des enfants.
Avec l'âge, le nombre de salarié-e-s qui s'occupent de proches augmente.

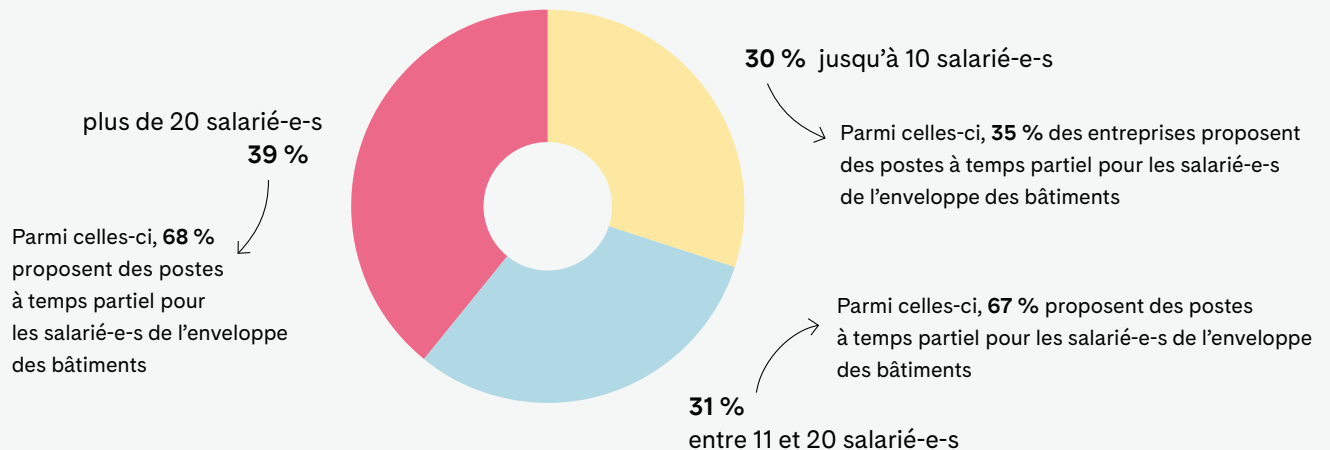


Entreprises

Taille de l'entreprise selon le nombre de salarié-e-s dans toute l'entreprise

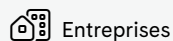
En pourcentage des 87 entreprises qui ont répondu à la question sur le nombre de salarié-e-s.

Au total, 107 employeurs ont répondu au sondage effectué auprès des entreprises, soit 16 % des sociétés de la branche.



Un tiers des petites entreprises proposent des postes à temps partiel pour les salarié-e-s de l'enveloppe des bâtiments, contre deux tiers pour les moyennes et grandes entreprises.

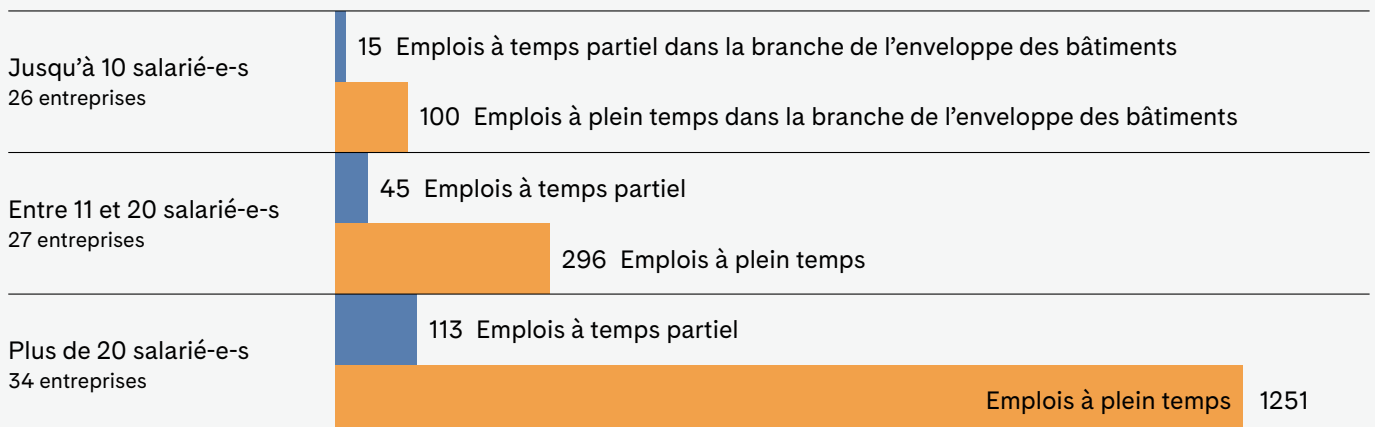
Le nombre moyen de salarié-e-s dans les entreprises de la branche est de 20,9 personnes. La moyenne pour l'ensemble de la branche est de 9,1 salarié-e-s dans l'enveloppe des bâtiments. Par conséquent, un plus grand nombre de grandes entreprises ont participé au sondage.



Entreprises

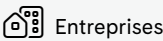
Nombre de postes dans l'enveloppe des bâtiments selon la taille de l'entreprise

Données fournies par 87 entreprises. Définition du travail à temps partiel : tous les taux d'occupation inférieurs à 100 %.



Sur l'ensemble des emplois dans cette branche, la part des emplois à temps partiel est de 13 % dans les petites et moyennes entreprises, et de 8 % dans les grandes.

En moyenne, cela représente 10 % des emplois à temps partiel, ce qui est légèrement supérieur à la moyenne de la branche (7 %).



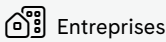
Fonction et sexe des participant-e-s au sondage

Nombre de réponses sur les 107 participant-e-s au sondage. Les pourcentages se rapportent à la part de la catégorie par rapport au total des participant-e-s. Plusieurs réponses étaient possibles.

Patron-ne	♂56 ♀5		57 %
Membre de la direction	masculin ♂33 féminin ♀10		40 %
Autre	♂6 ♀3		8 %

La majorité des participant-e-s du côté des entreprises sont des entrepreneurs/-euses et/ou des membres de la direction.

Au total, 18 % de femmes ont participé au sondage auprès des entreprises (sans compter les doublons).



Âge des participant-e-s au sondage

Nombre de réponses sur un total de 80 participant-e-s à l'enquête ayant révélé leur âge.

21–30 ans	3
31–40 ans	21
41–50 ans	21
51–60 ans	26
Plus de 60 ans	9

Parmi les 80 participant-e-s au sondage effectué auprès des entreprises qui ont indiqué leur âge, 30 % ont moins de 40 ans et 59 % ont entre 41 et 60 ans.

Résumé, conclusion et perspectives

Il est important de pouvoir bien concilier vie professionnelle et vie personnelle : tel est l'avis de 90 % des salarié-e-s et des entreprises de la branche de l'enveloppe des bâtiments. Ils et elles estiment que le plus grand potentiel d'amélioration réside dans une plus grande flexibilité des horaires de début et de fin de la journée de travail ainsi que dans les emplois à temps partiel, aussi à un taux inférieur à 80 %. Les réponses aux questions relatives au temps de travail et aux modèles de temps de travail varient en fonction du moment de la vie que traversent les salarié-e-s interrogés.

Les salarié-e-s ont tendance à être contents de leur équilibre personnel : la moitié estiment qu'il est bon, voire excellent, tandis que près d'un cinquième le jugent insuffisant. La note moyenne sur une échelle de 1 (exécrable) à 6 (excellent) est de 4,4.

Travail et famille : suffisant

Les salarié-e-s sans tâches d'assistance sont plus satisfaits que les autres. Un quart des salarié-e-s qui s'occupent d'enfants et de proches qualifient d'insuffisant leur équilibre du moment entre vie professionnelle et vie familiale. Tant les salarié-e-s que les entreprises attribuent de moins bonnes notes à la branche dans son ensemble. Ainsi les entreprises octroient-elles à cet équilibre un 4,1 et les salarié-e-s un 4,0 (suffisant).

Entreprises et salarié-e-s sont d'accord sur les mesures le plus souvent citées

Une plus grande flexibilité concernant le début et la fin de la journée de travail, et des postes à temps partiel aussi à un taux inférieur à 80 % : lorsqu'il s'agit d'évaluer le potentiel d'amélioration, entreprises et salarié-e-s sont d'accord sur les deux mesures le plus souvent citées. Les « allocations financières » reçoivent, elles aussi, un soutien analogue des deux côtés. En revanche, les appréciations diffèrent pour ce qui est, d'une part, de la meilleure protection de la santé et des mesures à prendre pour l'établissement du planning – qui reçoivent davantage d'approbation des salarié-e-s –, et d'autre part la meilleure organisation du temps partiel et les possibilités de partage du travail, privilégiées par les entreprises.

Possibilité limitée de travail à temps partiel

L'évaluation des possibilités de travail à temps partiel pour les différentes fonctions montre qu'il existe un potentiel d'amélioration. Dans près de deux tiers des entreprises, les postes à temps partiel pour le personnel dirigeant sur les chantiers et les cadres ne sont possibles qu'à partir d'un taux d'occupation de 80 %, voire pas du tout. Dans la moitié des entreprises, il en va de même pour le personnel exécutant sur les chantiers. Et de l'autre côté, 6 % des salarié-e-s ont affirmé qu'ils préféreraient travailler moins, mais que leur entreprise ne l'autorisait pas.

La mise en œuvre du travail à temps partiel sur les chantiers est plus difficile qu'au bureau. Outre l'établissement du planning, les entreprises citent comme défis majeurs le supplément de travail pour l'organisation et l'administration, la communication et la circulation des informations, la remise du travail ainsi que la pénurie de personnel qualifié.

Modèles de temps de travail : différences et similarités

L'enquête proposait aux participant-e-s de choisir deux modèles qu'ils jugeaient les plus attrayants. Il s'avère que les appréciations diffèrent premièrement pour la semaine de quatre jours, qui recueille le plus d'approbation de la part des salarié-e-s, et le moins de la part des entreprises ; deuxièmement pour le travail à temps partiel, qui obtient les meilleurs résultats auprès des entreprises et les moins bons auprès des salarié-e-s. Cela s'explique notamment par la perte de salaire qui en découle. Ainsi, lorsqu'on les interroge sur leur satisfaction à l'égard de leur temps de travail personnel, un tiers des salarié-e-s déclarent qu'ils préféreraient travailler moins, mais ne peuvent pas se le permettre.

La semaine de quatre jours et demi et une plus grande flexibilité en début et en fin de journée de travail sont évaluées de manière similaire par les salarié-e-s et les entreprises.

Différences en fonction de l'âge

Les réponses aux questions relatives au temps de travail et aux modèles de temps de travail varient en fonction du moment de la vie que traversent les salarié-e-s interrogés. Les jeunes salarié-e-s préfèrent la semaine de quatre jours et la flexibilité quant au début/à la fin de la journée, tandis que les plus âgés privilégient la semaine de quatre jours et demi et le travail à temps partiel.

Les raisons qui poussent à travailler à temps partiel dépendent aussi du moment de la vie que traversent les salarié-e-s : les jeunes salarié-e-s accordent une plus grande importance à la famille et à la formation continue, alors que les plus âgés privilégient la santé et le modèle de préretraite. L'aspiration à réduire le taux d'occupation augmente chez les salarié-e-s âgés. Cela ressort également des réponses à la question relative aux augmentations salariales ou à la réduction du temps de travail : les jeunes salarié-e-s accordent plus d'importance au salaire, pendant que les plus âgés donnent leur préférence à la réduction du temps de travail.

Tenir compte des phases de vie des salarié-e-s

Il en découle que pour discuter, concevoir et proposer des modèles de temps de travail, il faut tenir compte des besoins et des différentes phases de la vie des salarié-e-s. Il n'existe pas de modèle qui convienne à tout le monde à tout moment. Outre les augmentations générales de salaire, il convient d'envisager l'opportunité de réductions générales du temps de travail, en particulier pour les salarié-e-s âgés. En ce qui concerne la convention collective de travail (CCT), il serait idéal de la développer de manière à permettre différents modèles.

Les mesures mentionnées dans le sondage visant à une meilleure conciliation du travail et de la vie privée posent parfois des difficultés d'ordre organisationnel. Il faut des solutions qui en simplifient la mise en œuvre.

Perspectives

Avec la clôture du sondage, le projet « Teilzeitbau – Concilier travail et vie privée dans la branche de l'enveloppe des bâtiments » entre maintenant dans la phase suivante.

Voici les prochaines étapes :

- analyse de la convention collective de travail
- offre de brèves consultations et d'un accompagnement gratuits pour des projets pilotes internes à l'entreprise : grâce à l'aide financière du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, ces offres sont gratuites pour les entreprises.
- groupe de travail composé d'entrepreneurs/-euses et de salarié-e-s de la branche de l'enveloppe des bâtiments : partage d'expériences, informations spécialisées et discussion de solutions.
- élaboration de webinaires, d'outils et de modèles pour toute la branche.

Le groupe de travail, les brèves consultations et l'accompagnement pour les projets pilotes se déroulent en allemand uniquement. En revanche, les outils et les modèles sont traduits en français et en italien.

Les résultats du sondage, en particulier les réponses aux questions sur les mesures d'amélioration et les défis majeurs du travail à temps partiel, sont pris en compte dans la conception des activités futures de ce projet. Il en va de même des nombreuses réponses recueillies aux questions ouvertes.

Nous remercions chaleureusement toutes et tous les participant-e-s au sondage pour leurs précieuses contributions !

Juin 2025

Plus d'informations :

www.teilzeitbau-gebäudehülle.ch/fr