



# Conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée dans la construction d'infrastructures

Un guide pour améliorer l'attractivité de son entreprise

**infra** suisse



## Utiliser les besoins comme opportunités

Les mégatendances sociétales et l'évolution des conditions cadre se répercutent directement sur l'économie et, partant, sur le marché de l'emploi dans la construction d'infrastructures. Parallèlement, la conciliation individuelle entre travail et vie privée ne cesse de gagner en importance. Enfin, de nombreuses entreprises dans la construction d'infrastructures peinent à recruter des collaborateurs-trices qualifiés. Infra Suisse s'est donc penchée, en collaboration avec ses entreprises membres et le Bureau UND, sur les meilleures pratiques pour recruter efficacement du personnel et le fidéliser.

Nous en sommes convaincus: les entreprises attrayantes trouvent et gardent plus facilement du personnel qualifié. Mais comment réaliser ce changement dans un secteur qui, pour des raisons évidentes, ne peut pas fournir ses prestations en télétravail ou dans un espace de co-working?

Infra Suisse a fait de cette thématique un point fort de sa stratégie: nous voulons rechercher des solutions et présenter des approches permettant une meilleure conciliation des vies professionnelle et privée. Douze entreprises ont répondu à notre appel et se sont penchées sur cette thématique. Sous la direction du Bureau UND, le Centre de compétences pour la mise en œuvre de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, elles ont échangé leurs expériences, analysé les approches d'autres secteurs et, surtout, recherché des pistes pour savoir comment et pourquoi la conciliation peut aussi fonctionner dans notre branche.

La flexibilité de choisir le lieu de travail, les modèles de travail à temps partiel et les horaires flexibles, le soutien financier, les mesures d'aide familiale aux collaborateurs étaient jusqu'à présent plutôt l'exception dans la construction d'infrastructures. Pourtant, la sensibilisation à cette thématique et son ancrage au plus haut niveau de l'entreprise sont nécessaires pour aller de l'avant.

**En effet, le personnel actuel et futur n'attache pas seulement de l'importance à des salaires équitables et à la valorisation de son travail, il exige également des mesures permettant de concilier vie professionnelle et vie privée.**

Ce projet, qui a bénéficié d'un soutien financier important de la Confédération, présente les premières expériences et possibilités d'amélioration. Nous remercions ici les entreprises participantes pour leur courage et leur ouverture d'esprit, le Bureau UND pour ses conseils et son accompagnement professionnels, ainsi que le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes pour la promotion de notre projet.

Les constructeurs d'infrastructures bâtissent les artères de la société et de l'économie suisses. Pour qu'il en soit également ainsi à l'avenir, nous devons créer des conditions cadres durables. Nous appelons donc nos entreprises à prendre à cœur les suggestions et les propositions résultant de ce projet, et à mettre en œuvre leurs propres mesures. Infra Suisse les soutient volontiers dans leurs démarches.

Meilleures salutations

**Christian Wasserfallen**  
Conseiller national  
et président d'Infra Suisse

**Adrian Dinkelmann**  
Directeur d'Infra Suisse



# Conciliation

## Qu'entendons-nous par là?

Nous organisons nos vies de manières très diverses et les réorganisons régulièrement. Les interactions entre les différents domaines de notre vie sont nombreuses. La conciliation désigne la façon dont les différents domaines de notre vie interagissent harmonieusement. Le travail y occupe une place particulière, car il est considéré par la société comme la base matérielle de l'existence.

### «Facteurs d'incitation»: politique sociale, démographie, changement culturel

La conciliation a gagné en importance sur le plan sociopolitique. Les exigences croissantes pour plus de conciliation et d'égalité de traitement, par exemple avec le congé de paternité, l'équité salariale et la mise à disposition de temps pour les soins aux proches, ont également conduit à de nouvelles bases légales qui concernent directement les entreprises.

Le marché de l'emploi évolue, lui aussi: les baby-boomers prennent leur retraite et le nombre de travailleurs qualifiés qui leur succède est nettement inférieur. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée est devenue une préoccupation dominante dans la plupart des secteurs. Chez de nombreux jeunes actifs, on assiste à un changement de valeurs, puisque le travail n'est plus la priorité principale dans leur vie. Parallèlement, les formes de vie et de familles se modifient et se multiplient. Les rôles des genres évoluent. Ceci conduit les entreprises à se demander comment s'adapter aux modes de vie de leurs collaborateurs-trices.

### «Facteurs d'attraction»: la conciliation comme bénéfique pour l'entreprise

Les collaborateurs-trices qui parviennent à harmoniser les domaines professionnel et extraprofessionnel de leur vie sont plus satisfaits, plus motivés et donc aussi plus performants et plus productifs. Ils s'attachent davantage à l'entreprise, ce qui en fait des ambassadrices et des ambassadeurs importants et contribue à maintenir un faible taux de fluctuations ainsi qu'à garder les compétences au sein de l'entreprise.

En proposant des modèles de travail variés et flexibles, une entreprise augmente par ailleurs sa capacité d'adaptation au marché. Enfin, la conciliation permet à l'entreprise d'assumer ses responsabilités et d'apporter une contribution à la société, ce qui est également bénéfique pour sa réputation.

# Importance

## Pour la construction d'infrastructures

La pénurie croissante de main-d'œuvre qualifiée est un argument de poids pour améliorer la conciliation dans la construction d'infrastructures. Notre objectif est d'attirer davantage de jeunes et les femmes vers les métiers de la construction d'infrastructures.

### Il y a toutefois des obstacles

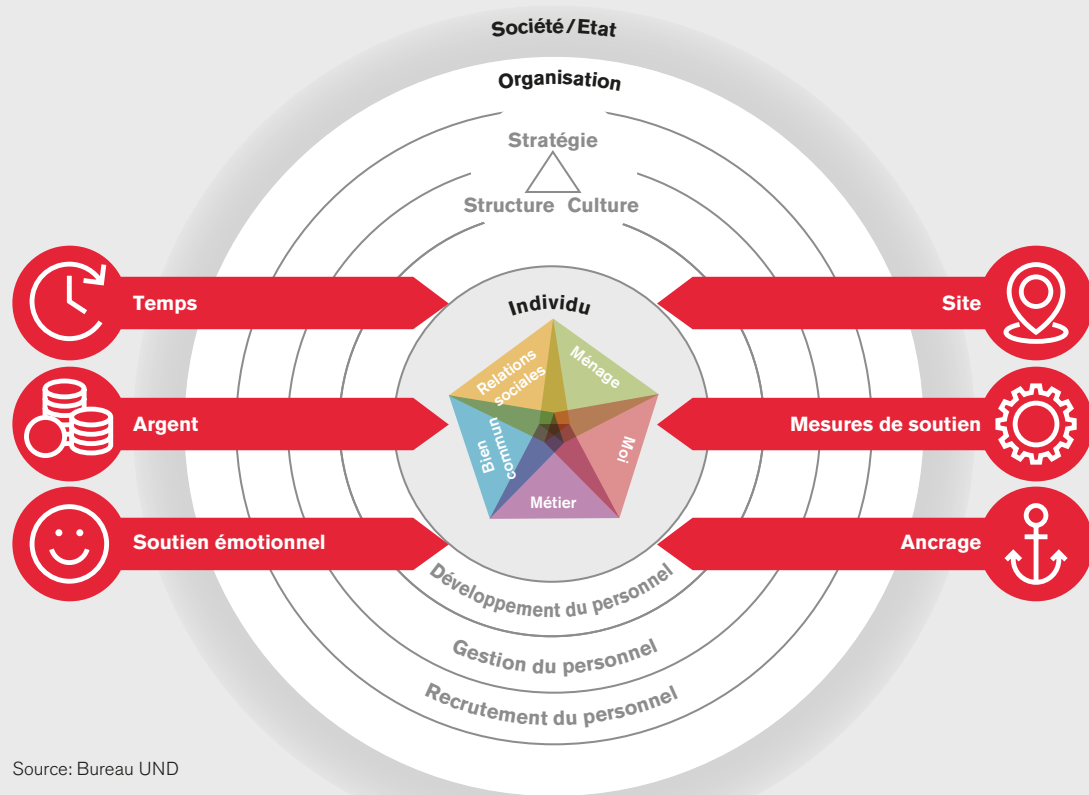
- Les conventions collectives garantissent aux travailleurs-euses des standards minimaux et une protection, mais réduisent la marge de manœuvre pour des modèles de temps de travail flexibles.
- Les sites des chantiers varient et sont souvent situés en périphérie. Le déplacement des collaborateurs-trices se fait de manière groupée et à des heures fixes.
- Les équipes constituent des unités fonctionnelles: les travaux sur un chantier vont de l'avant que si tout le monde est là. En raison des profils de fonction spécifiques, des suppléances ne sont pas simples à organiser.
- Les mandants et les autorités imposent des exigences relatives au temps de travail, par exemple en raison des émissions de bruit.
- La pression sur les coûts réduit les moyens financiers des entreprises pour encourager la conciliation.
- Les salaires des collaborateurs trices du secteur commercial limitent les possibilités individuelles, comme par exemple une réduction taux d'activité.
- Dans un secteur comme celui de la construction, où les hommes sont traditionnellement majoritaires, les rôles genrés favorisent une culture du travail qui subordonne tous les autres aspects de la vie au travail rémunéré.

Dans le cadre du projet d'Infra Suisse, le Bureau UND a effectué auprès de douze entreprises une analyse et une évaluation de la conciliation, et a établi un système de référence en matière de conciliation. Les facteurs d'influence déterminants ont été saisis à l'aide de 84 critères d'évaluation. Il vaut la peine d'y regarder de plus près et d'identifier concrètement les forces et les potentiels du secteur.

# Le «modèle UND»

## Fondé sur la science et la pratique

Afin de promouvoir la conciliation de la vie professionnelle et des autres domaines de la vie, le Bureau UND a développé le «modèle UND». Celui-ci sert de base pour les analyses effectuées et les conseils diffusés. Il se fonde sur les connaissances scientifiques les plus récentes et sur une longue expérience pratique.



Source: Bureau UND

Nous organisons nos vies de manières très diverses et les réorganisons régulièrement. Les interactions entre les différents domaines de notre vie sont multiples: ils peuvent coexister, s'enrichir et se compléter mutuellement. Mais, ils peuvent aussi entrer en conflit les uns avec les autres de nombreuses manières.

La conciliation désigne la façon dont les différents domaines de notre vie interagissent harmonieusement. Le travail y occupe une place particulière, car il est considéré par la société comme la base matérielle de l'existence. Nous parlons par conséquent de la conciliation du travail et des autres domaines de la vie.

### Les six facteurs d'influence

Plusieurs facteurs d'influence favorisent ou entravent la conciliation du travail et de la vie privée. Nous identifions les six principaux.



#### Site

Le facteur «site» englobe les aspects spatiaux tels que le lieu de travail, la disponibilité et l'accessibilité locales, la mobilité et la délimitation spatiale.



#### Temps

Le facteur «temps» comprend tous les aspects de la disponibilité temporelle, y compris la joignabilité, la planification et la coordination, la durée, le temps investi, la continuité, la flexibilité et la délimitation temporelle.



#### Argent

Parmi les facteurs financiers, le revenu, les contributions de soutien, la prévoyance professionnelle ainsi que la fortune jouent un rôle prépondérant.



#### Mesures de soutien

Le mesures de soutien comprennent un grand nombre d'instruments, d'offres, d'institutions et de prestations proposant une aide et un soutien dans les contextes les plus divers.



#### Soutien émotionnel

Le soutien émotionnel décrit la manière dont les actrices et les acteurs gèrent la diversité de leurs projets de vie au quotidien. Cela comprend la reconnaissance, l'estime, la disponibilité à aider et la promotion active.



#### Ancrage

L'ancrage se concentre sur tous les principes supérieurs et formalisés tels que stratégies, objectifs et analyses d'impact.

# Pratique

## Possibilités de promotion au sein de l'entreprise



## Site

- Offre de locaux de pauses et des espaces de détente pour les activités extraprofessionnelles
- Création de possibilités de travail mobile, notamment dans le domaine technico-administratif (proposer des moyens et des solutions)
- Mise à disposition de douches au bureau



*«Les questions relatives à la conciliation aident les entreprises de construction à prendre conscience de leur marge de manoeuvre, afin de rester attractives pour les générations futures.»*

Felicia Martinez, responsable ressources humaines chez Antiglio SA, Fribourg (FR)

## Temps

- Modèles de temps de travail et de saisie du temps de travail variés
- Congé de paternité
- Possibilité et réglementation de congés non payés de plusieurs mois
- Partage de poste (Jobsharing) lors d'un départ flexible à la retraite
- Délimitation entre travail et loisirs, avec de faibles attentes quant à la joignabilité des collaborateurs-trices en dehors des heures de travail
- Modèles de compensation flexibles tels que compensation du temps de travail de nuit (en partie) selon les besoins individuels
- Limitation de la durée du travail quotidien (p. ex. le soir jusqu'à 17 heures)
- Implication des collaborateurs dans la planification de leurs tâches
- Crédits de temps indépendamment des prestations, à l'échelle de l'ensemble de l'entreprise
- Possibilité de prendre des semaines de vacances supplémentaires non payées, d'acheter des vacances ou d'opter pour des vacances à la place de primes en argent
- Possibilité de travail à temps partiel (métiers manuels au moins 80%, cadres au moins 60%, personnel technique/administratif au moins 40%)
- Suppléance pour des collaborateurs-trices à temps partiel
- Temps partiel hebdomadaire (certaines semaines ou régulièrement)
- Réduction du temps de travail annuel (par jours ou par semaines)



*«La conciliation fait partie de notre culture et est aussi la carte de visite de notre entreprise. Avec cette carte de visite, nous augmentons notre attrait en tant qu'employeur et définissons notre image.»*

Marcel Kunfermann, CEO de Hew AG, Felsberg (GR)





## Mesures de soutien

- Couverture contractuelle des employés, tant en ce qui concerne la nature que la durée des contrats de travail
- Offrir des possibilités de garde des enfants
- Mener des discussions standardisées pour la planification des vacances et la collaboration avec les futurs mères et pères
- Mettre en place/communiquer des points de contact internes et externes (pour des thèmes comme la conciliation, la discrimination, les difficultés privées)
- Elaborer une fiche d'information sur les mesures de conciliation du travail et de la vie privée
- Lutter contre toute forme de discrimination sur le lieu de travail



## Argent

- Systèmes salariaux clairs et transparents, contribuant à la réduction des discriminations (égalité et stabilité des salaires)
- Prise en charge des coûts de formation et de perfectionnement
- Prévoyance professionnelle: adaptation de la déduction de coordination au taux d'occupation, maintien de l'assurance en cas de congé non payé
- Participation aux coûts de garde des enfants
- Participation aux coûts de déplacement individuel pour se rendre au travail
- Contribution à des abonnements de sport
- Définition de salaires minimaux (supérieurs au salaire minimum de la CN)
- Maternité 14/100 ou 16/100



*«Nous nécessitons de plus de flexibilité dans le calendrier de la durée du travail, ceci pour répondre aux besoins de nos collaborateurs·trices. Une meilleure conciliation entre travail et vie privée est importante, spécialement pour le personnel spécialisé afin que nous puissions le garder dans l'entreprise.»*

Lukas Graf, responsable du personnel chez H. Wellauer AG, Frauenfeld (TG)







## Ancrage

- Ateliers de sensibilisation pour le groupe cible des cadres (accent sur la sélection du personnel)
- Communication non sexiste au niveau du langage et des images; ancrage de la promotion de la conciliation dans l'image directrice, le guide pour la sélection du personnel et les entretiens d'évaluation
- Intégrer la conciliation dans les formations
- Offres de soutien (fiches d'information, point de contact, intégrer la conciliation dans le processus d'embauche et de développement du personnel)
- Mesurer l'effet des mesures de conciliation et les attentes des collaborateurs-trices au moyen de sondages, et discuter de nouveaux modèles organisationnels
- Définir des objectifs annuels en matière de conciliation

## Soutien émotionnel

- Soutenir les requêtes visant le temps partiel
- Promouvoir la compréhension réciproque entre les secteurs productifs et technico-administratifs
- Organiser des rencontres familiales



*«Le processus a été très bien accompagné par le Bureau UND, le déroulement du projet était cohérent.»*

Patrick Merlotti, CFO chez Groupe Grisoni, Vuadens (FR)



*«Ce projet a conduit à un changement de mentalité concernant les modèles de temps de travail flexibles. Les cadres sont devenus plus ouverts à de telles solutions. Les contremaîtres, notamment, ont besoin de plus de soutien pour faire face à la pression croissante. Le temps partiel et le télétravail peuvent les aider à rester dans leur fonction.»*

Stefan Hohler, responsable travaux spéciaux du génie civil chez STRABAG AG, Schlieren (ZH)

# C'est à vous de jouer!

## Nous vous soutenons.

Souhaitez-vous mettre en évidence les possibilités et les limites pour la promotion de la conciliation dans votre entreprise? Infra Suisse et le Bureau UND vous apportent leur soutien de manière neutre et sans engagement.



### Sensibilisation

La durabilité a non seulement une dimension écologique, mais inclut également des critères socio-économiques, la conciliation en est un. La nouvelle loi sur les marchés publics (LMP) permet la prise en compte de la durabilité comme critère d'adjudication pour les appels d'offres publics. Nous promouvons l'application de ces critères par les maîtres d'ouvrage publics. Cela offre des avantages concurrentiels aux entreprises favorisant conciliation.



### Plate-forme et réseau

«Si seulement c'était aussi simple...». C'est ce qu'on entend souvent lorsqu'il s'agit de mesures concrètes pour augmenter l'attrait de la construction d'infrastructures. Les modèles de temps partiel, les horaires flexibles et les attentes des partenaires sociaux sont autant de défis. Infra Suisse souhaite présenter et entamer la discussion sur des projets phares et des cas concrets. Dans le cadre d'un dialogue avec les personnes directement concernées, nous proposons des ateliers, des rencontres et pouvons développer de nouvelles approches.



### Développement et tendances

Nous sommes en réseau avec les acteurs de la construction d'infrastructures et en contact étroit avec d'autres associations professionnelles, les milieux de l'économie, de la politique et celui de la recherche. Nous identifions les tendances sociétales et les besoins des jeunes générations. Nous informons nos membres et leur proposons une plate-forme pour des échanges et l'élaboration de mesures. Nous misons sur des activités ciblées plutôt que sur des études de grande ampleur.



### Analyse de votre entreprise

Vous aimeriez savoir où se situe votre entreprise, par rapport à d'autres constructeurs d'infrastructures? Le Bureau UND vous propose des prestations taillées sur mesure. Ses expertes et experts vous assistent de manière compétente, avec leurs connaissances spécialisées et leur expérience. De plus, en tant que membre d'Infra Suisse, vous en profitez directement: notre association prend en charge les coûts des conseils de trois ateliers d'une demi-journée par entreprise au maximum.

# A propos d'Infra Suisse

## Promotion de projets et soutien

**Infra Suisse** est l'organisation faîtière des entreprises suisses actives dans la construction d'infrastructures.

En tant qu'organisation faîtière, nous défendons les intérêts de nos quelque 250 entreprises membres et nous engageons pour l'entretien et le développement des infrastructures suisses. Nous prenons parti pour une conception, un financement et une réalisation efficaces des projets d'infrastructures. Par ailleurs, Infra Suisse propose à ses membres diverses prestations telles que des informations et des conseils d'ordre juridique, technique et économique.

Le maintien et le renforcement de l'attrait de notre secteur nous tiennent à cœur. Nous œuvrons avec nos membres pour trouver des solutions garantissant une relève et une main d'œuvre qualifiée, car nous sommes convaincus que la construction suisse d'infrastructure restera également de classe mondiale à l'avenir.

### Infra Suisse

Weinbergstrasse 49, case postale, 8042 Zurich, T + 41 58 360 77 77,  
info@infra-suisse.ch, www.infra-suisse.ch

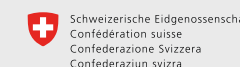


### Bureau UND

Binzmühlestrasse 170A, 8050 Zurich, T +41 44 462 71 23,  
info@fachstelle-und.ch, www.fachstelle-und.ch



Le projet «Conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée dans la construction d'infrastructures» a pu être réalisé grâce au généreux soutien du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. Infra Suisse, le Bureau UND ainsi que toutes les entreprises ayant participé à ce projet remercient la Confédération de son soutien.



### Informations d'actualité

[www.infra-suisse.ch/consiliation](http://www.infra-suisse.ch/consiliation)





Infra Suisse  
Weinbergstrasse 49  
Case postale  
8042 Zurich  
[infra-suisse.ch](http://infra-suisse.ch)