

# **Politique d'entreprise favorable à la famille : les firmes y trou- vent leur compte!**

**Allocution du Conseiller fédéral Joseph Deiss,  
Chef du Département fédéral de l'économie,  
à l'occasion de la conférence de presse**

31 octobre 2005, Berne

---

**Embargo**  
**31.10.2005/11:30**

---

**Seule la version  
orale fait foi !**

Mesdames et Messieurs,

La meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale sera l'une des clefs conduisant à de nouvelles solutions pour les problèmes de notre société. C'est pourquoi, il convient de garder la pression sur une thématique prometteuse. Je suis heureux aujourd'hui d'apporter mon soutien à la présentation de cette étude réalisée par l'institut Prognos sur mandat de plusieurs grandes entreprises de notre pays.

Le Conseil fédéral a comme priorité politique de mieux concilier vies professionnelle et familiale. Cependant, dans notre système économique et politique à caractère libéral, le développement de conditions de travail favorables à la famille relève de l'initiative des firmes elles-mêmes. Certaines entreprises font figures de pionier en ce domaine, il faut bien reconnaître cependant que la majorité ont encore de substantiels progrès à faire.

Comment expliquer cet état de fait? Pour beaucoup de nos entrepreneurs, les dépenses liées à la promotion des vies professionnelle et familiale sont d'ordre social. Quand on a la charge d'une société, on se sent accaparé par les démarches administratives et leur corollaire de dépenses. Les mesures liées à la famille suscitent au mieux de la méfiance, au pire des réactions négatives. Je comprends ces réactions, mais aujourd'hui je dis aux entreprises: réfléchissez à deux fois. Et je soutiens l'hypothèse suivante: les entreprises ont tout intérêt pour la marche de leurs affaires à mieux concilier la vie familiale et le travail. Ces mesures ne produisent pas seulement des effets sociaux, comme certains tendent à le croire aujourd'hui, mais aussi des effets positifs pour la marge de l'entreprise elle-même.

C'est la raison de ma présence aujourd'hui. La publication de l'étude qui vous est présentée ce matin a pour but de contribuer à donner un nouvel élan au développement des mesures familiales dans le monde du travail, en ouvrant la discussion sur les avantages de ces dernières pour les entreprises. Le Département fédéral de l'économie s'est joint à une initiative privée Beruf und Familie, lancée par le Pour-cent culturel de la Migros et regroupant, outre cette société, Novartis, La Poste et le Groupe Raiffeisen. Ce groupe de projet a chargé la firme bâloise Prognos de réaliser, pour la première fois en Suisse, une analyse coûts-bénéfices d'une politique d'entreprise favorable à la famille. Nestlé, l'EPFZ, Victorinox et SRG SSR idée suisse se sont également jointes au projet.

L'étude démontre qu'une politique d'entreprise favorable à la famille s'avère payante. De fait, c'est bien l'absence de mesures qui a un coût. Je ne vais pas vous développer les résultats de l'analyse, Monsieur Axel Seidel, de Prognos, vous les présentera dans quelques minutes. Je tiens cependant à souligner deux points :

- au chapitre des coûts : il convient de faire tomber un préjugé courant qui consiste à croire que de telles mesures ont toutes un prix élevé. Certaines d'entre elles – par exemple celles relevant de l'organisation du temps de travail et des différentes formes de travail (télétravail, job-sharing) – sont relativement peu onéreuses.
- au chapitre des bénéficiaires: si, selon l'étude, les entreprises ont déjà aujourd'hui tout intérêt à adopter de telles mesures, elles y trouveront encore plus leur compte dans un proche avenir. En effet, les projections démographiques nous disent, que, dans une dizaine d'années déjà, la situation va se tendre de manière sensible sur le marché du travail. Les pénuries de main-d'oeuvre ne pourront pas être comblées par la seule immigration. Dans ce contexte, les entreprises qui auront su garder leur main-d'oeuvre, féminine et masculine, auront un avantage précieux sur leurs concurrents.

Je souhaite que l'étude présentée aujourd'hui contribue à faire évoluer certains schémas de pensée, parfois tenaces dans le monde du travail: à terme, les politiques d'entreprise favorables à la famille ne devraient plus être automatiquement affublées d'étiquettes négatives du type "mesures sociales", "revendications féministes", "à réaliser éventuellement". Au contraire, ces politiques devraient créer des réflexes positifs comme "amélioration des résultats de l'entreprise" et "besoins actuels de nombreux employés – mères et pères".

J'espère que l'étude de ce jour contribuera à convaincre les responsables des entreprises et des ressources humaines qu'une telle politique est dans l'intérêt à la fois des employés et des employeurs et qu'elle les encouragera à la développer. Dans ce contexte, il est également souhaitable d'étoffer le conseil spécialisé. A l'heure actuelle, son stade est encore embryonnaire. Des associations à but non lucratif comme la Fachstelle UND en Suisse alémanique ou Via 2 en Suisse romande et quelques rares bureaux privés offrent leurs compétences.

Le DFE a, pour sa part, l'intention de poursuivre son action politique en faveur de la conciliation du travail et de la famille. Celle-ci se concentre notamment sur le soutien aux activités d'information, de sensibilisation et de diffusion des bonnes pratiques.

Je tiens enfin à remercier les quatre entreprises qui ont dirigé ce projet et leurs représentants, membres de leur direction, qui ont fait le déplacement à Berne pour le soutenir.

Je vous remercie de votre attention.