

Rapport

Besoin de main-d'œuvre qualifiée et attrait de l'employeur

Sondage auprès des entreprises suisses de construction d'infrastructures concernant la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, les offres d'emplois à temps partiel et la possibilité de concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée.



Infra Suisse

Le 12 décembre 2019

Table des matières

Situation initiale et but	3
Les principaux résultats	3
Méthode	4
Résultats du sondage	5
La pénurie de main-d'œuvre qualifiée et l'attrait de l'employeur	5
L'offre de temps partiel des entreprises actives dans la construction d'infrastructures	8
Les entreprises avec la plus grande proportion de collaborateurs/trices à temps partiel.....	9
Expérience avec le temps partiel	11
Evolution de l'importance du travail à temps partiel	13
Conclusion	15

Impressum

Editeur :

Infra Suisse
Weinbergstrasse 49
Case postale
8042 Zurich
+41 58 360 77 77
infra-suisse.ch

Auteur :

Bureau UND
Stephan Berger, directeur
Schipfe 7
8001 Zurich
044 462 71 23
www.fachstelle-und.ch

Situation initiale et but

Une individualisation accrue, la numérisation, l'évolution du rapport au travail ainsi que l'éclatement des stéréotypes de genre sont des **mégatendances, qui vont durablement marquer notre société et le monde du travail**. Face à ces défis, les secteurs et les entreprises doivent développer des solutions spécifiques et durables.

Infra Suisse est l'organisation faîtière des entreprises actives dans la construction d'infrastructures. Ce secteur souffre d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, raison pour laquelle, un effort particulier doit être placé dans l'attrait de l'employeur. **Le comité d'Infra Suisse a décidé de se pencher sur les possibilités offertes par les nouveaux modèles de travail et les possibilités de concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée dans le secteur**. Un sondage auprès des membres doit montrer la situation actuelle du secteur, les éventuelles nécessités d'agir ainsi que les possibilités d'accroître l'attrait de l'employeur.

Les données présentées dans ce rapport sont le résultat d'un sondage auprès des membres d'Infra Suisse. **Ce rapport est destiné à lancer le débat au sein du secteur.**

Les principaux résultats

- La grande majorité des entreprises confirment une **pénurie de main-d'œuvre qualifiée au niveau des cadres inférieurs et moyens**, ainsi que des **machinistes**.
- Concernant l'attrait de l'employeur, les plus grands potentiels résident dans la **compatibilité avec une vie de famille** et des **horaires flexibles**, des éléments essentiels pour la conciliation entre vie professionnelle, vie familiale et vie privée.
- En moyenne sur l'ensemble des entreprises, **la proportion de collaborateurs à temps partiel est inférieure à la moyenne suisse**, notamment au niveau du personnel de chantier.
- Certaines entreprises ont une **proportion très élevée de collaborateurs à temps partiel**, jusqu'à 42,9%.
- **L'expérience faite avec le travail à temps partiel varie en fonction des groupes professionnels** : au niveau du personnel administratif et technique, l'expérience est très majoritairement positive (94%), au niveau des cadres, une grande partie des entreprises qui proposent du temps partiel déclarent une expérience positive (71%). Au niveau du personnel de chantier, seules 33% des entreprises déclarent une expérience positive.
- 34% des entreprises prévoient de proposer **davantage de postes à temps partiel à l'avenir**.

Méthode

Pour ce sondage, le secrétariat d'Infra Suisse et le Bureau UND ont développé un questionnaire spécifique pour l'association, en français et en allemand, qui a été mis en ligne en septembre 2019. Les 23 questions ont permis de rassembler des faits et, surtout, des évaluations des responsables des RH. Les réponses sont différenciées en fonction de la taille de l'entreprise et des groupes professionnels (personnel de chantier, cadres et personnel administratif et technique).

Parmi les 178 entreprises sollicitées, 68, soit 35%, ont participé au sondage (dont 61 de Suisse alémanique, 6 de Suisse romande et 1 de Suisse italienne). La répartition en fonction de la taille estimée de l'entreprise est la suivante :

Grandes entreprises (plus de 150 collaborateurs/trices) :	19 (35%)
Entreprises de taille moyenne (50 à 150 collaborateurs/trices) :	28 (65%)
Petites entreprises (moins de 50 collaborateurs/trices) :	21 (26%)

Ces 68 entreprises occupent, au total, 7'562 collaborateurs/trices.

Résultats du sondage

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée et l'attrait de l'employeur

L'attrait de l'employeur est un facteur important pour les secteurs et les entreprises victimes d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Qu'en est-il chez les entreprises actives dans la construction d'infrastructures ?

La figure 1 montre que de nombreuses entreprises présentent un **besoin élevé à très élevé de main-d'œuvre qualifiée** dans les fonctions de chef/fe d'équipe (69%), conducteur/trice de travaux (66%) et machiniste et spécialiste (66%). On notera les proportions sensiblement plus élevées dans les grandes entreprises pour les fonctions de conducteur/trice de travaux (90%) et établissement de devis / achats (53%).

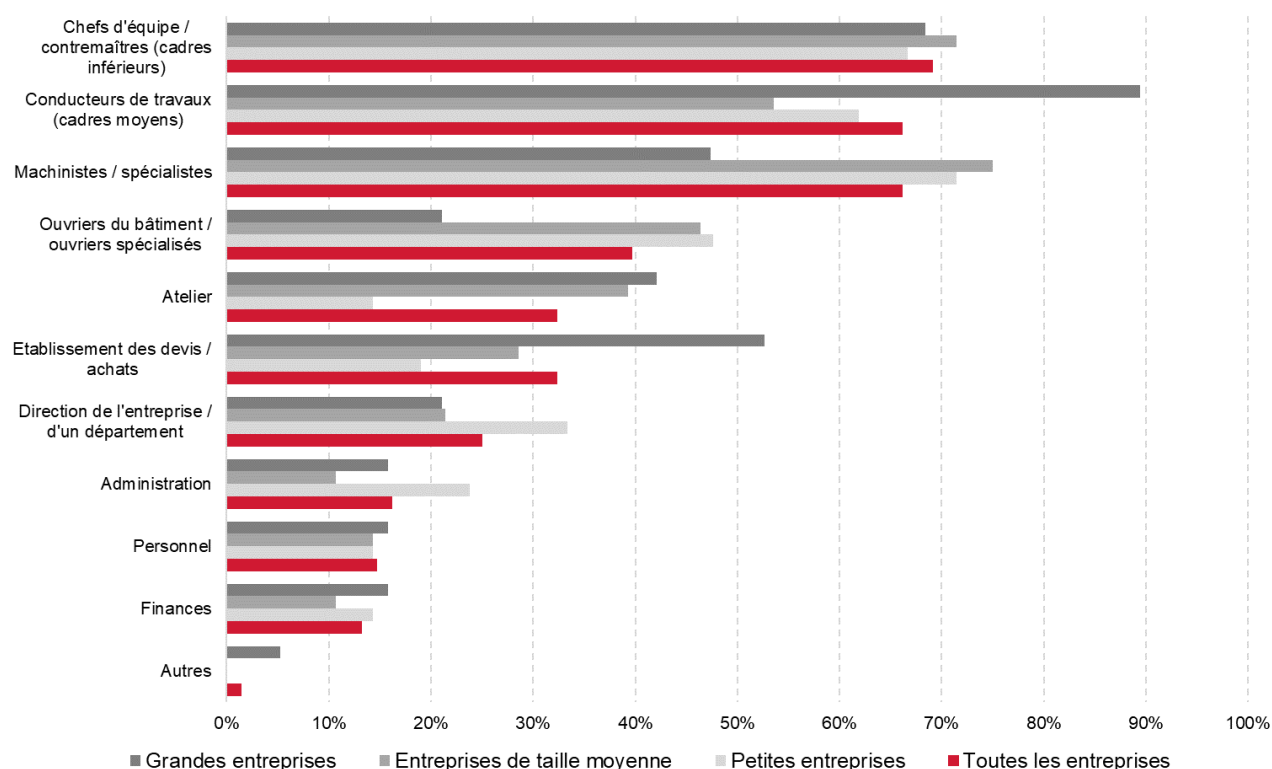


Figure 1 : Besoin de main-d'œuvre qualifiée des entreprises actives dans la construction d'infrastructures, par groupes professionnels

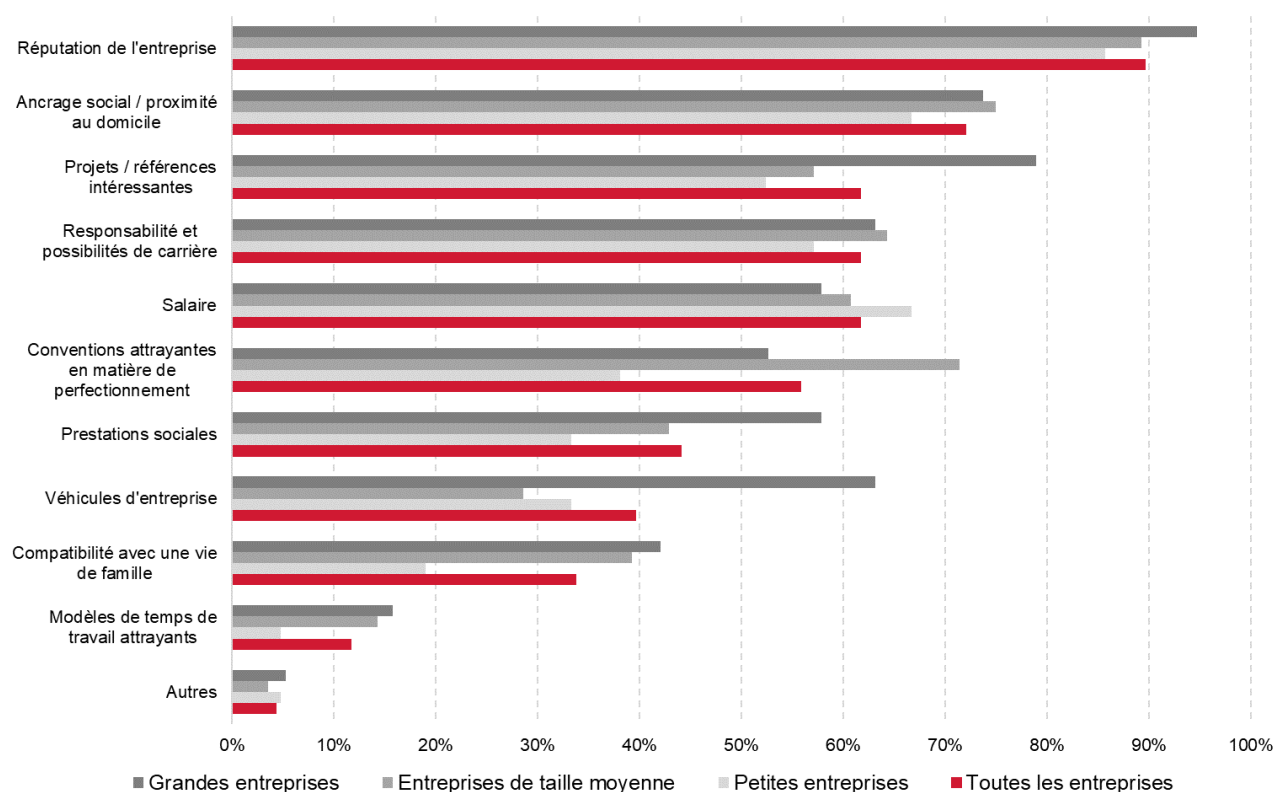


Figure 2 : Points forts en matière d'attrait de l'employeur, du point de vue des entreprises

Quels sont, du point de vue des entreprises, les points forts pour être un employeur attrayant ? La figure 2 montre que la **bonne réputation de l'entreprise** (90%) et l'**ancrage régional** (72%) sont les points forts de l'employeur les plus souvent évoqués. Ils sont suivis par les mesures de motivation au travail et les mesures matérielles.

La compatibilité avec une vie de famille (34%) et des modèles de temps de travail attrayants (12%), tous deux des éléments essentiels pour la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, sont en revanche les moins souvent évoqués. Cela signifie que ces deux éléments sont encore trop peu pris en compte. **Un potentiel important réside dans ce domaine.** Les réponses des entreprises à la question explicite concernant l'importance d'une bonne conciliation entre vie professionnelle et vie familiale confirment ce constat. Comme l'illustre la figure 3, moins de la moitié (49%) des entreprises considèrent cette conciliation comme un facteur important pour l'attrait de l'employeur. Dans les grandes entreprises, l'importance accordée à ce facteur est nettement plus élevée (63%).

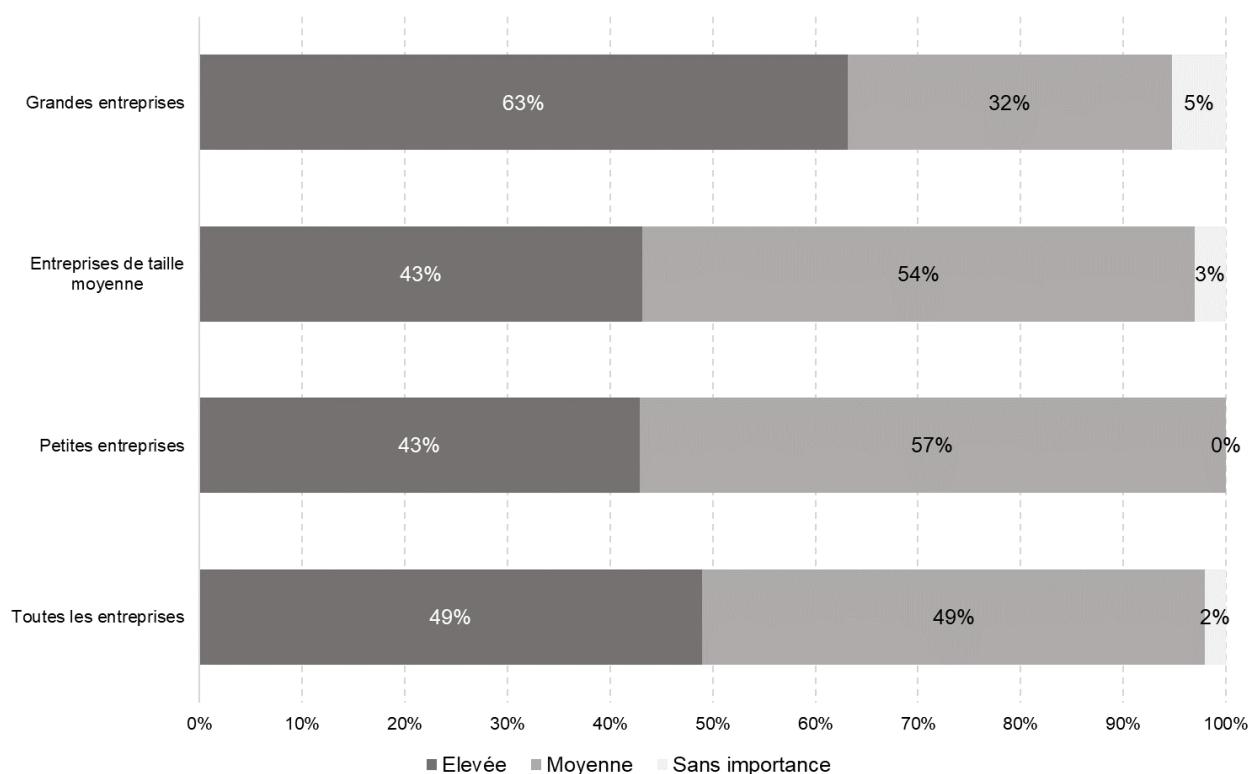


Figure 3: Importance d'une bonne conciliation entre vie professionnelle, vie familiale et vie privée

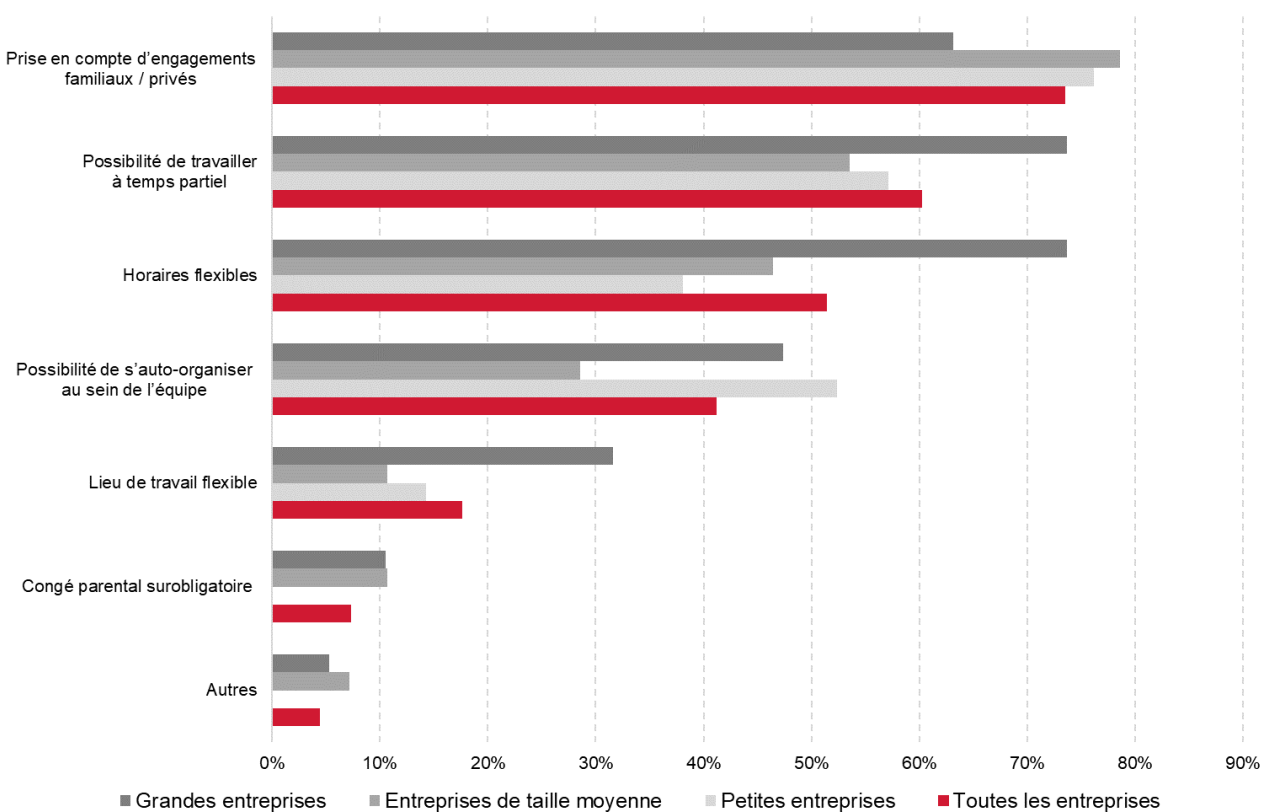


Figure 4 : Mesures des entreprises pour une bonne conciliation entre vie professionnelle, vie familiale et vie privée

A quelles mesures pour une bonne conciliation entre vie professionnelle, vie familiale et vie privée les entreprises accordent-elles la plus grande importance ? La figure 4 montre que la prise en compte d'engagements privés et familiaux arrive en première position (74%), suivie par les possibilités de travail à temps partiel (60%) et les horaires flexibles (51%). **Le congé parental ne joue aucun rôle pour la plupart des entreprises interrogées.** Cela contraste avec les observations du Bureau UND dans d'autres secteurs / entreprises et les sondages auprès des employés : aujourd'hui, il y a beaucoup plus de parents qui souhaitent partager le temps passé avec les enfants. Dans ce cadre, une importance particulière est accordée aux premières semaines après la naissance.

L'offre de temps partiel des entreprises actives dans la construction d'infrastructures

La possibilité de travailler à temps partiel est incontestablement l'une des mesures les plus importantes pour une bonne conciliation entre vie professionnelle, vie familiale et vie privée. **D'une manière générale, la Suisse présente une proportion élevée de collaborateurs à temps partiel, en comparaison européenne,** avec toutefois de grandes différences en fonction du sexe. Selon l'Office fédéral de la statistique, 38% des employés suisses travaillaient à temps partiel en 2018, les femmes étant toutefois 59% à profiter de cette possibilité, alors que les hommes ne sont que 18%. Qu'en est-il chez les entreprises actives dans la construction d'infrastructures ?

Les raisons pour proposer du temps partiel montrent que les entreprises souhaitent répondre aux besoins des collaborateurs/trices actuels et futurs. La figure 5 montre que le **maintien et le recrutement de main-d'œuvre qualifiée**, la santé et la conciliation entre vie professionnelle, vie familiale et vie privée arrivent en tête. La souplesse de l'entreprise ne joue un rôle que pour 20% des entreprises interrogées. Les entreprises du secteur réagissent ainsi à un marché du travail en mutation.

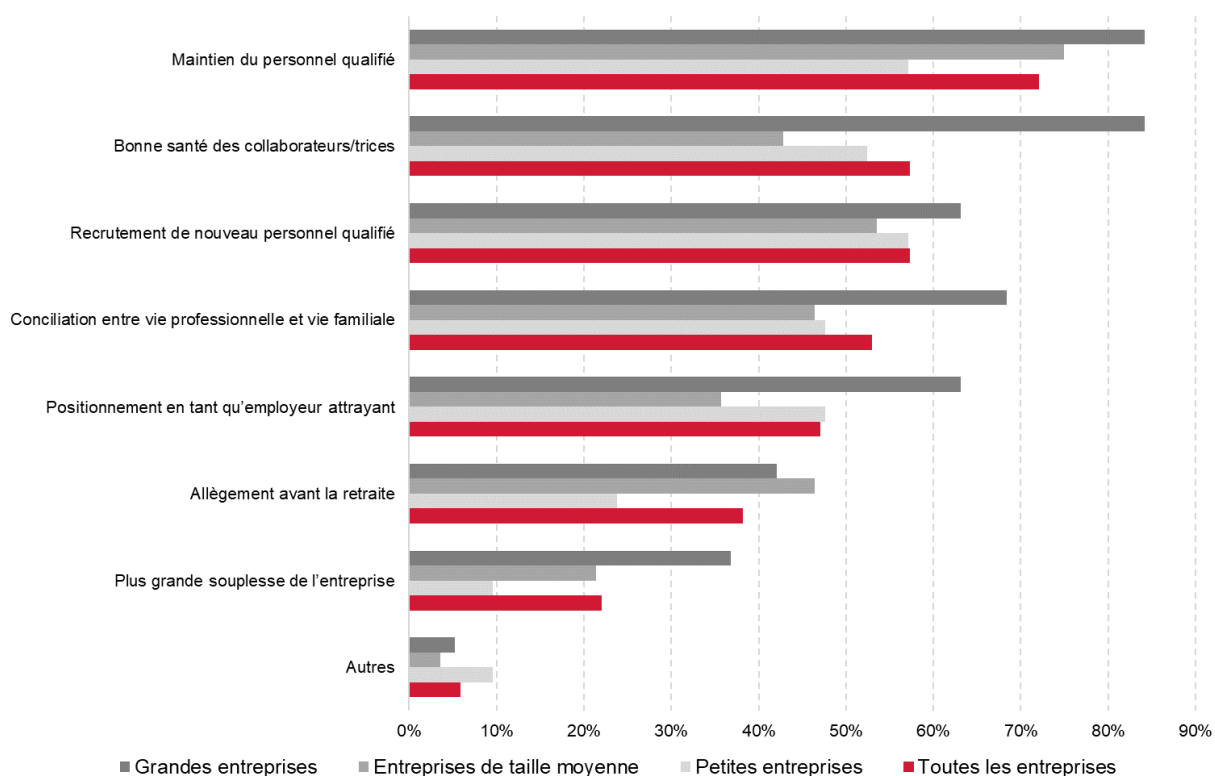


Figure 5: Les raisons des entreprises pour proposer du temps partiel

La figure 6 montre une proportion moyenne de temps partiel pour l'ensemble des entreprises et des groupes professionnels (3,9%) **nettement en dessous de la moyenne suisse, tous secteurs confondus**. Si l'on considère les différents groupes professionnels, on constate toutefois d'importantes différences. Chez le personnel administratif et technique, elle est la plus élevée, avec 21,3%. La proportion nettement plus élevée (54,7%) pour les petites entreprises est probablement liée au fait qu'un plein temps n'est tout simplement pas possible pour certains postes, compte tenu de la petite taille de l'entreprise. **Chez les cadres (4,8%) et le personnel de chantier (1,3%), la proportion de temps partiel est très faible**. Cette situation est inhabituelle, en comparaison avec d'autres secteurs – la proportion de collaborateurs/trices à temps partiel y est souvent nettement plus élevée que chez les cadres. Cela s'explique sans doute par les spécificités du secteur (organisation du chantier).

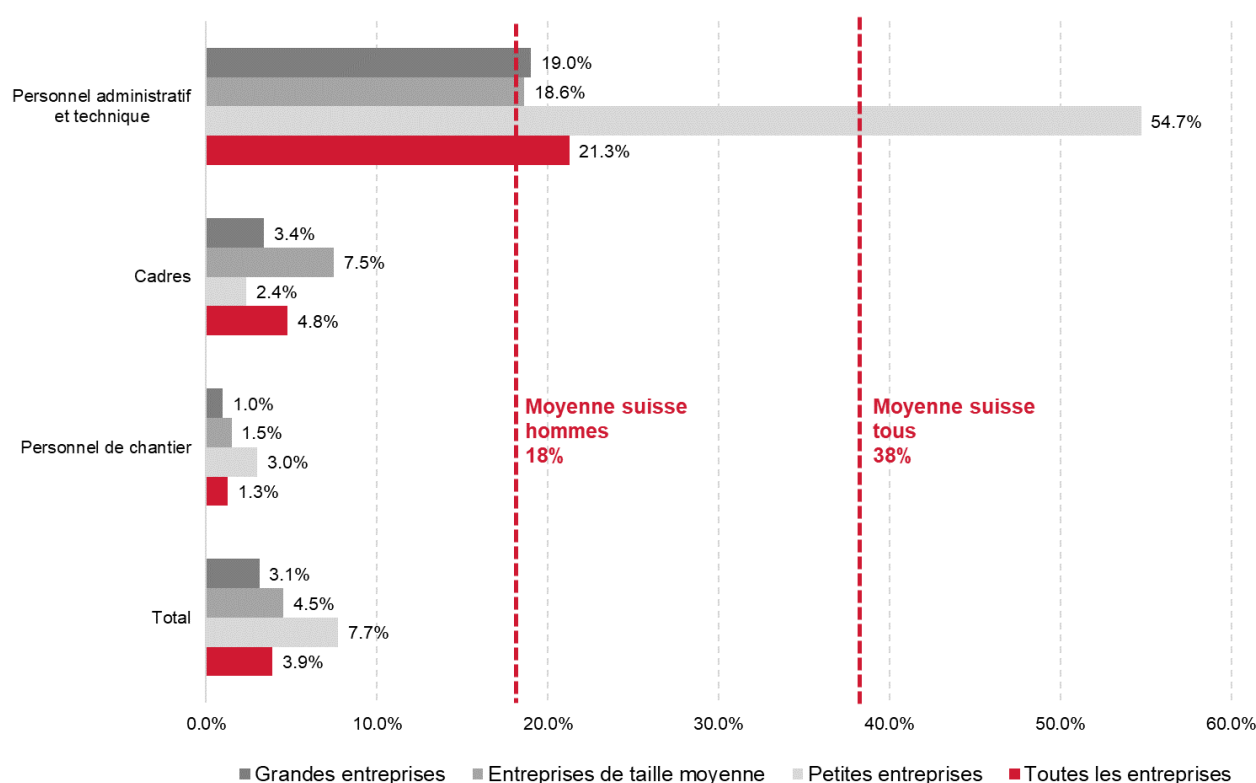


Figure 6 : Proportion de collaborateurs/trices à temps partiel (taux d'occupation < 90%) par groupe professionnel

Les entreprises avec la plus grande proportion de collaborateurs/trices à temps partiel

Les moyennes cachent des valeurs ponctuelles plus élevées. Ainsi, la moyenne ne permet pas de constater que **certaines entreprises ont déjà mis en place une autre culture**. Les figures 7 à 9 illustrent les 10 entreprises avec les proportions les plus élevées de temps partiel. Dans ces figures, on distingue également la proportion globale, la proportion du personnel de chantier et celle des cadres. On trouve ainsi une petite entreprise avec une proportion de temps partiel de 42,9%, supérieure à la moyenne suisse. Deux entreprises présentent une proportion moyenne nettement au-dessus de la moyenne du secteur pour le personnel de chantier avec, respectivement, 23,8% et 24,2%. La proportion la plus élevée pour les cadres s'élève à 33,3%, dans une autre entreprise.

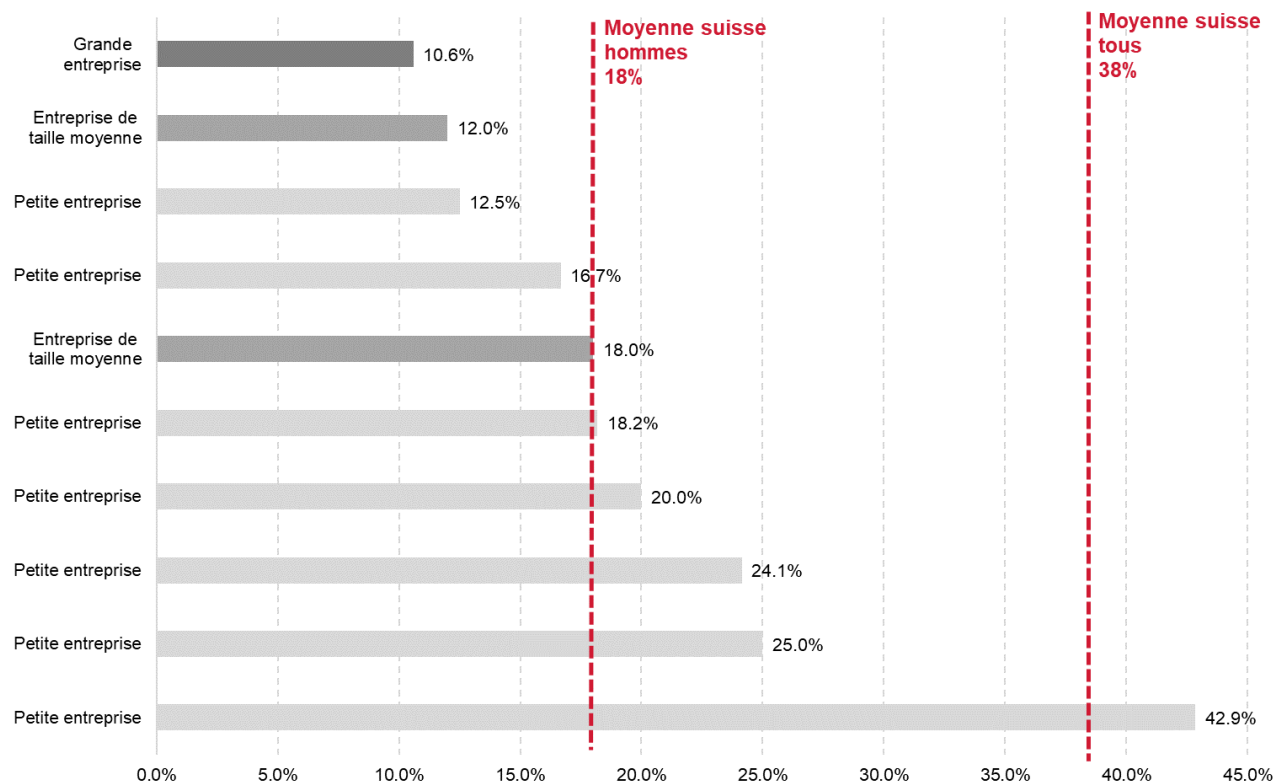


Figure 7 : Les 10 entreprises avec les proportions les plus élevées de temps partiel pour l'ensemble des collaborateurs.

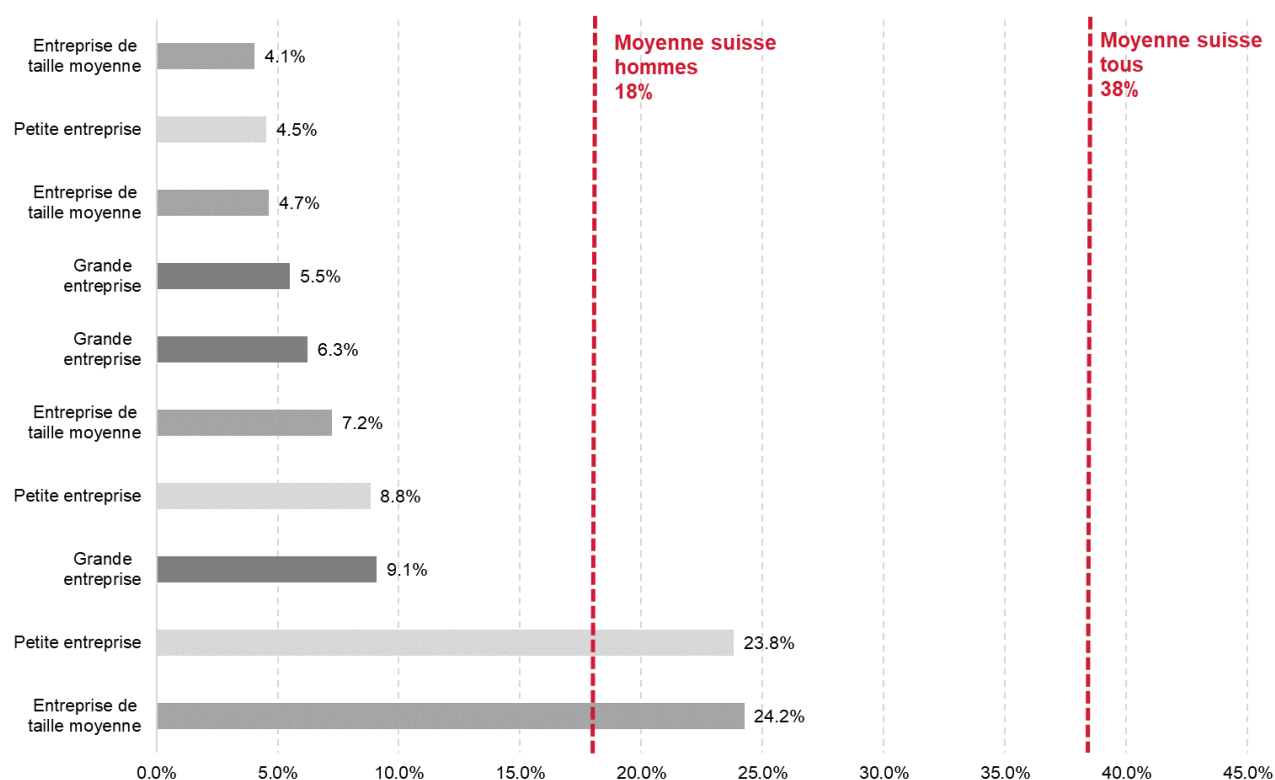


Figure 8 : Les 10 entreprises avec les proportions les plus élevées de temps partiel pour le personnel de chantier

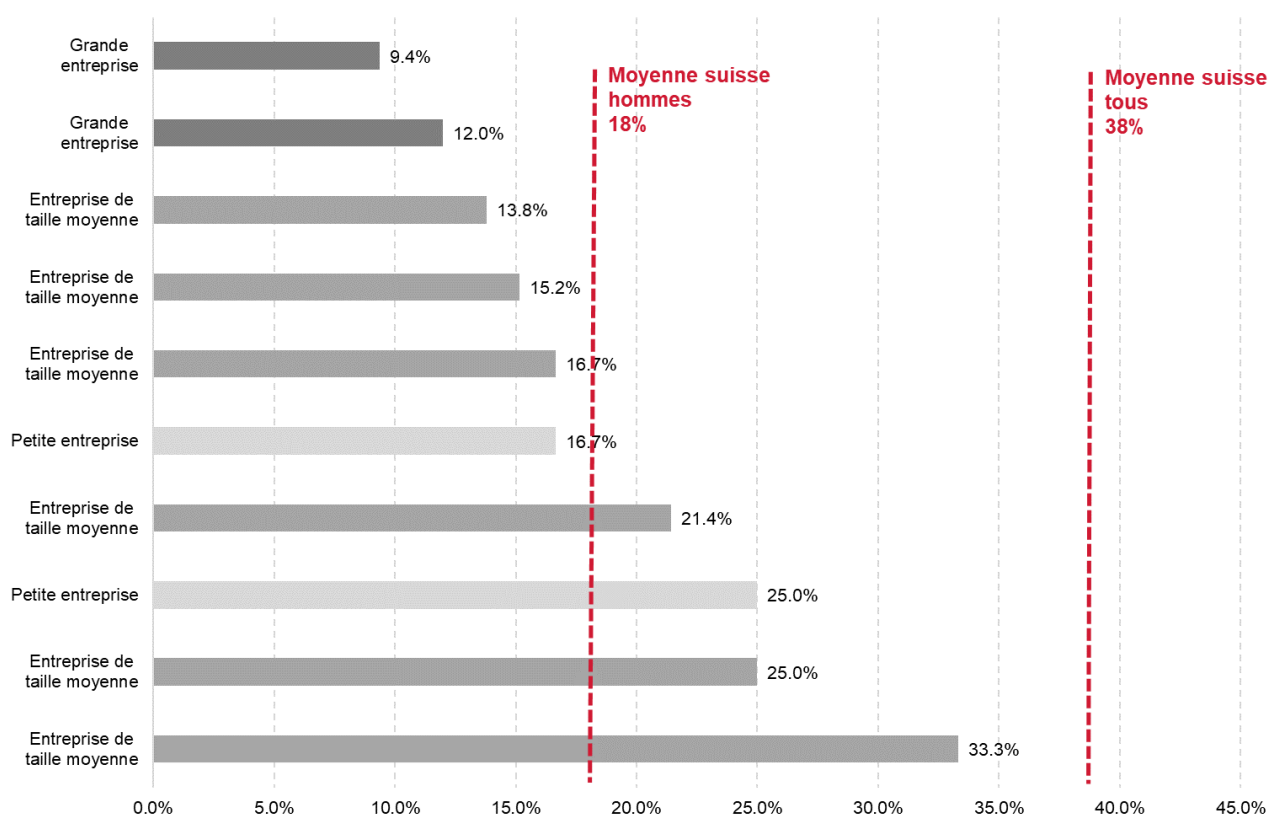


Figure 9 : Les 10 entreprises avec les proportions les plus élevées de temps partiel pour les cadres

Concernant la proportion de collaborateurs/trices à temps partiel, il faut toutefois également tenir compte de la **gestion des heures supplémentaires et de la flexibilité du temps de travail**, afin de pouvoir évaluer les avantages pour les collaborateurs/trices. Car bien souvent, p.ex. des cadres avec un taux d'occupation proche d'un plein temps travaillent malgré tout l'équivalent d'un plein temps.

Expérience avec le temps partiel

La mise en œuvre de temps partiel est régulièrement liée à des défis importants pour les organisations. Les tâches doivent être réparties et l'organisation du travail adaptée en conséquence. Les supérieurs doivent pouvoir s'adapter à la nouvelle situation et adapter leur style de direction. Le sondage a montré des **expériences très contrastées avec le temps partiel**, notamment entre les différents groupes professionnels (figure 10). Ainsi, seuls 33% des entreprises interrogées ont indiqué que le temps partiel fonctionne sans problème ou majoritairement bien pour le personnel de chantier. Pour les cadres, cette proportion est nettement plus élevée, à 71%. Les meilleures expériences avec le temps partiel sont réalisées avec le personnel administratif et technique.

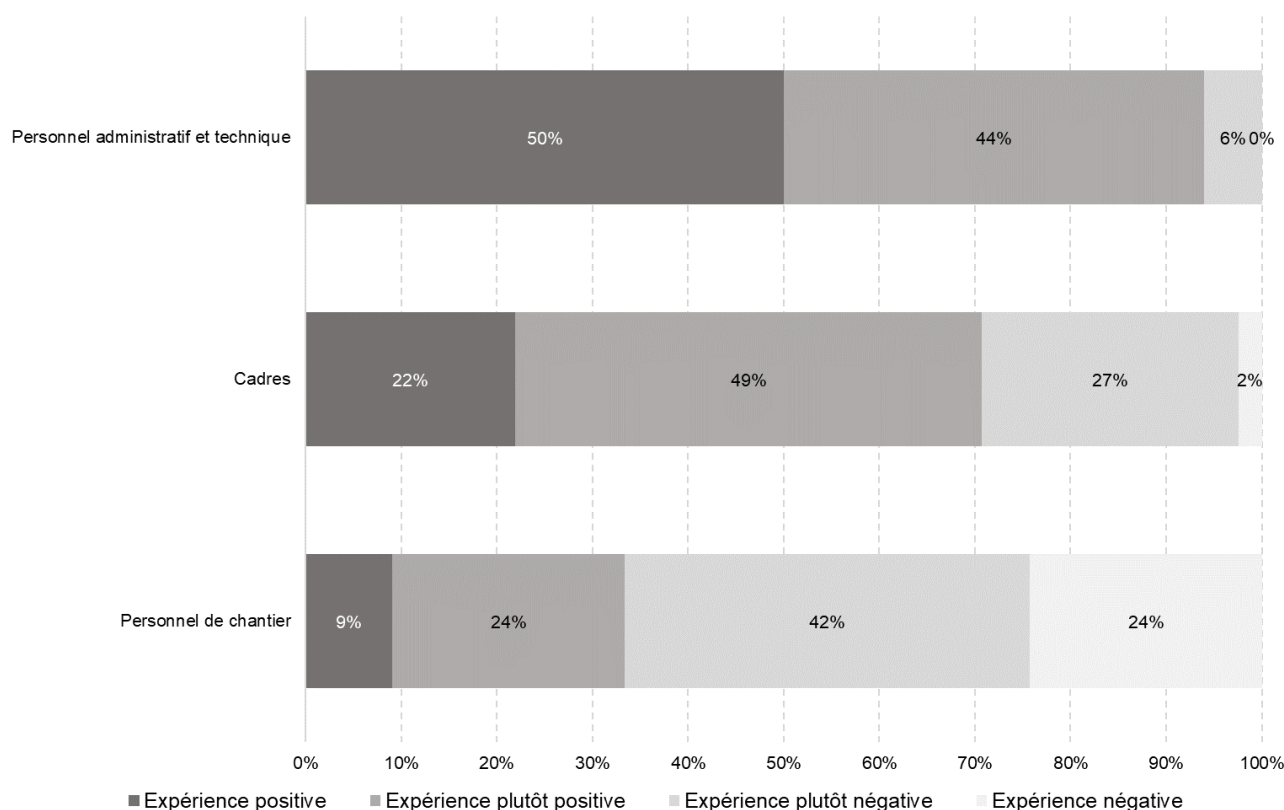


Figure 10 : Expérience des entreprises avec le temps partiel, en fonction des groupes professionnels

Les défis sont liés principalement à l'organisation du travail. Ainsi, dans de nombreuses entreprises interrogées, les équipes de chantier travaillent ensemble toute la semaine, et ces entreprises ne voient pas de possibilité de temps partiel. Une entreprise note que **les exigences des clients augmentent** et que les mandats doivent être réalisés dans des délais toujours plus serrés. Cela requiert une présence correspondante des collaborateurs/trices. Parallèlement, on évoque toutefois également des exemples de meilleure pratique. Ainsi, certains ingénieurs et ingénieures civils travaillent à temps partiel pour assurer le suivi des travaux.

Que font les entreprises pour maîtriser les défis liés au temps partiel ? La figure 11 montre que **l'accent est mis principalement sur l'organisation des remplacements et la communication**. On relèvera notamment l'importance accordée au flux d'informations par les grandes entreprises. A côté de cela, on peut également noter que 20% des entreprises indiquent réévaluer régulièrement le taux d'occupation des collaborateurs/trices.

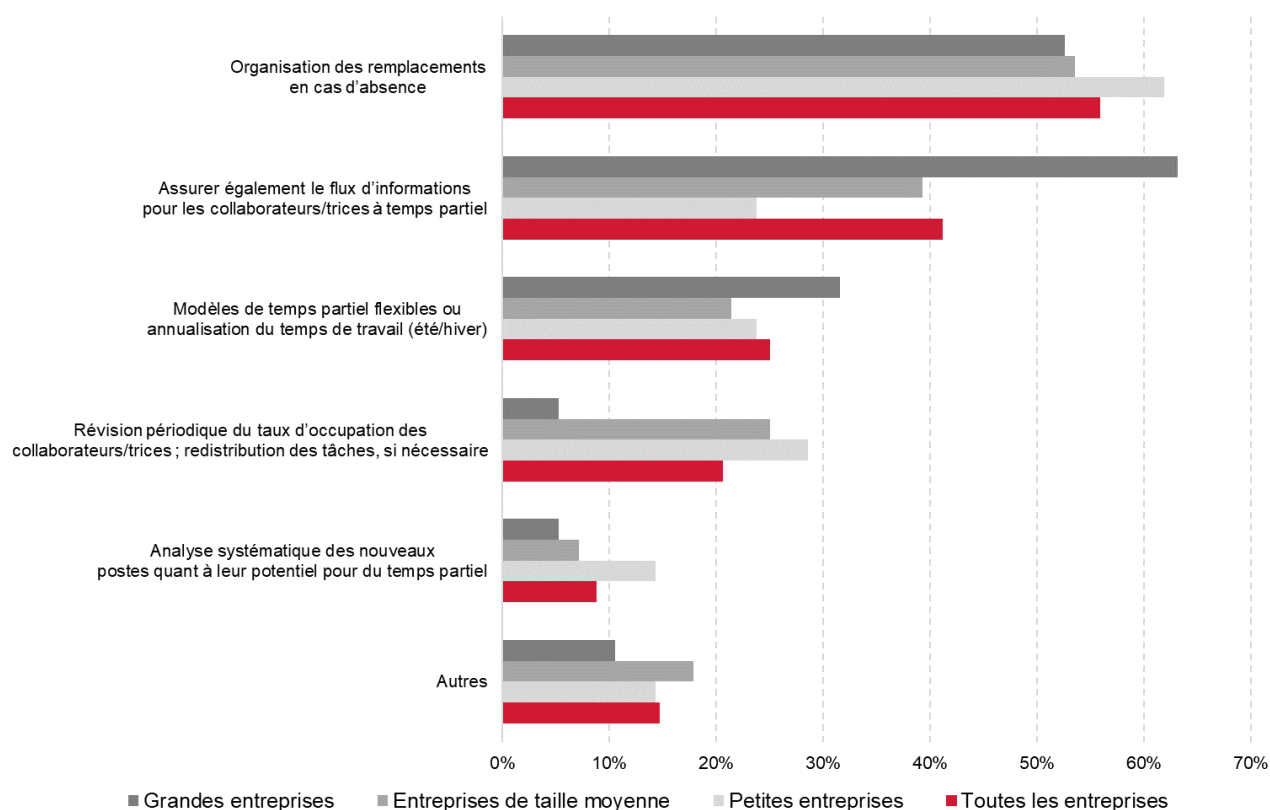


Figure 11 : Mesures prises par les entreprises pour la promotion du temps partiel

Evolution de l'importance du travail à temps partiel

Quel est le besoin de temps partiel et comment l'offre de temps partiel évoluera-t-elle ? Les figures 12 et 13 montrent que les choses bougent dans les entreprises.

La figure 12 montre que 43% des entreprises connaissent un besoin de temps partiel. On constate toutefois des **différences importantes entre les grandes entreprises, les entreprises de taille moyenne et les petites entreprises**. Ainsi, 74% des grandes entreprises déclarent un besoin de temps partiel, alors qu'elles ne sont que 24% parmi les petites entreprises.

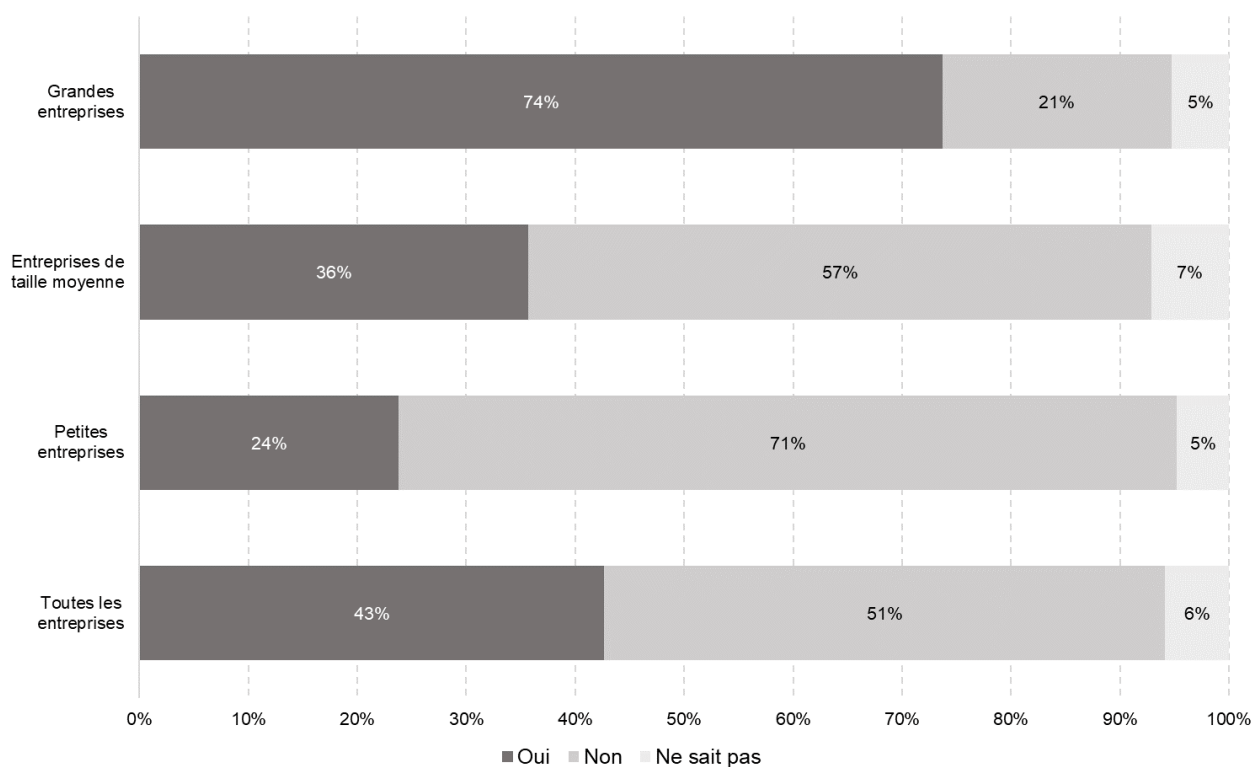


Figure 12 : Connaissez-vous ou ressentez-vous, dans votre entreprise, un besoin de temps partiel de la part des collaborateurs/trices ?

34% des entreprises (figure 13) prévoient de proposer davantage de temps partiel à l'avenir. Là aussi, les grandes entreprises sont plus nombreuses dans ce cas (58%).

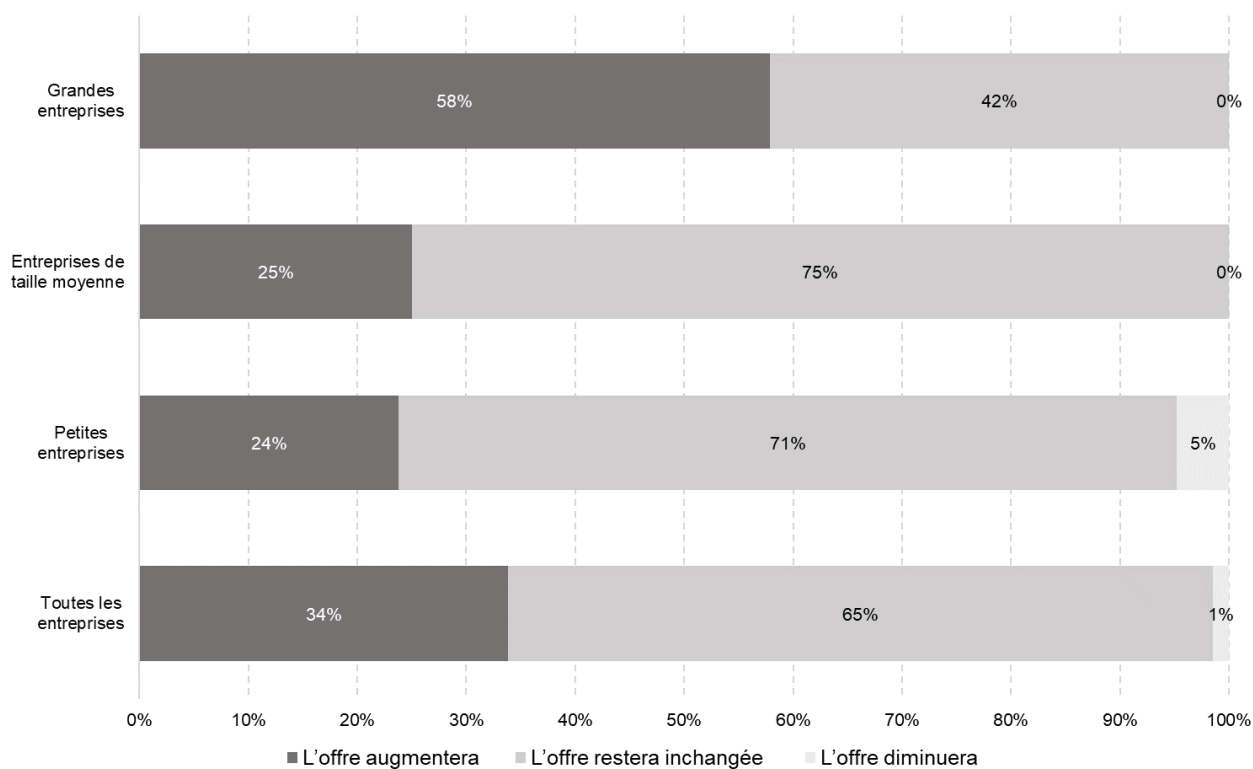


Figure 13 : Evolution de l'offre de temps partiel des entreprises actives dans la construction d'infrastructures

Conclusion

Les résultats de ce sondage auprès des membres d'Infra Suisse montrent un lien entre le besoin de main-d'œuvre qualifiée et les possibilités de concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée au niveau des cadres inférieurs et moyens ainsi que des machinistes est confirmée par les entreprises interrogées. On constate un réel potentiel pour augmenter l'attrait du marché du travail dans le domaine de la compatibilité avec une vie de famille et des horaires flexibles. Les entreprises du secteur prennent conscience que les besoins des collaborateurs/trices actuels et futurs évoluent. Cette prise de conscience correspond aux observations du Bureau UND et d'autres études : les collaborateurs/trices sont de plus en plus nombreux à vouloir mieux harmoniser le travail avec d'autres domaines de la vie – comme les enfants, la famille ou un travail bénévole. Les jeunes pères actuels veulent notamment passer davantage de temps avec leurs enfants.

Parallèlement, on constate que, dans les entreprises actives dans la construction d'infrastructures, la proportion de travail à temps partiel reste encore en dessous de la moyenne suisse. Cette proportion est particulièrement faible pour le personnel de chantier et les cadres. Les entreprises interrogées invoquent, d'une part, des aspects spécifiques au secteur comme le travail au sein d'équipes sur les chantiers. D'autre part, on peut également supposer quelques réserves face au temps partiel, une faible diffusion d'exemples positifs et un certain manque d'échanges sur ce thème.

L'expérience avec le temps partiel et l'analyse des entreprises du top 10 concernant le temps partiel montrent toutefois que le temps partiel peut aussi avoir sa place dans le secteur de la construction.