

Position | juin 2024

Retour à l'emploi après une interruption pour raisons familiales



Égalité & conciliation

Table des matières

| | |
|--|-----------|
| Liste des figures et des tableaux | 2 |
| Liste des abréviations | 4 |
| Résumé | 5 |
| 1 Introduction à la thématique | 10 |
| 2 Situation de départ | 11 |
| 2.1 Définition des candidat-e-s au retour | 12 |
| 2.2 Les candidat-e-s au retour en chiffres | 14 |
| 2.3 Situation politique..... | 24 |
| 2.4 Conséquences d'une absence prolongée du marché du travail | 26 |
| 3 Analyse des problèmes | 28 |
| 3.1 Des conditions-cadre étatiques insuffisantes | 28 |
| 3.2 Conditions cadres insuffisantes sur le marché du travail | 30 |
| 3.3 Accès inégal à la formation continue (selon le taux d'emploi et le sexe)..... | 32 |
| 3.4 Les besoins des candidat-e-s au retour..... | 37 |
| 4 Solutions possibles | 40 |
| 4.1 Critique du rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat Arslan | 40 |
| 4.2 Le rôle prépondérant du conseil pour une reprise d'une activité professionnelle..... | 42 |
| 4.3 Promotion de la formation continue..... | 44 |
| 4.4 Au-delà du retour à la vie active..... | 44 |
| 5 Offres existantes | 46 |
| 5.1 Centres de consultation pour femmes | 46 |
| 5.2 Offres des services cantonaux d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière en Suisse OPUC | 47 |
| 5.3 Offres de l'assurance chômage et du service public de l'emploi..... | 51 |
| 5.4 Organisations indépendantes | 59 |
| 5.5 Conseil au sein de l'aide sociale | 60 |
| 5.6 Formation professionnelle et continue..... | 61 |
| 6 Revendications | 66 |
| 6.1 Atteindre les personnes concernées requiert une stratégie nationale volontaire | 66 |
| 6.2 Financer les coûts directs et indirects du retour à la vie active | 67 |
| 6.3 Prolonger les délais-cadre dans la loi sur l'assurance-chômage..... | 67 |
| 6.4 Assouplir l'accès aux allocations journalières et aux MMT | 67 |
| 6.5 Redéfinir les objectifs des MMT | 68 |
| 6.6 Lancer un nouveau programme-pilote « Supported Re-Entry » | 68 |
| 6.7 Pérenniser viamia et renforcer la formation des conseillers et conseillères OPUC..... | 68 |
| 6.8 Encourager le maintien sur le marché du travail et prévenir la sortie du marché du travail..... | 69 |
| 6.9 Améliorer les statistiques relevés | 69 |
| 6.10 Améliorer continuellement les conditions-cadres permettant la conciliation | 69 |
| 7 En conclusion | 72 |
| Littérature | 73 |
| Annexes | 77 |

Liste des figures et des tableaux

| | |
|--|----|
| Figure 1: Evolution du taux d'activité | 15 |
| Figure 2 : Taux d'activité en équivalents plein temps..... | 16 |
| Figure 3 : Evolution du taux de chômage au sens BIT | 17 |
| Figure 4 : Nombre de femmes actives, sorties annuelles et taux de sortie du marché du travail..... | 17 |
| Figure 5 : Nombre d'hommes actifs, sorties annuelles et taux de sortie du marché du travail..... | 18 |
| Figure 6 : Raisons pour lesquelles les hommes inactifs renoncent à travailler | 19 |
| Figure 7 : Raisons pour lesquelles les femmes inactives renoncent à travailler..... | 19 |
| Figure 8 : Statut des femmes sur le marché du travail avant et après la naissance du 1 ^{er} et du 2 ^e enfant ... | 22 |
| Figure 9 : Situation professionnelle des mères et des pères avec partenaire et enfant(s) dans le ménage.. | 23 |
| Figure 10 : Taux de surqualification des salarié-e-s de formation tertiaire..... | 26 |
| Figure 11 : Mesures en faveur de l'égalité hommes-femmes prises dans les PME | 32 |
| Figure 12 : Encouragement de la formation continue par l'employeur..... | 33 |
| Figure 13 : Conditions remplies par les personnes selon différents modèles..... | 36 |
| Figure 14: Facteurs de succès du retour à l'emploi..... | 43 |
| Figure 15 : Consultations des OPUC selon l'âge en début de consultation | 48 |
| Figure 16 : Contenu de la consultation des OPUC, en pourcent | 49 |
| Figure 17 : Part des chômeuses et chômeurs BIT selon leur statut d'inscription à l'ORP et selon leur dernier statut sur le marché du travail | 52 |
| Figure 18 : Nombre de bénéficiaires d'indemnités journalières avec période éducative comme motif de prolongation du délai-cadre d'indemnisation..... | 54 |
| Figure 19 : Taux de participation à la formation continue selon le statut sur le marché du travail..... | 64 |
| Tableau 1 : Soutien des employeurs à la formation continue..... | 33 |
| Tableau 2 : Intérêt des objectifs stratégiques de la SPE 2030 dans la perspective du retour à la vie active | 58 |

Annexe

| | |
|--|----|
| Figure 20: Programme « Supported Re-Entry », vision de Travail.Suisse..... | 81 |
| Tableau 3 : Aperçu de tous les centres de consultation pour femmes | 77 |
| Tableau 4 : Droit à l'indemnité et délais-cadres en cas de période éducative | 78 |

Auteurs

Valérie Borioli Sandoz
Responsable de la politique de l'égalité et de la conciliation
031 370 21 11 | 079 598 06 37
borioli@travailsuisse.ch

Selina Suter
Collaboratrice scientifique
031 370 21 11
suter@travailsuisse.ch

Berne, juin 2024

Liste des abréviations

| | |
|-------|---|
| AC | Assurance chômage |
| AVS | Assurance vieillesse et survivants |
| BFEG | Bureau fédéral de l'égalité entre hommes et femmes |
| BIT | Bureau international du travail |
| CDIP | Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique |
| CII | Collaboration inter-institutionnelle |
| CSEC | Commission de la science, de l'éducation et de la culture |
| ESPA | Enquête suisse sur la population active (OFS) |
| LACI | Loi sur l'assurance chômage |
| LEg | Loi sur l'égalité entre femmes et hommes |
| LFCo | Loi sur la formation continue |
| LFPr | Loi sur la formation professionnelle |
| MMT | Mesures du marché du travail |
| OFAS | Office fédéral des assurances sociales |
| OFS | Office fédéral de la statistique |
| OPUC | Offices cantonaux d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière |
| ORP | Office régional de placement |
| SECO | Secrétariat d'Etat à l'économie |
| SEFRI | Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation |
| SPE | Service public de l'emploi |

Résumé

Il y a dix ans, Travail.Suisse publiait ses recommandations pour favoriser le retour à la vie active des personnes – des femmes en majorité – qui ont interrompu leur carrière professionnelle durant plusieurs années. Elles concluaient l'étude Expérience ReProf¹ menée auprès de différents milieux (services de conseils aux femmes, offices régionaux de placement, services sociaux, etc.). Depuis dix ans, très peu de choses ont changé. Le contexte politique et économique actuel est plus conscient des enjeux, maintenant que la pénurie de main d'œuvre qualifiée – déjà mentionnée il y a dix ans – se fait douloureusement sentir dans certaines branches.

Au Parlement, le postulat Moret 19.3621 « Accompagnement des femmes au titre de l'égalité entre femmes et hommes. Quel avenir pour les services de consultation ? » avait trouvé une issue favorable. Le rapport d'étude du Conseil fédéral fourni des réponses intéressantes. Le postulat Arslan 20.4327 « Train de mesures pour faciliter la réintégration des femmes dans le monde professionnel » a été accepté par le Conseil national de manière inattendue alors que la douzaine d'interventions parlementaires lancées à la suite du projet Expérience ReProf ont toutes été refusées. Tout récemment, la motion Maret 23.3699 « Renforcer le soutien aux formations continues et aux reconversions professionnelles pour favoriser le retour dans le monde du travail » a mis la question du financement insuffisant des mesures de réinsertion sur la table du Conseil des Etats qui l'a acceptée. La commission en charge de son traitement a déposé son propre postulat pour connaître les façons d'apporter un soutien financier aux candidat-e-s au retour (Postulat CSEC-N 24.3010. Renforcer le soutien aux formations continues et aux reconversions professionnelles pour favoriser le retour dans le monde du travail).

Fort de son expérience, Travail.Suisse présente son analyse de la situation actuelle et ses revendications. Car la reprise d'un emploi après une interruption de l'activité professionnelle de plusieurs années revêt de l'importance à différents niveaux : pour les individus concernés, pour la société et pour les entreprises. L'objectif premier de Travail.Suisse est le retour réussi à la vie professionnelle à long terme. Il s'agit d'une réinsertion professionnelle qui correspond à la qualification des personnes – formation professionnelle ainsi qu'expérience de vie.

Les candidat-e-s au retour ne sont pas un groupe homogène, mais quelques caractéristiques communes peuvent tout de même être dégagées. Le phénomène concerne avant tout les femmes, puisque ce sont elles en majorité qui sont encore concernées par un retrait de la vie active pour des raisons familiales, même si, au cours des dernières années, ces départs sont devenus moins fréquents et durent moins longtemps. Certains points communs aux candidat-e-s au retour qui font l'objet de ce rapport peuvent être esquissés, dont un en particulier complique la situation : ils et elles sont difficilement atteignables par les canaux habituels (institutions et employeur).

Définition

Pour plus de clarté, Travail.Suisse a retenu une définition des candidat-e-s au retour en quatre points : **ne plus être actif-ve** sur le marché du travail pour des raisons familiales ; bénéficier d'une **formation achevée et d'une expérience professionnelle en Suisse** ; être en retrait de la vie active **depuis plusieurs années** et **ne plus avoir de lien avec le monde professionnel** (contrat ou emploi en vue). Les candidat-e-s au retour ne disposant d'aucune expérience professionnelle en Suisse présentent des caractéristiques et des besoins particuliers. De ce fait, la thématique des personnes migrantes candidat-e-s au retour ne fait pas partie de l'analyse.

¹ Travail.Suisse (2013) : « Réussir son retour à la vie active : Champs d'action et mesures possibles dans le domaine de la formation et de l'intégration des personnes souhaitant réintégrer le marché du travail »

Données et chiffres manquants

Le phénomène des retours à la vie active après une interruption pour des raisons familiales est difficile à cerner avec précision car les données ne sont toujours pas recensées par les instances concernées. Il s'appréhende par le biais de relevés indirects. Le fait de fonder une famille n'a guère d'impact sur l'activité professionnelle des hommes, alors que celle des femmes évolue nettement. Les femmes réduisent souvent leur taux d'occupation ou quittent le marché du travail, souvent de manière durable et à long terme. Les femmes restent majoritairement actives après la naissance des enfants. Seule une minorité arrête toute activité professionnelle. Cette minorité rencontre plus de difficultés à se réinsérer sur le marché du travail. Ces difficultés sont en étroite relation avec la durée du retrait du marché du travail (plus elle est longue, plus il est difficile de retrouver un emploi équivalent à celui exercé avant le retrait). Le taux d'activité des femmes s'effondre à partir de 30 ans et ne rejoint jamais celui des hommes, même dans les classes d'âge supérieures. Le phénomène du « licenciement informel » conduit chaque année entre 11 et 15% des femmes actives à ne pas reprendre le travail après une maternité, bien qu'elles le souhaitent. Rapporté au nombre de naissances (82 000 en 2022), entre 9 000 et 12 000 femmes devenues mères ne retrouvent pas leur emploi contre leur volonté après un congé maternité. A ce chiffre s'ajoutent une partie des 175 000 personnes qui quittent (plus ou moins) volontairement le marché du travail (chômage et retrait comptés ensemble).

En 2024, le climat politique et juridique est marqué par une volonté d'éliminer les régimes différents appliqués aux femmes et aux hommes, dont l'âge ordinaire de la retraite relevé à 65 ans pour toutes et tous. Le Tribunal fédéral a, dans sa jurisprudence, supprimé le caractère de prévoyance du mariage : plus aucun automatisme ne prévaut dans l'attribution des contributions d'entretien après un divorce ou une séparation, ce qui oblige toutes les femmes à reprendre un travail quel que soit leur âge. Deuxièmement, la rente à vie des veuves dans l'AVS est menacée par une proposition du gouvernement. Enfin, on assiste à des attaques régulières contre les personnes qui travaillent à temps partiel.

Conséquences d'un retrait long du marché du travail

Les conséquences d'un retrait long du marché du travail sont nombreuses au niveau individuel et marquent le retour à la vie active, qui ne se réalise pas de manière optimale. Lorsqu'elles y sont obligées, les femmes reprennent rapidement un emploi « coûte que coûte », sans accompagnement adéquat et de longue durée. Cela conduit à une situation qui n'est pas stable dans le temps, avec un grand risque de changement rapide d'emploi. Les femmes souffrent plus souvent d'emplois atypiques, source de précarité et dotées de mauvaises conditions de travail. Les femmes sont plus concernées par le manque d'emploi et de sous-emploi. Ces conséquences sur le front de l'emploi se paient en stress supplémentaire. La réduction unilatérale de l'emploi des femmes lors de la naissance des enfants conduit à des inégalités entre femmes et hommes qui perdurent jusqu'à l'âge de la retraite, alors souvent synonyme de pauvreté pour les femmes.

Analyse des problèmes

L'analyse des problèmes doit aborder plusieurs angles. Les conditions-cadres offertes par l'Etat sont globalement insuffisantes : soutien financier insuffisant aux coûts de l'accueil extra-familial, pas de soutien à la parentalité (pas de congé parental), suppression des aides financières des services de conseil aux femmes et par conséquent disparition du travail de sensibilisation sur les conséquences des choix de vie, durée insuffisante du soutien via les allocations de l'assurance-chômage.

Les conditions-cadre présentes sur le marché du travail sont pénalisantes : les candidat·e·s au retour sont victimes de discrimination selon l'âge, qui est largement pratiquée au sein des PME déjà dès 45 ans. Les

candidat·e·s au retour privilégié·e·s (avec une formation tertiaire et/ou des moyens financiers élevés) peuvent bénéficier de programmes de réinsertion ciblés et coûteux et financés de manière privée. La grande majorité des PME ne se soucient pas assez d'égalité, ni de conciliation, se privant ainsi d'un potentiel de main d'œuvre important. Seules les grandes entreprises proposent des programmes de réinsertion professionnelle, mais à un public ciblé. Le potentiel de la main d'œuvre n'est pas complètement exploité, surtout par les PME.

L'accès à la formation continue est inégal selon le taux d'occupation et le sexe. La formation initiale et la formation continue sont toutes deux essentielles au maintien de l'employabilité. Les femmes suivent des formations continues surtout en début de carrière (entre 25 et 34 ans), alors que la proportion s'inverse ensuite par rapport aux hommes. Plus l'interruption de carrière est longue, moins un·e candidat·e au retour à l'emploi peut compter sur un soutien adéquat, y compris un financement d'une formation continue ou de remise à niveau des connaissances. La chance et le hasard s'invitent dans le tableau lorsqu'un·e candidat·e au retour souhaite bénéficier des mesures prévues pour son cas dans l'assurance-chômage. Enfin, ce que nous avons relevé en 2013 dans le cadre du projet Expérience ReProf reste valable : les personnes sans emploi sont obligées de payer elles-mêmes les frais de formation continue.

Les besoins des candidat·e·s au retour sont connus depuis 2013, grâce aux enseignements tirés du projet Expérience ReProf de Travail.Suisse. Dix ans après, on peut dresser un bilan des besoins qui ne sont toujours pas satisfaits. L'accompagnement de longue durée fait défaut. Cet accompagnement est nécessaire pour répondre aux besoins de développement personnel indispensable, puis pour guider les personnes dans l'acquisition de connaissances spécialisées et accéder aux mesures de formation, ainsi qu'à leur financement. Les personnes n'ont plus accès à des conseils juridiques abordables et il manque une sensibilisation aux conséquences du retrait du marché du travail ainsi qu'une certaine littéracie en matière financière qui manque souvent aux femmes.

Pistes pour des solutions possibles

L'analyse critique du rapport du Conseil fédéral est nécessaire avant de parler des solutions possibles. Les nombreuses critiques et lacunes de l'étude du SECO relevées lors de la Table ronde en novembre 2022 et transmises ensuite au Conseil fédéral n'ont pas été reprises dans le rapport du Conseil fédéral du 29 juin 2023, en réponse au postulat Arslan 20.4327 « Train de mesures pour faciliter la réintégration des femmes dans le monde professionnel ».

La formation des adultes et la formation continue sont une des solutions majeures à promouvoir, mais sans le conseil et l'accompagnement, des cours seuls ne suffiront pas à réintégrer les femmes sur le marché du travail. Au-delà du seul retour à la vie active, il est nécessaire de se préoccuper de la suite et d'élargir le cadre de l'analyse, en s'attardant sur la promotion du maintien dans la vie active, en mettant l'accent sur l'éducation financière des femmes et sur l'amélioration de la prévoyance professionnelle du travail à temps partiel.

Offres actuelles

Sur les onze **services de consultation pour les femmes**, trois ont dû fermer et deux autres fusionner d'ici 2021 en raison de la suppression du financement. Sur les sept services de consultation restants, trois autres disparaîtront, car ils cesseront de proposer des conseils individuels et se concentreront entièrement sur le conseil aux entreprises. Les quatre services de consultation restants se concentrent majoritairement sur les personnes qui leur sont adressées sur mandat de l'aide sociale, de l'ORP ou de l'AI. De plus, l'offre

des services de consultation restants ne s'adresse pas en premier lieu au groupe cible des personnes qui réintègrent le marché du travail.

L'offre des services cantonaux d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière OPUC n'est pas adaptée aux candidat·e·s au retour. La clientèle des OPUC est surtout constituée de jeunes de moins de 30 ans (77%), dont une majorité est préoccupée par le premier choix professionnel. La réinsertion professionnelle ne concerne que 5% des personnes conseillées dans les OPUC. L'offre est payante dans certains cantons, ce qui constitue un obstacle pour les personnes avec peu de moyens financiers. Il n'y pas assez d'offres spécifique au retour en emploi, sauf exceptions. L'argument principal avancé par le Département fédéral de l'intérieur pour supprimer les aides financières accordées aux Services de consultation pour les femmes (il existerait des prestations fournies à double par les services étatiques et par les services de consultation) est démentie. Les doublons n'ont jamais existé.

Le **projet viamia**, le service d'orientation professionnelle pour les personnes de plus de 40 ans soutenu par la Confédération, mérite une analyse succincte. Le groupe cible des personnes qui reprennent le travail a tendance à être plus jeune : le programme viamia ne s'adresse pas à la tranche d'âge souhaitée. Le groupe cible des personnes qui se réinsèrent ne dispose pas toujours d'un niveau d'employabilité et de qualification moyen à élevé et à nouveau, le groupe cible des personnes en réinsertion professionnelle a besoin d'un accompagnement à long terme. Le projet viamia a fait ses preuves mais surtout auprès d'un public déjà bien formé : il faut l'adapter pour répondre aux besoins des personnes en attente de réinsertion professionnelle et supprimer la limite d'âge.

L'offre des **Offices régionaux de placement ORP** et les dispositions contenues dans la loi sur l'assurance-chômage LACI est passée en revue. Le rôle de ces offices est à interroger car les femmes au chômage (au sens du BIT) n'y font pas appel lorsqu'elles recherchent un emploi après une interruption de carrière de longue durée. Cette tendance s'est accentuée au fil des années. Elle concerne désormais aussi les hommes. Plus souvent que les hommes, les femmes effectuent leurs recherches d'emploi sans l'aide d'un ORP et sans percevoir d'indemnités. Le groupe cible des personnes en réinsertion ne remplit pas toutes les conditions d'octroi de la LACI et n'a donc pas droit aux indemnités de chômage. Il n'a donc guère accès aux MMT. L'instrument prévu par la loi sur l'assurance-chômage (prolongation du délai-cadre de cotisations par libération de l'obligation de cotiser pour des raisons éducatives) est trop restrictif et est de moins en moins utilisé. Les mesures du marché du travail MMT, selon leur définition actuelle, ne sont pas adéquates pour favoriser le retour sur le marché du travail. Pouvoir accéder aux MMT est extrêmement difficile, du point de vue formel (conditions d'accès) comme du point de vue informel (grande marge d'appréciation des conseillers et conseillères ORP) qui tient plus du hasard et de la chance. Le programme « Supported Employment » présente quelques caractéristiques intéressantes à reprendre dans un nouveau programme spécifique consacré au retour à la vie active (job coach, dédommagements des employeurs qui investissent pour ré-intégrer des candidat·e·s au retour.

Plus de la moitié des objectifs de la **Stratégie du Service public de l'emploi 2030** concerne les personnes en recherche d'emploi ne percevant pas d'indemnités de chômage, ce que sont les candidat·e·s au retour. C'est une référence sur laquelle de nouveaux projets peuvent être élaborés et qui justifie une modification de la loi sur l'assurance chômage (assouplissement des critères d'accès aux MMT).

L'offre des **Services de l'aide sociale** présente un intérêt, celui d'un accompagnement et d'une aide personnelle. Toutefois, la réinsertion professionnelle requiert des compétences multidisciplinaires, inégalement réparties au sein de l'Etat social suisse et pas également disponibles entre les régimes sociaux. Le modèle de Collaboration interinstitutionnelle CII qui a été développé pour répondre à cette question a débouché sur des incitations perverses à transférer des cas difficiles à d'autres institutions. Il doit donc être amélioré.

En matière de **formation professionnelle**, la loi du même nom a des dispositions qui concernent les candidat·e·s au retour. Toutefois, les outils prévus sont peu utilisés par les cantons, pour autant de ce que l'on peut juger sur la base de chiffres dont il est difficile d'interpréter en raison d'une méthodologie de saisie confuse. A ce jour, seule une volonté politique forte provenant du Conseil fédéral permet de développer un programme spécifique sectoriel, comme celui des soins par exemple. Quant à la loi sur la formation continue, elle ne mentionne que le maintien de compétences de base chez l'adulte et ne concerne finalement très peu les candidat·e·s au retour non actifs. Cela se traduit en chiffres : les personnes non actives qui ne sont pas inscrites au chômage participent à la formation continue deux fois moins que les personnes inscrites au chômage et trois fois moins que les personnes actives. Pour couvrir les coûts indirects liés au processus de réinsertion, des bons de formation ont fait leur preuve en pratique dans certains cantons. Ils doivent être accompagnés par des mesures complémentaires, notamment un soutien à long terme.

Revendications

Travail.Suisse souhaite que la question du retour à la vie active soit prise en considération par les pouvoirs publics et que les candidat·e·s au retour bénéficient de conseils et d'accompagnement spécialisés et professionnels. L'offre peut être régionale, afin de s'adapter à une réalité spécifique. Nous ne demandons pas seulement que les candidat·e·s au retour réussissent une réinsertion professionnelle durable, mais leur réinsertion doit correspondre à leurs qualifications (formation professionnelle + expérience de vie). La qualité de la réinsertion doit être garantie à long terme. Un retour sur le marché du travail après plusieurs années d'absence demande un accompagnement professionnel et de qualité. Plusieurs points d'accès doivent pouvoir être à disposition et au sein de chacun d'eux, les candidat·e·s reçoivent la bonne information ou le bon aiguillage, où qu'ils ou elles s'adressent.

10 Revendications de Travail.Suisse pour un retour réussi sur le marché du travail

1. Atteindre les personnes concernées par une stratégie nationale et des mesures originales sur une grande diversité de canaux.
2. Financer les coûts directs et indirects du retour à la vie active, par exemple par le biais de bons de formation.
3. Prolongation des délais-cadres dans la loi sur l'assurance-chômage (art. 9b LACI). Les travailleurs et travailleuses qui reprennent le travail peuvent ainsi percevoir plus facilement des indemnités de chômage et participer à des mesures relatives au marché du travail (MMT).
4. Assouplir l'accès aux allocations journalières et aux MMT.
5. Redéfinir les objectifs des MMT.
6. Lancer un nouveau programme-pilote « Supported Re-Entry » (avec renforcement du conseil auprès des ORP et institution d'une nouvelle collaboration interinstitutionnelle).
7. Pérenniser le programme viamia et renforcer la formation des conseillers et conseillères dans les OPUC.
8. Encourager le maintien sur le marché du travail et prévenir la sortie du marché du travail.
9. Améliorer les statistiques relevées par les cantons et le SEFRI.
10. Améliorer continuellement les conditions-cadre permettant la conciliation.

1 Introduction à la thématique

Le retour à la vie active après une interruption de carrière, comme la vivent encore des milliers de femmes en Suisse chaque année, est un thème à cheval sur plusieurs domaines : l'égalité femmes-hommes bien sûr, mais aussi la formation et la politique économique.

Dans un monde idéal, chacun et chacune doit pouvoir trouver sa place, aussi au niveau professionnel. Si dans les faits, filles et garçons bénéficient désormais des mêmes chances à l'école et des mêmes opportunités de formation professionnelle et académique, la fondation d'une famille change radicalement la donne, pour les femmes en majorité.

Avoir des enfants précipite la carrière des femmes, quel que soit le choix de vie et le modèle familial choisi par les couples. De nombreuses personnes en âge de travailler, dont une majorité de femmes, sont confrontées au défi de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Le taux d'activité des femmes s'effondre à partir de 30 ans et ne rattrape pas celui des hommes, même dans les classes d'âge supérieures.

Il est nécessaire de réduire les obstacles à la conciliation de la vie professionnelle avec la vie privée, familiale, sociale et politique. D'une part en amont, en prenant toutes les mesures adéquates pour favoriser la conciliation et le maintien dans la vie active, et d'autre part en aval, en prenant les bonnes mesures qui vont faciliter le retour sur le marché du travail des personnes qui ont pris cette décision de s'en retirer, notamment en raison des trop nombreuses difficultés rencontrées.

Les femmes sont nombreuses à vouloir travailler après une maternité : plus d'une sur deux mères non actives sont prêtes à travailler en cas d'offre intéressante. Cela renvoie à la question des conditions de travail adéquates. De plus, celles qui désirent se réinsérer ont des besoins très spécifiques, en particulier celles qui disposent de moyens financiers limités, ne bénéficient d'aucune formation post-obligatoire ou seulement d'une formation puis d'une expérience professionnelle réduites, ou bien dont le métier a tout simplement disparu en quelques années d'absence. Car on sait que le retour au travail est plus facile pour les femmes disposant d'un bon « bagage » acquis au préalable de leur retrait, soit une bonne formation et une expérience professionnelle intéressante. On ne saurait oublier les femmes avec une situation moins favorable.

Notre société doit pouvoir répondre à leurs besoins. Ceci est nécessaire pour les personnes concernées et de leurs proches, mais ceci est aussi dans l'intérêt de l'économie. Depuis de nombreuses années sévit une pénurie de main d'œuvre qualifiée et dans certains secteurs, la situation est devenue dramatique. Face à cette pression et à cette urgence, les solutions imaginées par certaines voix politiques se résument à mettre une pression inadmissible sur les femmes et sur toutes les personnes qui travaillent à temps partiel pour qu'elles réintègrent le marché du travail coûte que coûte ou qu'elles travaillent plus. Ces voix ne se soucient pas des nombreuses conditions préalables nécessaires.

Cependant, la réinsertion professionnelle ne doit pas se faire « coûte que coûte », quitte à accepter n'importe quel emploi mal payé et ne correspondant pas au profil. Elle doit aussi correspondre à la qualification et aux compétences de chaque personne, acquises lors de la formation professionnelle ainsi que dans sa propre expérience de vie, qu'elle soit professionnelle ou personnelle. La qualité de la réinsertion doit être garantie à long terme. Travail.Suisse veut, avec ce document de position, contribuer à l'émergence de solutions adéquates afin de garantir un retour réussi et pérenne de tous les candidats et candidates au retour à la vie active après une interruption de plusieurs années.

2 Situation de départ

La reprise d'un emploi après une longue interruption de carrière pour des raisons familiales est une thématique importante pour Travail.Suisse. L'importance se situe à des niveaux différents : au niveau individuel, de la société et au niveau de l'entreprise.

Il est primordial de parler des bonnes personnes lorsque l'on parle de « retour à la vie active ». Les mesures préconisées doivent répondre à leurs besoins, selon leurs caractéristiques propres. C'est pourquoi ce rapport s'attache à définir les caractéristiques des « candidat·e·s au retour », puis essaie de les quantifier, quand bien même les statistiques sont toujours lacunaires sur le sujet.

Le retour à l'emploi a de l'importance au niveau individuel et au niveau de la société

- Le retrait n'est pas le résultat d'un véritable choix, mais le résultat conjugué de pressions (sociale, sur la place de travail) et de mauvaises conditions cadres (manque de possibilités d'accueil extrafamilial, coûts de l'accueil extrafamilial, impossibilité d'obtenir des horaires de travail compatibles avec une vie de famille, attentes sociétales à l'égard des mères, etc.).
- Un mariage sur deux se termine par un divorce. Cela paupérise les deux parties, en particulier les femmes, surtout avec la présence d'enfants.
- Sans cotiser suffisamment à leur caisse de pension, les femmes subissent un défaut de couverture au moment de la retraite. Le risque de pauvreté frappe plus souvent les femmes que les hommes, on parle alors de Gender Pension Gap (Christen 2023). De plus, la rente AVS est souvent la principale source de revenu pour les femmes (Hümbelin et al. 2023). Comme elles n'ont pas ou peu de 2e pilier, elles sont donc plus souvent touchées par la pauvreté.
- Toute personne qui quitte le marché du travail durant plusieurs années a beaucoup de difficultés à retrouver un emploi aux mêmes conditions qu'au moment de son départ (responsabilités, salaire...)
- Selon une enquête, le travail est perçu "comme un moyen de trouver un sens et de se réaliser" (Berthold-Meister 2015). Dans une autre étude, les personnes interrogées indiquent que la raison principale de la reprise du travail est qu'elle permet de compenser les tâches familiales (Debus et al. 2018).
- La pénurie de main-d'œuvre qualifiée exige une meilleure utilisation du potentiel de main-d'œuvre disponible dans le pays.
- Les individus et la société ont beaucoup investi dans la formation, ce "potentiel" doit être utilisé (Kornblum 2020).
- (Re)conquérir l'indépendance économique est aussi une question d'égalité (indépendance des femmes, des hommes et des femmes.)

Importance au niveau des entreprises

En période de pénurie de main d'œuvre qualifiée, les femmes inactives bénéficiant d'une formation professionnelle de qualité, assortie d'une expérience professionnelle même limitée, représentent un vivier intéressant. Pour attirer ces personnes et se démarquer de la concurrence, certaines entreprises ont pris les mesures correspondantes.

Certaines entreprises ont développé des programmes spécifiques en ce sens, soit pour les intégrer dans des métiers considérés comme atypiques pour les femmes (par exemple les CFF, pour les conductrices de locomotive), soit pour recruter des femmes dont la formation initiale et l'expérience professionnelle antécédente correspond aux profils que les entreprises recherchent (par exemple, la Banque cantonale vaudoise). Ces grandes entreprises déploient de gros moyens pour atteindre leurs objectifs. Toutefois, si on peut saluer ces efforts originaux, les programmes privés ne concernent qu'une frange spécifique du groupe-cible, soit les femmes bénéficiant déjà d'une formation adéquate et d'une expérience professionnelle intéressante.

Une étude de l'ETH de Zürich pour le compte des CFF a démontré que le retour à la vie active présentait de nombreux avantages (Kornblum 2020). L'enquête a été menée en ligne auprès de 806 personnes, dont 20% d'hommes, et trente entretiens ont été réalisés auprès de personnes dirigeantes au sein de différentes entreprises. Les avantages sont avancés tant par les mères que par les pères et par les entreprises.

Pour les entreprises, les avantages principaux sont les suivants, qui compensent largement l'investissement (travail de coordination et d'organisation du travail des équipes, modification de la culture d'entreprise, etc.) :

- Meilleur positionnement en tant qu'employeur socialement responsable et attractif pour les talents
- Augmentation de la performance car hommes et femmes apportent des compétences utiles
- Réduction des coûts liés à la rotation du personnel et au recrutement de nouveaux collaborateurs et collaboratrices.

2.1 Définition des candidat-e-s au retour

La recherche menée en 2013 par Travail.Suisse (Travail.Suisse 2013) a permis de cerner, avec les différents expert-e-s interrogé-e-s, les caractéristiques des « candidat-e-s au retour ». Premier constat : il n'est pas possible d'identifier les candidat-e-s au retour en tant que groupe homogène.

« Les femmes qui se réinsèrent ont des parcours différents, mais elles se trouvent toutes dans la même situation de vie, à savoir se réinsérer sur le marché du travail après une interruption de leur activité professionnelle. La réinsertion est un processus de réorientation personnelle qui peut s'étendre sur plusieurs mois. Contrairement aux chômeurs de longue durée, pour lesquels des programmes spéciaux ont été développés, et aux personnes handicapées, qui sont prises en charge par des services spécialisés, les institutions publiques ne définissent pas les femmes qui souhaitent reprendre une activité professionnelle comme un groupe ayant des besoins particuliers et nécessitant des mesures spéciales. »²

Malgré le fait qu'on ne puisse pas définir les candidat-e-s au retour comme un groupe homogène, on peut quand même dégager quelques caractéristiques qui leur sont communes :

- **Majoritairement des femmes après une phase familiale** : en cas de séparation/divorce, plutôt plus précocement que lors d'un retour à une situation familiale stable.
- **Interruption de l'activité professionnelle globalement plus courte** : dans le même temps, la durée de l'interruption de l'activité professionnelle s'est raccourcie au fil du temps et une grande partie des femmes retournent sur le marché du travail après une relativement courte interruption de l'activité professionnelle si on la compare avec ce qui se pratiquait après-guerre.
- **Absence prolongée du marché du travail** : les femmes qui arrêtent de travailler ont tendance à rester longtemps éloignées du marché du travail (entre 5 et 10 ans, parfois plus).
- **Réseau social modeste** : peu diversifié et souvent peu utilisable pour la recherche d'emploi.
- **Faible estime de soi** : la plupart des femmes ont une faible estime d'elles-mêmes en ce qui concerne les compétences acquises dans le cadre du travail familial. Le transfert des compétences acquises dans la famille vers le monde du travail n'a guère lieu.
- **Indépendance, autonomie** : dans le travail familial, de nombreuses femmes ont travaillé de manière autonome et indépendante.

² Expérience ReProf, 2013 (documents de travail internes, original en allemand, traduction propre)

-
- **Très forte motivation** : les femmes qui se réinsèrent dans la vie professionnelle de leur propre initiative sont très motivées. Chez les femmes qui sont contraintes d'accepter un travail, la motivation est variable. En particulier dans les situations de séparation ou lorsqu'elles n'ont pas exercé d'activité professionnelle jusqu'à présent, la reprise d'une activité professionnelle peut susciter des craintes et la prise en charge des enfants par des tiers, souvent nécessaire, peut être vécue de manière ambivalente.
 - **Manque de flexibilité** : en corrélation avec les responsabilités parentales qui ne peuvent souvent pas être assumées.
 - **Manque de connaissances en matière de marketing personnel et de recherche d'emploi** : concerne la recherche d'emploi sur Internet, le marketing personnel dans la lettre de motivation, le CV et l'entretien d'embauche ainsi que la connaissance des procédures actuelles de candidature.
 - **Un bagage de formation limité signifie un retour plus difficile** : moins la formation est poussée, plus le retour à la vie professionnelle est difficile. Il existe souvent un risque de formation obsolète ou de disparition de la profession apprise.
 - **Manque de connaissances linguistiques et informatiques**
 - **Lacunes professionnelles et techniques** : En raison de l'évolution rapide du monde du travail. Le cas échéant, une réorientation professionnelle est nécessaire.
 - **Personnes difficiles à atteindre en tant que groupe** : Communication par des canaux informels (recommandation de membres de la famille, d'amies, de connaissances). D'autres services gouvernementaux et non gouvernementaux jouent un rôle important (orientation).

Définition des candidat·e·s au retour

Dans ce document, nous définissons les personnes « candidates au retour » ainsi (conditions cumulatives) :

- Les personnes qui **ne sont plus actives sur le marché du travail** en raison d'un travail de prise en charge (garde d'enfants, prise en charge d'adultes nécessitant des soins ou autres obligations familiales).
- Les personnes qui ont terminé une formation et qui ont **au moins une expérience de travail en Suisse** (d'au moins 1 à 2 années complètes). Il peut également s'agir de personnes ayant terminé une formation à l'étranger.
- Les personnes qui ont été **absentes du marché du travail pendant plusieurs années**.
- Les personnes qui n'ont **aucun lien avec le marché du travail** (pas de contrat de travail et pas d'emploi en vue).

Cette liste exclut la problématique des personnes migrantes qui ne disposent encore d'aucune expérience professionnelle en Suisse. Cette thématique n'est pas moins importante, mais elle dépasse le cadre de ce document. En effet, les caractéristiques, les besoins et les solutions aux problèmes sont différents. Les enseignements tirés du projet Expérience ReProf (Travail.Suisse 2013) montrent que les femmes qui n'ont jamais travaillé à l'extérieur du foyer dans leur pays d'origine doivent s'aventurer en terrain inconnu, ce qui provoque une grande insécurité. Les personnes qui arrivent en Suisse disposent peut-être d'une expérience professionnelle dans leur pays d'origine. Ces expériences professionnelles – souvent dans le secteur

informel – sont occultées par les migrantes elles-mêmes, ce qui complique leur situation. Ainsi, il arrive que les collaborateurs·trices des ORP ignorent souvent ces expériences.

Retour à la vie active – L'objectif central de Travail.Suisse

L'objectif premier de Travail.Suisse est le retour réussi et durable à la vie professionnelle. On entend par là une réinsertion professionnelle qui correspond à la qualification - formation professionnelle et expérience de vie. La réinsertion professionnelle doit en outre être assurée à long terme.

2.2 Les candidat·e·s au retour en chiffres

D'une manière générale, il est difficile de cerner avec précision le phénomène des retours à la vie active après une interruption pour des raisons familiales car les données ne sont toujours pas recensées par les instances concernées, en particulier les offices régionaux de placement ORP. Il est donc nécessaire d'appréhender la thématique par d'autres biais indirects.

Si, dans ce rapport, nous parlons essentiellement des personnes qui reprennent le travail, nous nous pencherons davantage sur la participation des femmes au marché du travail dans les statistiques et les graphiques à venir. En effet, les femmes continuent de quitter le marché du travail plus souvent que les hommes et elles le font généralement pour des raisons familiales.

Plusieurs points sont abordés :

- a. Les personnes sans activité professionnelle et la répartition du travail domestique et familial
- b. La participation au marché du travail
- c. La participation au marché du travail en équivalents plein temps
- d. Le taux de chômage au sens du BIT
- e. La sortie du marché du travail
- f. Les raisons de la sortie du marché du travail
- g. Le « licenciement informel » ou la pression au départ exercée après une maternité
- h. La durée de la pause familiale
- i. L'activité professionnelle après une maternité

a. Pas d'activité professionnelle et répartition des tâches ménagères

Au total, 20,8 % des femmes sont inactives en 2022, contre 13% des hommes (OFS 2023b). Les sexes se distinguent en outre parmi les inactifs selon leur activité principale (OFS 2023b) : en 2022, 27,3 pour cent des femmes inactives étaient des femmes au foyer, contre 3,8 pour cent des hommes. Le reste est composé, pour les femmes, de rentières (20,3%) et d'autres personnes sans activité lucrative (52,4%). Chez les hommes, les rentiers représentent 25,6% et les autres personnes sans activité lucrative 70,6%.

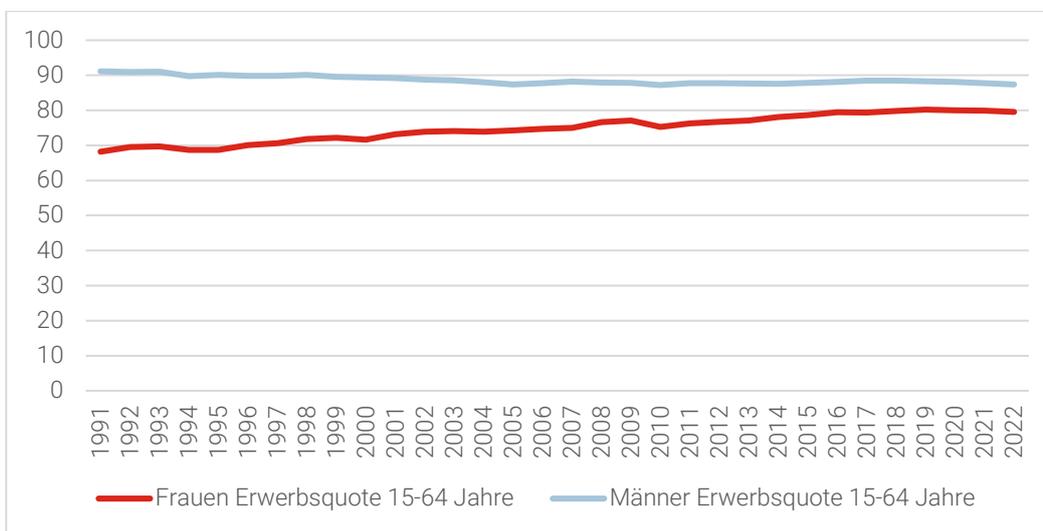
Dans les couples avec enfant(s) de moins de 25 ans (OFS 2019), c'est principalement la femme qui assume les tâches ménagères dans 69% des couples. Dans 26% des cas seulement, les tâches ménagères sont assumées de manière égale par les deux partenaires et dans 5% des cas seulement, c'est l'homme qui s'en charge principalement.

b. Participation au marché du travail

La participation au marché du travail des deux sexes a augmenté de manière continue au cours des 12 dernières années (2010-2022). Néanmoins, le taux d'activité des femmes reste inférieur à celui des hommes, tandis que le nombre annuel de femmes quittant le marché du travail est légèrement supérieur à celui des hommes. En moyenne, chaque année ce sont 332'000 personnes qui quittent le marché du travail (chômage et retrait du marché du travail mélangés), dont les femmes représentent un peu plus de la moitié.

Tout d'abord, un coup d'œil sur l'évolution du taux d'activité montre que le taux d'activité des femmes n'a cessé d'augmenter de 1991 à 2016 (OFS 2023). En 1996, il était de 68,2 pour cent et de 79,5 pour cent en 2016. Depuis l'année 2016, le taux d'activité des femmes stagne et se situe toujours à 79,6 pour cent en 2022. Le taux d'activité des hommes a légèrement diminué entre 1991 et 2022 et s'élève à 87,4 pour cent en 2022. Même si un rapprochement s'est opéré, il existe toujours une différence notable entre les taux d'activité des femmes et des hommes (voir Figure 1).

Figure 1: Evolution du taux d'activité (en pourcent)

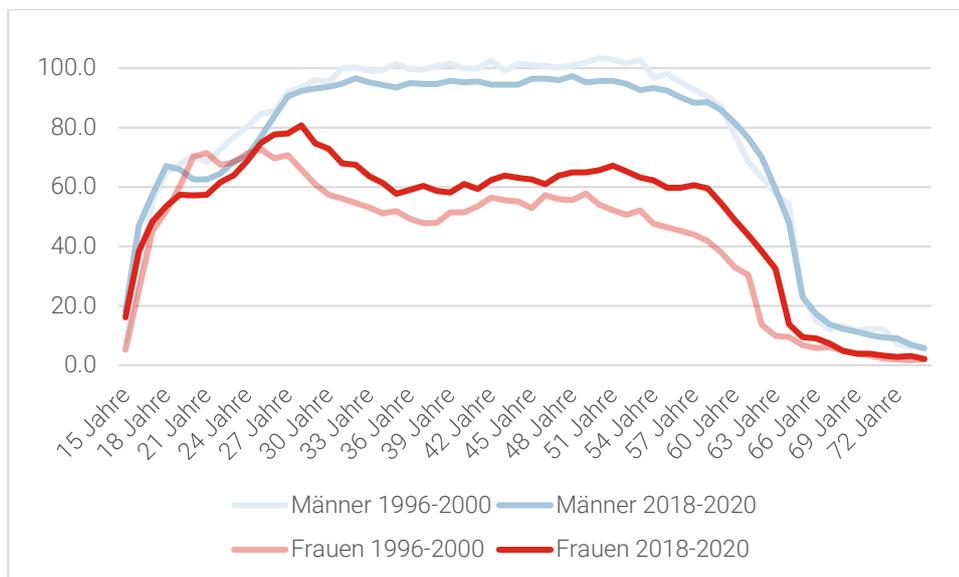


Source : OFS 2023, ESPA. Représentation propre. Taux d'activité : Proportion des personnes actives (personnes actives et sans activité lucrative selon BIT) rapportée à la population de référence âgée de 15 à 64 ans.

c. Taux d'activité en équivalents temps plein

Si l'on calcule le taux d'activité en équivalents temps plein, on constate une nette différence entre les sexes pour l'année 2020 : le taux d'activité en équivalents temps plein était de 60% chez les femmes et de 85% chez les hommes. On constate de nettes différences selon l'âge (voir Figure 2). Alors que les taux d'activité en équivalents plein temps augmentent encore de manière relativement régulière chez les jeunes, le taux d'activité des femmes atteint un pic à l'âge de 28 ans (2018-2020) et diminue ensuite sensiblement. Même si l'on constate à nouveau une légère augmentation chez les femmes à partir de 40 ans environ, le niveau antérieur n'est plus atteint. Par rapport aux années 1996-2000, le recul est un peu plus tardif et moins prononcé. Le tableau reste toutefois similaire à celui d'avant, même si le niveau est un peu plus élevé. Le taux d'activité des hommes a encore moins changé : il est légèrement plus bas en 2018-2020 qu'en 1996-2000, mais suit une évolution très similaire.

Figure 2 : Taux d'activité en équivalents plein temps, selon l'âge



Source : OFS 2021, ESPA Comparaison 1996-2000 et 2018-2020. Représentation propre. Taux d'activité en équivalents plein temps. Les taux d'activité en EPT peuvent occasionnellement dépasser les 100% : cela se produit lorsqu'un groupe donné présente une proportion très élevée de population active et que, dans le même temps, le nombre d'heures de travail effectif est supérieur à la valeur moyenne des personnes actives à temps plein.

On peut supposer que l'effondrement du taux d'activité des femmes est lié à la naissance des enfants. C'est ce que montrent également les évaluations (OFS 2023a) : les femmes avec des enfants de moins de 15 ans ont en 2022 un taux d'activité en équivalents plein temps de 51,9%, contre 63,8% pour les femmes sans enfants de moins de 15 ans (mais éventuellement plus âgées). Chez les hommes, on observe un effet inverse : alors que le taux d'activité en équivalents temps plein des hommes sans enfant de moins de 15 ans est de 80,2 pour cent, celui des hommes avec enfants de moins de 15 ans est de 95,3 pour cent.

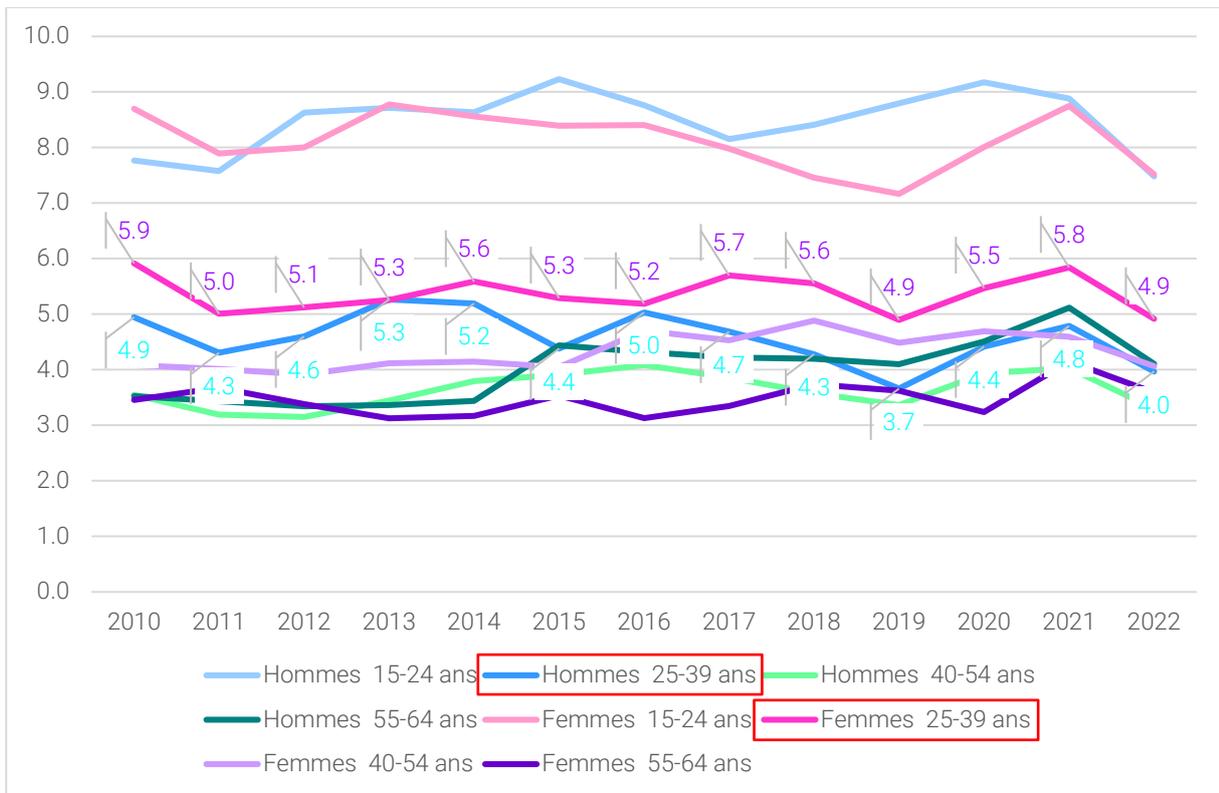
On peut supposer que le revenu manquant de la femme en raison de la réduction du taux d'occupation ou de l'arrêt complet de l'activité professionnelle est compensé par une augmentation du taux d'occupation de l'homme. Le taux d'activité des femmes, une fois réduit, remonte très rarement au niveau de celui des hommes ou de ce qu'il était avant la naissance des enfants. Si on observe les raisons de la sortie du marché du travail (voir plus bas), les femmes justifient aussi leur retrait de la vie active par des raisons familiales une fois que les enfants sont grands : des tâches de « care » ont pris le relais, auprès des petits enfants, du conjoint, des parents ou beaux-parents âgés ou d'autres membres de la famille ou du voisinage direct. Ce sont sans doute les mêmes raisons qui expliquent que le taux d'activité des femmes ne remonte pas une fois la phase familiale avec des enfants en bas âge terminée.

d. Taux de chômage au sens du BIT

Si on considère le taux de chômage selon la définition du BITS³, les femmes sont plus nombreuses que les hommes, spécialement dans la classe d'âge 25-39 ans (voir Figure 3, ligne rose foncé), soit celle où l'on a des enfants. Les jeunes (15-24 ans) sont aussi bien plus concernés par le phénomène du chômage (7,5%) que les autres groupes d'âge (25-39 ans: 4,4% ; 40-54 ans: 3,7% ; 55-64 ans: 3,9%), sans grande différence entre femmes et hommes en 2022.

³ Sont considérées comme chômeurs et chômeuses au sens du BIT, les personnes résidant de façon permanente en Suisse, qui sont sans travail, qui recherchent un emploi et qui sont disponibles à court terme pour le début d'une activité.

Figure 3 : Evolution du taux de chômage au sens BIT, selon le sexe et les classes d'âge, 2010-2022



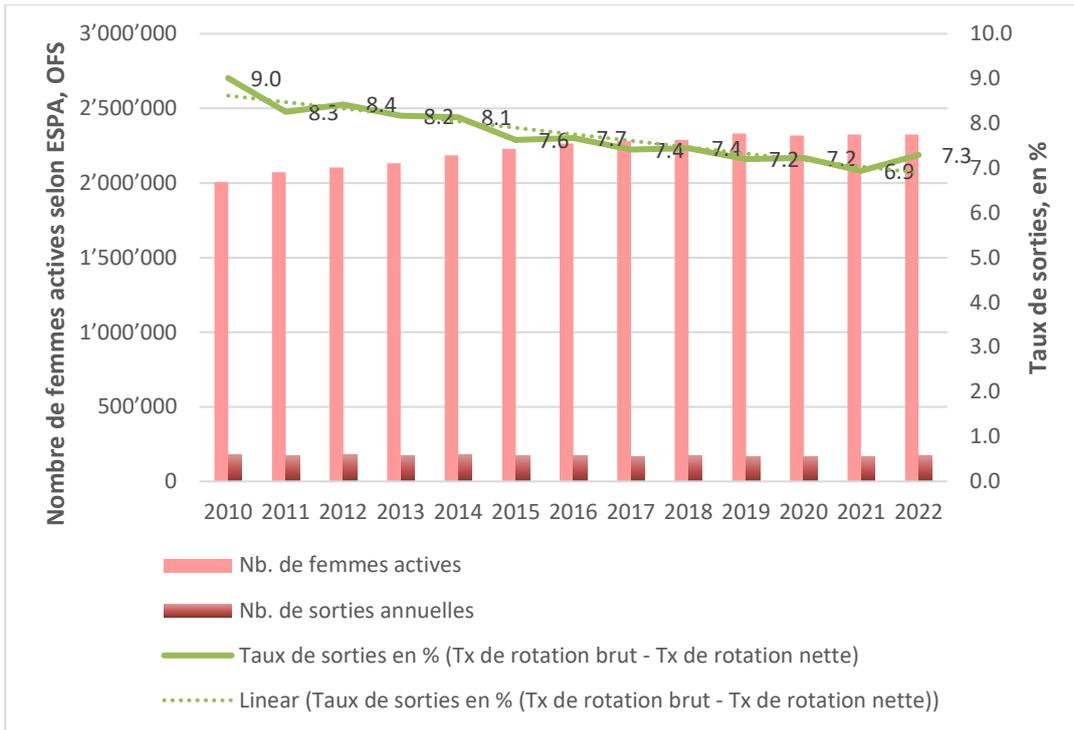
Source : OFS, ESPA. Représentation propre.

e. Sortie du marché du travail

Les Figure 4 et Figure 5 montrent l'évolution du nombre de personnes actives et le nombre de personnes qui quittent leur emploi. Pour cela, nous avons suivi les indications de l'OFS et avons utilisé le taux brut de rotation issu de la statistique de la population active ESPA et y avons soustrait le taux net de rotation, afin d'obtenir le nombre de personnes qui, en cours d'année, se sont inscrites au chômage ou n'ont plus d'activité professionnelle. Selon l'OFS, il est impossible de distinguer plus finement les personnes au chômage et celles qui n'ont plus d'activité professionnelle.

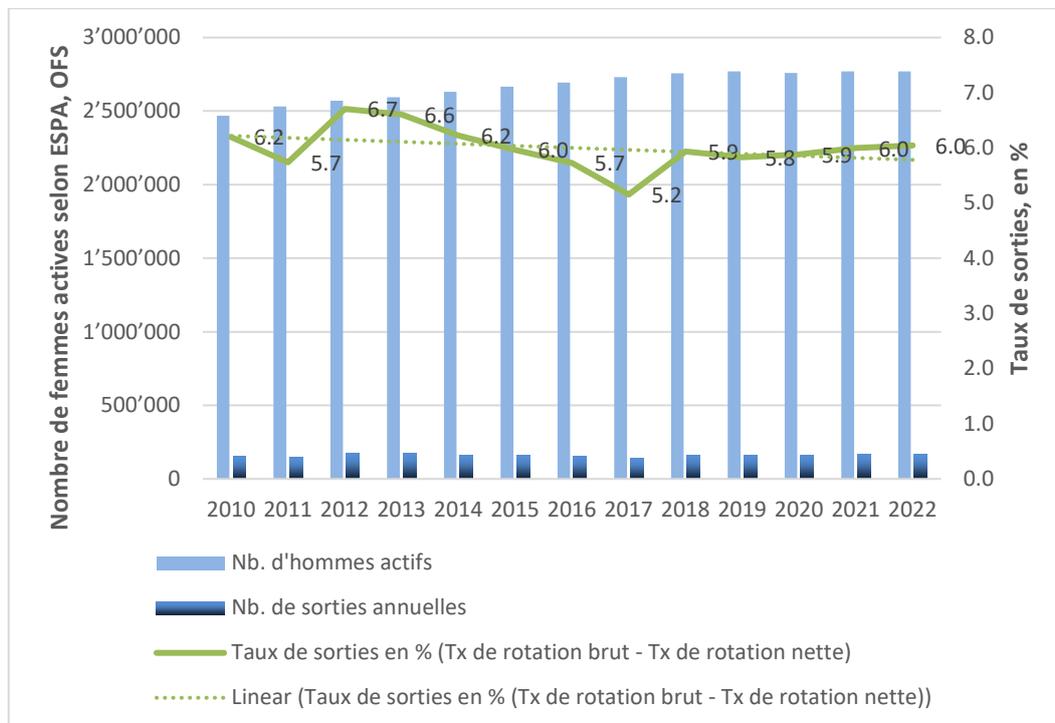
En moyenne, entre 2010 et 2022, le taux moyen des départs (chômage ET retrait de la vie active) des femmes de la vie active est légèrement supérieur à celui des hommes (7,8% de la population des femmes actives), contre 6% (de la population des hommes actifs). La courbe de sortie du marché du travail des femmes baisse continuellement depuis dix ans, tandis que celle des hommes fluctue mais reste relativement stable. Une soudaine augmentation des sorties des femmes a eu lieu en 2022, ce qui est peut-être imputable aux effets de la pandémie sur l'emploi des femmes.

Figure 4 : Nombre de femmes actives, sorties annuelles et taux de sortie du marché du travail en %, 2010-2022



Source : OFS, ESPA, représentation propre.

Figure 5 : Nombre d'hommes actifs, sorties annuelles et taux de sortie du marché du travail en %, 2010-2022

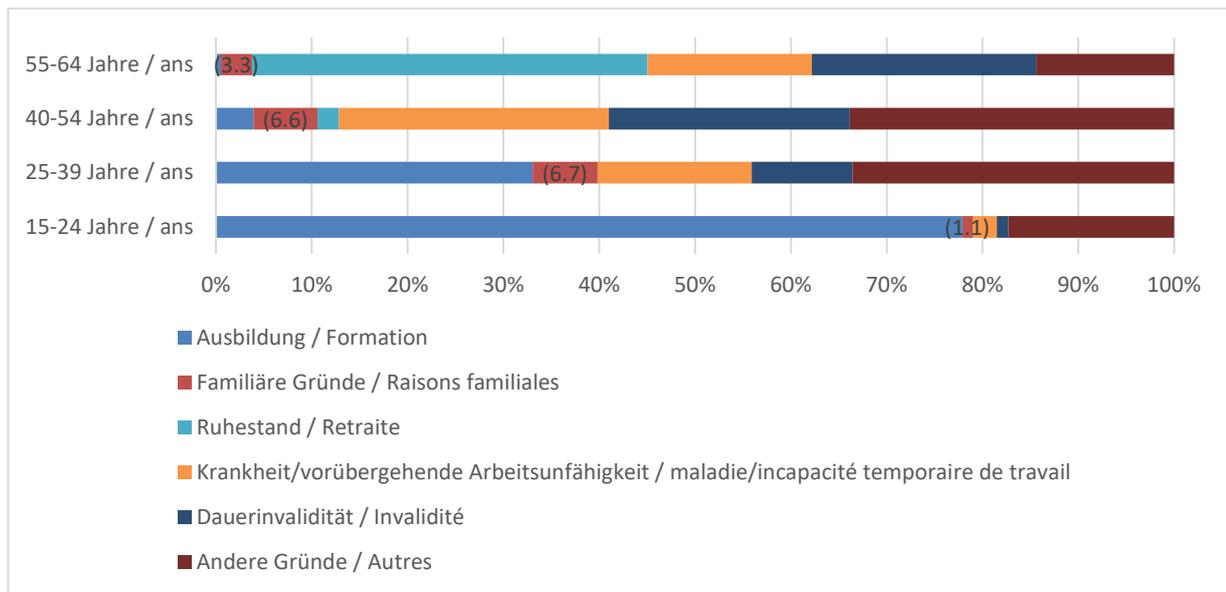


Source : OFS, ESPA, représentation propre.

f. Raisons de la sortie du marché du travail

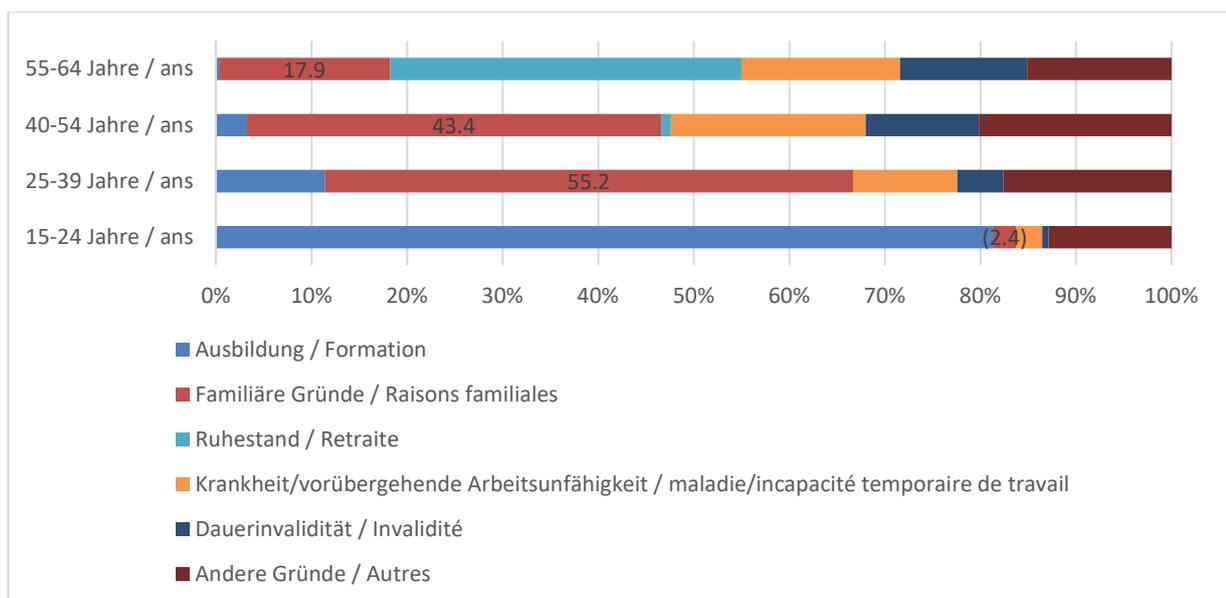
Si l'on s'intéresse aux raisons pour lesquelles les femmes renoncent à travailler, on constate qu'entre 25 et 39 ans, elles renoncent le plus souvent à leur travail pour des raisons familiales (dont la garde des enfants) (55,2 %, voir Figure 7)), alors que chez les hommes, le renoncement au travail pour des raisons familiales ne représente que 6,7 % (voir Figure 6, en rouge). Pour les femmes des tranches d'âge suivantes, renoncer à travailler pour des raisons familiales reste aussi une raison importante de quitter un emploi : 43,4% entre 40 et 54 ans et 17,9% entre 55 et 64 ans.

Figure 6 : Raisons pour lesquelles les hommes inactifs renoncent à travailler (en pourcent), 2022



Source : OFS 2022, ESPA. Exploitation des données sur demande de Travail.Suisse et représentation propre.

Figure 7 : Raisons pour lesquelles les femmes inactives renoncent à travailler (en pourcent), 2022



Source : OFS 2022, ESPA. Exploitation des données sur demande de Travail.Suisse et représentation propre.

g. « Licenciement informel » ou pression exercée après une maternité

Une femme qui quitte son emploi après une naissance sans être formellement licenciée ne s'inscrit pas forcément au chômage auprès d'un ORP. Cela peut s'expliquer par le fait que d'une manière générale, la majorité des femmes, mais aussi des hommes, recherche un emploi sans s'inscrire dans un ORP (59,9% des femmes au chômage BIT ne sont pas inscrites dans un ORP contre 53,1% des hommes en 2022⁴, voir aussi le chapitre 5.3). *Pour les femmes, cette absence des statistiques du chômage « régulier » (inscription auprès d'un ORP) peut se comprendre : l'hypothèse est que s'occuper d'un nouveau-né et recouvrer la santé sont momentanément prioritaires pour elles.*

Même sans données directes, il est pourtant possible d'interpréter l'effet pénalisant de la maternité et le phénomène de « licenciement informel » des femmes qui suit la période de protection contre le licenciement de 16 semaines après la naissance⁵ dans les chiffres du chômage du SECO. Par « licenciement informel », on entend les mesures mises en place de manière subtile pour pousser une femme à quitter son emploi : conditions de travail péjorantes ou très rigides offertes après la naissance, pressions diverses à la place de travail ou non renouvellement de contrat (Rudin et al. 2018, Rudin 2018).

« Plus de 10 % des femmes [interrogées] déclarent que leur employeur a abordé l'éventualité de résilier le contrat de travail d'un commun accord lors de l'annonce de leur grossesse, ou qu'il a évoqué un licenciement au terme du congé de maternité. Au total, 6 % des femmes interrogées ont renoncé de leur propre initiative à leur emploi après la naissance de leur enfant, et 3 % ont été licenciées par leur employeur au terme du délai de protection contre les licenciements. Par contre, on ne sait pas combien de femmes ont renoncé à leur emploi sous la pression de leur employeur. Entre 11 et 15% des femmes qui travaillaient avant l'accouchement n'ont plus de travail après alors qu'elles désiraient reprendre leur activité. » (Rudin 2018)

Ce phénomène nourrit la proportion des femmes qui sortent du marché du travail et qui seront concernées un jour par un retour au travail. Compte tenu du nombre de naissances (82 000 en 2022), ce sont ainsi entre 9 000 et 12 000 femmes devenues mères que l'on empêche de travailler après un congé maternité. A ce chiffre s'ajoutent le nombre de personnes qui quittent (plus ou moins) volontairement le marché du travail, soit une partie des 175 000 personnes (chômage et retrait comptés ensemble, voir le chapitre 2.2. e).

h. Durée de la « pause familiale »

La pause familiale des mères dure en moyenne 5 ans (OFS 2022) (moyenne 2016-2021). Plus le niveau de formation est élevé, moins les mères passent de temps en dehors du marché du travail : 3,9 ans pour les mères titulaires d'un diplôme du degré tertiaire et 5,8 ans pour les mères sans formation post-obligatoire ni niveau secondaire II. Il existe en outre une grande différence selon la nationalité : les Suissesses restent plus longtemps en dehors du marché du travail que les étrangères (5,8 ans contre 3,7 ans). Plus le nombre d'enfants est élevé, plus la durée pendant laquelle les mères restent à l'écart du marché du travail s'allonge (un enfant : 4,5 ans ; deux enfants : 4,9 ans ; trois enfants : 6,2 ans). De plus, il s'avère que les femmes sans partenaire dans le ménage restent moins longtemps en pause familiale - probablement influencées par la pression financière.

Selon l'Office fédéral de la statistique, les mères en Suisse font dans leur ensemble une pause familiale d'environ 5 ans. Pendant cette période, le savoir-faire professionnel acquis perd de sa valeur, car la durée

⁴ Chiffres de l'ESPA 2022, calculés par l'OFS sur demande de Travail.Suisse. En 2011, la proportion des hommes à être inscrits était inverse : ils étaient 53,6% à être inscrits, tandis que 42,6% des femmes seulement l'étaient.

⁵ Les femmes inscrites dans un ORP sont plus nombreuses que les hommes dans la tranche d'âge 25-49 ans, soit précisément celle des femmes qui ont des enfants. En effet, la proportion des mères ayant entre 30 et 34 ans augmente de façon continue depuis le début des années septante. Elle était de 19,8% en 1970 et elle a plus que doublé en 2022 (40,3%). Quant à la part des mères ayant 35 ans ou plus, il a triplé en 50 ans (de 11,3% en 1970 à 34,9% en 2022).

de vie des connaissances est de plus en plus courte. Les cours de réinsertion professionnelle déjà existants ne sont pas du tout suffisants sur le plan quantitatif et/ou sont trop chers pour la majorité des intéressées.

La durée de l'arrêt de travail a un impact sur la réinsertion. Alors qu'un arrêt de travail court n'entrave que peu la réinsertion professionnelle, un arrêt de travail moyen entraîne des lacunes individuelles et un arrêt de travail long pose des défis spécifiques pour la réinsertion (Kopp und Bieri 2010)⁶.

L'étude de Kopp et Bieri (2010) indique que la réinsertion est plus problématique lorsque le retrait dure plus longtemps (de l'ordre de 10 ans ou plus). Outre les lacunes professionnelles, les personnes qui reprennent le travail après un arrêt prolongé sont confrontées à un autre climat de travail (et de candidature), dans lequel elles doivent d'abord s'adapter. L'étude conclut qu'un arrêt prolongé ne rend pas seulement la réinsertion plus difficile, mais qu'il incite aussi les personnes qui reprennent le travail à recourir à des offres facilitant la réinsertion professionnelle.

i. Participation au marché du travail après la maternité et la période de maternité

Une évaluation de l'Office fédéral de la statistique avec les données de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA) des années 2016 à 2021 (OFS 2022) montre que 80,2 pour cent des femmes participent à nouveau activement au marché du travail après la naissance de leur premier enfant, c'est-à-dire après la fin de la période de maternité, tandis que 19,8 pour cent sont professionnellement inactives. Le taux d'activité diminue ainsi de 9,8 points de pourcentage par rapport à la période précédant la naissance, où 90 pour cent des femmes participent au marché du travail.

Après la naissance du deuxième enfant, la part des mères inactives augmente encore pour atteindre 30,6 pour cent. Le taux d'activité des femmes diminue ainsi de 7,1 points de pourcentage, passant de 76,6 à 69,4 pour cent (voir Figure 8). En revanche, chez les hommes, on ne constate pas de tendance à l'inactivité professionnelle après la naissance d'un enfant, avec un taux d'activité de 96,9% en 2021 (OFS 2022). Au contraire, on constate plutôt une augmentation de la participation au marché du travail chez les hommes. Cela s'explique par le fait que les coûts augmentent après la fondation d'une famille et que la perte de gain de la personne qui quitte le marché du travail ou réduit son temps de travail doit être compensée.

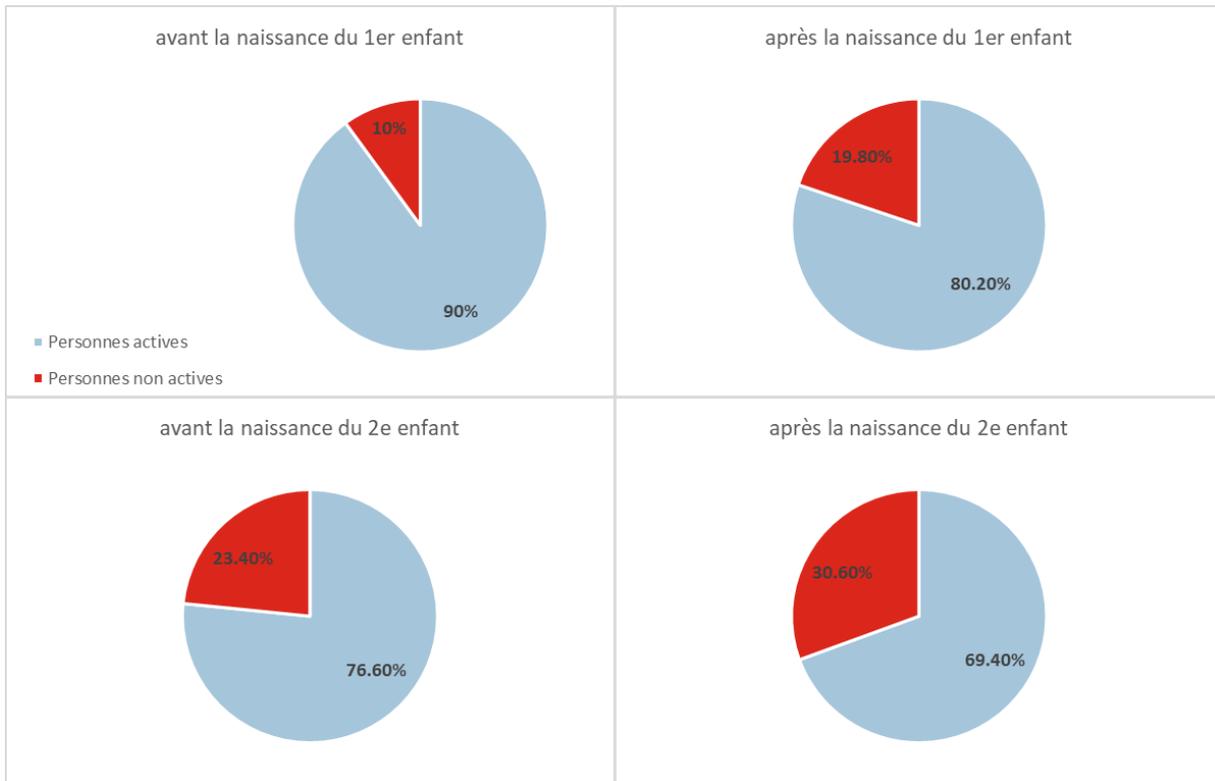
La même étude indique que plus de la moitié (55,3%) des mères étaient pourtant prêtes à travailler en cas d'offre intéressante. 15,8% étaient disponibles immédiatement ou dans un délai de 2 semaines, 14,8% à moyen terme (entre 2 semaines et 3 mois), 12,2% sur un horizon plus étendu (au-delà de 3 mois). Seulement 1 mère sur dix (10,6%) déclare ne pas être disponible (BFS 2022, p.7).

Si on compare la situation professionnelle des mères et des pères qui vivent avec un-e partenaire et des enfants, on constate que les hommes travaillent majoritairement à temps plein quel que soit l'âge de l'enfant le plus jeune (entre 76,4 et 81%), tandis que les mères travaillent majoritairement à temps partiel (entre 55,7 et 63,2 %, avec une prépondérance d'un taux d'activité élevé entre 50 et 89%, voir Figure 9). Quand l'enfant a entre 0 et 3 ans, un père sur six (15,1%) à travailler à temps partiel, puis la proportion diminue lorsque l'enfant grandit (12,3% entre 4 et 12 ans, 10,7% entre 13 et 24 ans).

Les raisons à cette évolution divergente de l'emploi entre les mères et les pères sont sans doute à relier aux difficultés de conciliation avec les tâches de care, que les femmes en majorité résolvent grâce à un emploi à temps partiel.

⁶ Le fait qu'un arrêt de carrière soit considéré comme court, moyen ou long dépend du secteur concerné. Dans les secteurs qui manquent de personnel, la réinsertion professionnelle est encouragée, ce qui a pour conséquence qu'un arrêt même long a moins d'impact que dans d'autres secteurs. En revanche, dans les branches fortement marquées par des changements technologiques et/ou professionnels, un arrêt de travail même court peut avoir des effets négatifs plus importants sur la réinsertion.

Figure 8 : Statut des femmes sur le marché du travail avant et après la naissance du 1^{er} et du 2^e enfant, en moyenne, 2016-2021, en %



Source : OFS 2022, ESPA. Représentation propre. Statut des femmes sur le marché du travail avant et après la naissance du 1^{er} et du 2^{ème} enfant.

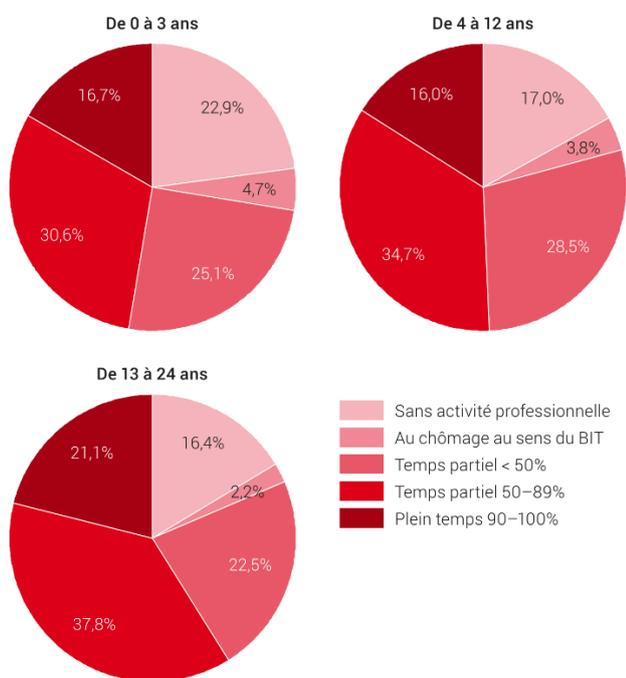
Travail à temps partiel : à encourager, mais à mieux répartir avec les hommes

Le travail à temps partiel, en Suisse spécifique aux femmes, relève de nombreux facteurs de nature différente (structurelle, sociétale, familiale, individuelle). Les conséquences sont aussi très diverses. Les bénéfices du travail à temps partiel sont pourtant nombreux et il convient de l'encourager en supprimant les obstacles actuels. Toutefois, la promotion du travail à temps partiel doit être réalisée à la condition qu'il soit plus pratiqué de manière plus égalitaire, donc beaucoup plus par les hommes. Le travail à temps partiel fera l'objet d'une publication spécifique par Travail.Suisse.

Figure 9 : Situation professionnelle des mères et des pères avec partenaire et enfant(s) dans le ménage en 2022

Situation professionnelle des mères avec partenaire et enfant(s) dans le ménage, en 2022

Selon l'âge de l'enfant le plus jeune

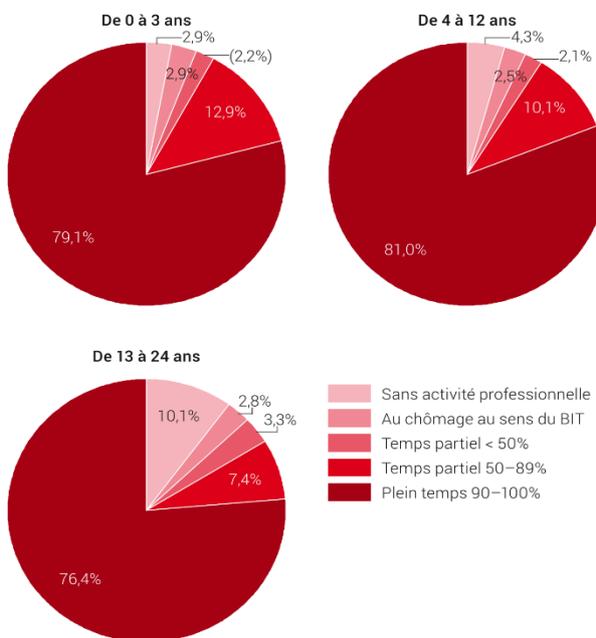


Source: OFS – Enquête suisse sur la population active (ESPA)

© OFS 2023

Situation professionnelle des pères avec partenaire et enfant(s) dans le ménage, en 2022

Selon l'âge de l'enfant le plus jeune



(Chiffre): les chiffres sont une extrapolation basée sur moins de 50 observations. Les résultats sont à interpréter avec beaucoup de précaution.

Source: OFS – Enquête suisse sur la population active (ESPA)

© OFS 2023

On constate également une différence dans la participation au marché du travail selon le niveau de formation. En 2021, les mères sans formation post-obligatoire participaient moins souvent au marché du travail que les mères ayant un niveau de formation moyen ou supérieur (OFS 2022).

j. Critique des données

En principe, nous savons très peu de choses sur les personnes qui souhaitent réintégrer le monde du travail.

Dans le rapport du SECO « Réinsertion des personnes ne bénéficiant pas de prestations » (Liechti 2020), on peut lire dans une note de bas de page : « En raison du manque de fiabilité des données relatives à la situation professionnelle (ancien statut d'activité/situation professionnelle) avant le milieu/la fin de l'année 2018, ce groupe ne peut pas être clairement identifié. Une évaluation sur la base de cette situation incertaine des données montre que, par exemple, pour environ 5 pour cent des autres NLB (ndlr : non bénéficiaires de prestations) féminins sans revenu d'activité, il s'agit de femmes en réinsertion (code : « réinsertion dans la vie active ») ». Cette remarque met en évidence le fait que le groupe cible du présent rapport n'est pas recensé avec précision par les relevés statistiques de l'Office fédéral de la statistique. Les statistiques choisies au chapitre 1.2 doivent être considérées comme une tentative permettant de définir le groupe cible.

En résumé

- Le phénomène des retours à la vie active après une interruption pour des raisons familiales est difficile à cerner avec précision car les données ne sont toujours pas recensées par les instances concernées. Il s'appréhende par le biais de relevés indirects.
- Les analyses statistiques montrent que le fait de fonder une famille n'a guère d'impact sur l'activité professionnelle des hommes, alors que celle des femmes se modifie sensiblement.
- Les femmes réduisent souvent leur taux d'occupation ou quittent le marché du travail, le plus souvent pour une longue durée.
- Les femmes restent majoritairement actives après la naissance des enfants. Seule une minorité arrête toute activité professionnelle. Cette minorité rencontre plus de difficultés à se réinsérer sur le marché du travail. Ces difficultés sont en étroite relation avec la durée du retrait du marché du travail (plus elle est longue, plus il est difficile de retrouver un emploi équivalent à celui exercé avant le retrait).
- Le taux d'activité des femmes s'effondre à partir de 30 ans et ne rejoint pas celui des hommes, même dans les classes d'âge supérieures.
- Le phénomène du « licenciement informel » conduit chaque année entre 11 et 15% des femmes actives à ne pas reprendre le travail après une maternité, bien qu'elles le souhaitent.

2.3 Situation politique

La question de l'égalité avance sur le plan politique, ce qui est réjouissant, mais de manière irrégulière et non coordonnée. Alors que la question de l'égalité salariale entre femmes et hommes n'est pas encore réglée de manière satisfaisante dans les faits, le parlement et le peuple suisse se sont prononcés en septembre 2022 en faveur d'un âge de référence de la retraite égal entre femmes et hommes, soit 65 ans, atteint par étapes dès 2028. Cette modification historique de l'âge de la retraite des femmes s'inscrit dans un contexte juridique qui vise à éliminer les régimes différents qui s'appliquent aux hommes et aux femmes, ce qui est en soi une bonne chose. Toutefois, la question du retour à la vie active se pose désormais avec encore plus d'acuité pour les femmes compte tenu des éléments suivants :

→ **Suppression des aides financières aux Services de consultation pour les femmes**

En 2019, la douzaine de services de consultation spécialisée pour les femmes se sont vu supprimer les aides financières dont elles bénéficiaient. Ces aides financières leur permettaient d'offrir aux femmes entretiens, conseils et orientation gratuits pour préparer et planifier un retour à la vie active après un retrait pour raisons familiales. La décision du Département fédéral de l'intérieur, dont dépend le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes chargé de distribuer ces aides, a prétexté qu'il existait des doublons entre ces services de conseils et les offices cantonaux d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC), des offices cantonaux du travail et des offices régionaux de placement (ORP). Depuis, les prestations des services de consultation ont disparu et n'ont pas été remplacées (voir le chapitre 5.1).

→ **Contributions d'entretien après un divorce ou une séparation**

Le Tribunal fédéral poursuit la modernisation de sa jurisprudence en droit de la famille. Pour lui, le mariage a perdu son caractère de prévoyance puisque le taux de divorce avoisine les 50%. En 2019, il a supprimé la règle dite « des 45 ans », où l'on considérait que l'entrée dans la vie active n'était plus exigible après cet âge. De même que les femmes concernées étaient systématiquement exemptées de devoir travailler avec des enfants âgés de moins de 10 ans, elles doivent désormais travailler au minimum à

50% et de manière progressive en fonction de l'âge des enfants⁷. Ces décisions sont jugées de manière négative par les spécialistes, qui les trouvent déconnectées de la réalité et basées uniquement sur des considérations théoriques⁸.

→ **Suppression de la rente de veuve AVS à vie**

Le gouvernement propose de supprimer la rente à vie des veuves dans l'AVS, ce dont ne bénéficient pas les hommes veufs (seulement jusqu'à la majorité du dernier enfant, soit 18 ans). La Suisse est obligée de supprimer l'inégalité de traitement entre hommes et femmes sur ce point, puisqu'elle a été rappelée à l'ordre par la Cour européenne des droits humains CEDH. Cette mise à niveau se fait au détriment des femmes puisqu'un objectif d'économies est affiché par le Conseil fédéral pour environ 1 milliard de francs. Certaines rentes acquises risquent aussi de disparaître dès 2026⁹.

→ **Attaques contre le temps partiel**

Au niveau politique enfin, on assiste à des attaques répétées contre les personnes qui travaillent à temps partiel, majoritairement pratiqué par les femmes et en nette progression chez les hommes¹⁰. A la faveur d'un contexte économique marqué par une pénurie de main d'œuvre qualifiée, une pression politique s'exerce indirectement contre les femmes et remet le retour à la vie active sur le devant de la scène. C'est aussi dans ce contexte que le postulat Arslan 20.4327 (voir le chapitre 4.1) a trouvé grâce au Conseil national en matière de retour à la vie active. Ce texte demande que des mesures soient prises pour faciliter la réintégration des femmes dans le monde professionnel.

→ **Absence de mesures dans le cadre de la FKI**

En 2018, après plusieurs années de discussion avec les partenaires sociaux, le Conseil fédéral publiait le rapport final de son « Initiative visant à combattre la pénurie de main d'œuvre » (FKI)¹¹. Parmi les mesures préconisées, aucune ne concerne le retour à la vie active en général, quand bien même l'« Amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée » est définie comme l'un des quatre champs d'action. La seule mention du thème figure à la dernière mesure et se limite au domaine des soins (Mesure 44 « Amélioration de la situation relative au personnel qualifié dans le domaine des soins »), par le biais d'un cofinancement des programmes d'encouragement cantonaux pour les cours de réinsertion professionnelle pour 2000 soignant·e·s qualifié·e·s. Cette volonté politique ciblée s'est concrétisée au niveau financier.

⁷ Il est attendu qu'après un divorce, les femmes travaillent au minimum à 50% dès l'entrée à l'école obligatoire du plus jeune enfant, à 80% dès que le plus jeune enfant entre à l'école secondaire et à 100% dès que le plus jeune enfant atteint l'âge de 16 ans.

⁸ « Le Tribunal fédéral ne peut pas changer la réalité de la société en agissant seul dans son coin ». Barbara Lienhard. Interview de Heidi Stutz et Severin Bischof. In : Revue Questions au féminin No 45 « Argent ». Commission fédérale pour les questions féminines CFQF.

⁹ A l'avenir, les rentes des veuves de moins de 55 ans sans enfants, celles des femmes de plus de 45 ans sans enfants, des veuves divorcées sans enfants, des veuves avec des enfants de plus de 25 ans, ainsi que les rentes des veuves et veufs à l'AVS sont visées par le Conseil fédéral. Les rentes versées aujourd'hui aux veuves de moins de 55 ans sans enfants à charge seraient aussi supprimées.

Plus précisément : à l'avenir, les veuves sans enfant et les veuves en âge AVS ne recevront plus de rente de veuve. Pour les parents survivants (indépendamment de l'état civil), une rente est prévue jusqu'à la fin de la première formation ou jusqu'à ce que le plus jeune de leurs enfants ait atteint l'âge de 25 ans. Pour les veuves (et les veufs) dont l'enfant est plus âgé, une rente transitoire de deux ans est prévue. Les veuves (et veufs) proches de l'âge de la retraite (à partir de 58 ans) doivent pouvoir faire valoir des prestations complémentaires si elles en ont besoin.

¹⁰ « Pourquoi s'attaquer au temps partiel, outil privilégié de la conciliation ? ». Valérie Borioli Sandoz. Travail.Suisse, 23 mai 2023.

¹¹ Politique en matière de personnel qualifié. Site du SECO.

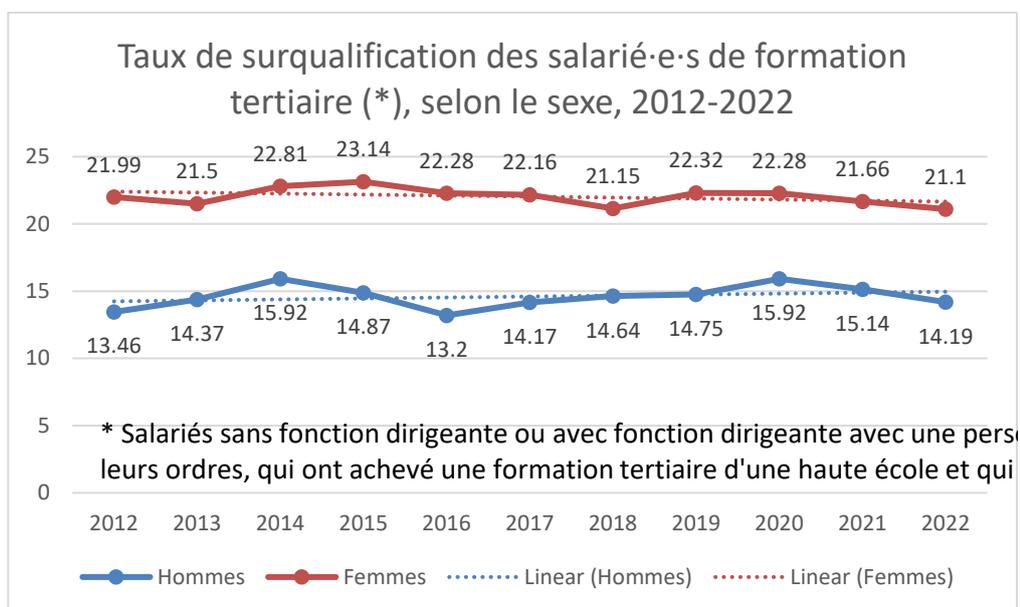
2.4 Conséquences d'une absence prolongée du marché du travail

Une absence prolongée du marché du travail a des répercussions sur l'emploi. La reprise du travail après une interruption prolongée n'est généralement possible qu'aux conditions suivantes :

→ Les femmes travaillent souvent dans des fonctions qui ne correspondent pas à leur qualification

Lorsque les femmes reprennent une activité professionnelle dans l'urgence et par obligation (lors de ressources insuffisantes, en cas de séparation, de divorce, de décès), le risque est élevé qu'elles prennent n'importe quel emploi et occupent des fonctions qui ne correspondent pas à leurs qualifications. C'est très souvent le cas pour les compétences acquises durant l'interruption de l'activité professionnelle, qui sont rarement prises en considération à l'engagement. Ce phénomène concerne beaucoup les femmes migrantes (Conseil fédéral 2023). Plus tard en emploi, la statistique fédérale livre les chiffres sur la surqualification. La surqualification des salarié·e·s de formation tertiaire est stable au fil du temps, et toujours plus élevée pour les femmes que pour les hommes (voir Figure 10).

Figure 10 : Taux de surqualification des salarié·e·s de formation tertiaire (*), selon le sexe, 2012-2022



Source : Enquête suisse sur la population active 2023 (ESPA), représentation propre.

La surqualification conduit à l'insatisfaction et n'est pas garante de stabilité, ni pour l'employé·e, ni pour l'employeur. C'est un gâchis des compétences disponibles.

→ Les femmes sont plus nombreuses à occuper un emploi atypique.

Une étude de l'OFS pour les années 2010 à 2020 montre que les femmes se trouvent plus souvent que les hommes (12,5% contre 8%) dans des formes d'emploi qui s'écartent du rapport de travail normal (OFS 2022b). Les rapports de travail atypiques sont notamment : les contrats de travail à durée déterminée de courte durée, les emplois de faible importance, le travail sur appel, le travail temporaire par le biais de la location de services et les services de plateforme basés sur Internet. En raison du manque de flexibilité des conditions de travail et de l'impossibilité de planifier, ce sont surtout les personnes qui doivent concilier vie familiale et vie professionnelle qui ont recours à des emplois atypiques. Cela a des répercussions sur la santé et les salaires des travailleuses et des travailleurs. A long terme, ces formes d'emploi ont en outre des conséquences sur la sécurité sociale, en particulier sur la prévoyance vieillesse.

→ **Les femmes sont souvent concernées par le manque de travail, le sous-emploi et le suremploi.**

- **Manque de travail.** Selon l'OFS, 9,0% des personnes actives en Suisse étaient concernées par le manque de travail. Le taux de manque de travail se compose du taux de sous-emploi et du taux de chômage au sens du BIT. Les femmes sont presque deux fois plus concernées par le manque de travail (12%) que les hommes (6,3%), soit 283 000 femmes contre 170 000 hommes au troisième trimestre 2023.
- **Sous-emploi et maternité.** Seuls 13,2 % des femmes travaillant à temps partiel et ayant un enfant entre zéro et deux ans étaient en situation de sous-emploi. Le besoin ou le souhait de travailler davantage augmente avec la croissance de l'enfant et est le plus élevé chez les femmes ayant un enfant entre 12 et 14 ans. Durant cette période, près d'un quart (24,5%) de toutes les mères travaillant à temps partiel auraient été prêtes à augmenter leur temps de travail. Le sous-emploi est particulièrement prononcé chez les mères sans formation post-obligatoire (OFS 2022).

Selon le Baromètre Conditions de travail de Travail.Suisse (Travail.Suisse 2023), tant le sous-emploi que le suremploi sont étroitement liés au stress : une bonne moitié des personnes « suremployées » (54,1 %) en font état, et un bon tiers des personnes en sous-emploi aussi (33,7%)

En outre, suremploi et sous-emploi conduisent plus souvent à l'épuisement : 45,7 % des personnes en suremploi et 35,5% des personnes en sous-emploi se disent souvent ou très souvent trop épuisées après le travail pour s'occuper encore de questions privées ou familiales.

→ **La biographie professionnelle genrée conduit à la pauvreté des femmes à l'âge de la retraite**

Les ressources financières de la population active reposent principalement sur le travail rémunéré : plus de 80% des revenus proviennent d'un emploi ou d'une activité indépendante (Hümbelin et al. 2021). Les femmes continuent de travailler à des taux inférieurs à ceux des hommes, ce qui se traduit par des revenus annuels plus faibles. Une grande partie du temps de travail limité des femmes est due à des obligations familiales. La naissance d'un enfant entraîne des travaux de prise en charge qui, en Suisse, sont toujours majoritairement assumés par les femmes et qui ont un impact négatif sur les revenus des femmes sous la forme d'une « pénalité de maternité » (Oesch et al. 2017).

Les revenus des personnes à l'âge de la retraite varient à peu près autant selon le sexe que ceux de la population active. Ces différences s'expliquent principalement par les parcours professionnels différents des hommes et des femmes. Les différences de revenus conduisent finalement à un écart de pension spécifique au sexe (= gender pension gap) et à la pauvreté à l'âge de la retraite.

En résumé

- Les personnes qui reprennent le travail occupent souvent des fonctions qui ne correspondent pas à leurs qualifications.
- Les femmes souffrent plus souvent d'emplois atypiques, source de précarité et dotées de mauvaises conditions de travail.
- Les femmes sont plus concernées par le manque d'emploi et de sous-emploi.
- Ces conséquences sur le front de l'emploi se paient en stress supplémentaire.
- La réduction unilatérale de l'emploi des femmes lors de la naissance des enfants conduit à des inégalités entre femmes et hommes qui perdurent jusqu'à l'âge de la retraite, alors souvent synonyme de pauvreté pour les femmes.

3 Analyse des problèmes

Après une description du contexte, nous analysons la problématique sous différents angles : au niveau des conditions-cadres créés par l'État, des conditions-cadre existant sur le marché du travail, de l'accès à la formation continue et du manque généralisé d'informations.

3.1 Des conditions-cadre étatiques insuffisantes

Tout d'abord, il existe des conditions-cadres étatiques qui peuvent influencer la réinsertion ou le maintien sur le marché du travail (p. ex. encouragement de la garde des enfants, congé de maternité et de paternité).

→ **Promotion insuffisante par l'État des offres de garde d'enfants extrafamiliale et de leur soutien financier**

L'augmentation du nombre de places dans les crèches et les écoles à horaire continu au cours des dernières années ne s'applique pas à l'ensemble de la Suisse. Selon les spécialistes, l'offre reste insuffisante, en particulier dans les régions rurales. Cela se reflète également dans les différentes formes d'accueil utilisées. Les enfants des zones urbaines sont nettement plus souvent gardés par des tiers dans des crèches que dans les zones rurales. En 2018, 81% des familles des grandes villes suisses ont eu recours à des offres institutionnelles de garde à l'extérieur, contre 66% seulement des familles des régions rurales. En revanche, à la campagne, les grands-parents sont plus souvent impliqués dans la garde des enfants (OFS 2020).

De plus, la prise en charge est coûteuse et conduit, en cas de faible revenu, à une réflexion sur l'intérêt financier d'un retour au travail ou d'une augmentation du taux d'activité. En comparaison européenne, la Suisse accueille nettement moins d'enfants en bas âge (0-4 ans) dans des structures de jour que les pays de comparaison d'Europe occidentale. Cela pourrait s'expliquer par le fait que la part de financement des pouvoirs publics dans le domaine de la petite enfance (0-4 ans), qui s'élève en moyenne à environ 40% pour tous les cantons, est nettement plus faible que dans les pays de comparaison d'Europe occidentale, dont les structures d'accueil sont dans de nombreux cas subventionnées à plus de 80% par les pouvoirs publics (Hoch 2021).

Un autre facteur est le manque de flexibilité des offres (Debus et al. 2018). Ainsi, la situation de la garde des enfants constitue un obstacle majeur à la reprise du travail. En particulier, les horaires de prise en charge rigides rendent difficile la réintégration au travail. Dans l'étude de Debus et al. (2018), la charge organisationnelle liée à la garde des enfants, en particulier le fait d'être lié à des horaires de prise en charge, est le facteur le plus souvent cité comme rendant difficile la réinsertion professionnelle.

→ **Congés parentaux insuffisants** Les congés de maternité et de paternité sont insuffisants, il n'y a pas de congé parental en Suisse, pas de droit à un congé d'assistance de longue durée pour s'occuper de proches adultes... etc. Le congé de maternité en Suisse est de 14 semaines, le congé de paternité, introduit récemment, est de 2 semaines. Ensuite, c'est à l'employeur d'accorder un congé parental supplémentaire (indemnisé ou non). Il en résulte que les femmes (et les hommes) qui souhaitent prendre une pause familiale plus longue doivent soit prolonger le congé de maternité à leurs propres frais, soit quitter leur emploi (Rudin 2018). L'inégalité économique pré-existant entre les femmes, et entre les femmes et les hommes s'accroît avec la naissance des enfants.

La situation de répartition genrée des rôles au sein des familles s'installe dès la naissance et se fixe pour plusieurs années. Toutefois, selon l'étude du Bureau BASS portant sur la situation économique des familles, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit d'un choix délibéré de la part des parents ou s'ils ne parviennent pas à opérer un changement faute de conditions-cadres favorables ou en raison d'une intégration inadéquate sur le marché du travail après une absence (partielle) de longue durée (Bischof 2023).

→ **Suppression des fonds pour les services de conseil aux femmes**

Jusqu'au 31 décembre 2018, il existait dans neuf cantons des centres de consultation pour femmes du réseau plus-plus.ch, spécialisés dans le conseil aux personnes qui souhaitent reprendre une activité professionnelle. Au 31.12.2018, leur financement par la Confédération a été interrompu. La décision du Département fédéral de l'intérieur prétexté qu'il existait des doublons entre ces services de conseils et les offices cantonaux d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC), des offices cantonaux du travail et des offices régionaux de placement (ORP)¹². En raison du manque de possibilités de financement, les services de consultation ont adapté leur offre ou ont complètement cessé leur travail. Par la suite, l'offre n'a pas été couverte par l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC) (voir aussi les chapitres 4.2 sur le Postulat Moret et 4.5 Centres de consultation pour femmes).

Or, durant l'accompagnement des candidat·e·s au retour, une information et une sensibilisation aux conséquences économiques des choix de vie genrés étaient aussi transmises. L'offre de conseil et d'accompagnement au retour n'étant plus financée par la Confédération, ce travail de sensibilisation ne se fait plus. Depuis, une offre d'Alliance F, la faïtière des organisations de femmes, a développé un calculateur en ligne qui veut sensibiliser sur les conséquences financières des choix de vie¹³.

→ **Durée insuffisante du versement des indemnités journalières**

Depuis la révision de la LACI en 2011, les personnes libérées de l'obligation de cotiser, dont font partie les personnes en réinsertion, ne reçoivent plus que 90 indemnités journalières (au lieu de 400 au maximum comme auparavant) (Salzgeber 2012). Cela signifie que les personnes libérées de l'obligation de cotiser doivent réussir à se réinsérer sur le marché du travail dans un délai de trois mois. Cette durée n'est pas suffisante pour soutenir une réinsertion réussie sur le marché du travail. Comme Travail.Suisse a pu le démontrer en 2013 déjà dans le rapport "Réussir son retour à la vie professionnelle" (Travail.Suisse 2013), un accompagnement continu et à plus long terme est nécessaire pour participer avec succès au processus de changement qu'implique un retour à la vie professionnelle. La réduction provoquée par la révision de la loi ne concerne pas seulement les indemnités journalières, mais aussi l'accès aux mesures relatives au marché du travail. D'une part, les collaborateurs des ORP sont ainsi mis sous pression. En peu de temps, ils doivent procéder à des clarifications et, le cas échéant, décider d'une mesure de marché du travail appropriée (pour autant qu'elle existe). D'autre part, cela exige des candidat·e·s au retour qu'ils ou elles doivent s'inscrire à l'ORP au bon moment pendant la période où ils et elles y ont droit, dans une fenêtre de temps très étroite alors qu'ils et elles ne sont pas encore prêt·e·s à reprendre un emploi ou à suivre une formation continue.

¹² « Une étude mandatée par le BFEG (2011) ainsi qu'un rapport du Contrôle fédéral des finances (CDF) ont mis en évidence des redondances entre les offres de conseil co-financées au sens de l'art. 15 L'Eg et les prestations des services cantonaux d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC), des offices cantonaux du travail et des offices régionaux de placement (ORP). C'est pourquoi, dans le cadre du Compte d'Etat 2015, la Confédération a décidé de ne plus accorder d'aides financières au sens de l'art. 15 L'Eg pour le conseil aux particuliers à compter du 1er janvier 2019. ». Rapport en réponse du Postula Moret [19.3621](#) « Accompagnement des femmes au titre de l'égalité entre femmes et hommes. Quel avenir pour les services de consultation ? ».

¹³ Alliance f a développé un site <https://cashorcrash.ch> qui explique les conséquences financières de différents choix de vie. Malgré la présentation ludique du calculateur, il est nécessaire d'être à l'aise avec les questions financières pour s'y retrouver.

En résumé

- Les conditions-cadres offertes par l'Etat sont insuffisantes pour permettre une conciliation harmonieuse entre vie professionnelle et vie familiale et privée (places d'accueil extrafamilial insuffisantes, coûts trop élevés à la charge des parents). Les difficultés de conciliation constituent un gros obstacle pour favoriser la reprise d'une activité professionnelle.
- Les congés parentaux sont insuffisants (congé maternité et congé paternité), voire inexistant (congé parental). Cet état de fait fixe la répartition genrée des tâches au sein des familles dès la naissance du premier enfant et pour de nombreuses années.
- Le travail de sensibilisation à l'inégalité au sein des familles ne se fait plus lors des entretiens alors proposés par les Services de consultation aux femmes, faute de ressources financières fédérales.
- Le dispositif prévu dans la loi sur l'assurance-chômage s'est considérablement réduit et ne permet plus un accompagnement de longue durée.

3.2 Conditions cadres insuffisantes sur le marché du travail

Un autre niveau concerne le marché du travail et les employeurs (p. ex. manque de personnel qualifié, culture d'entreprise favorable à la famille). Le climat politique est favorable à la résolution des problèmes dus au manque de main d'œuvre qualifiée qui sévit dans les entreprises. Toutefois, il s'agit de coordonner les changements nécessaires. Pour Travail.Suisse, il est primordial d'orienter les solutions en fonction des besoins des personnes en premier lieu.

→ **Quand l'âge est discriminant**

Selon l'étude AXA sur le marché du travail des PME (Hermann 2022) de juin 2022, environ une entreprise sur dix n'engage généralement pas de personnes âgées de 45 ans ou plus. Pour 29% des PME interrogées, la limite d'âge se situe entre 45 et 54 ans. Bien que les trois quarts des PME n'aient pas pu pourvoir tous les postes comme elles le souhaitaient en 2021, la plupart des entreprises fixent une limite d'âge formelle ou informelle lorsqu'il s'agit d'embaucher de nouveaux collaborateurs. Cela concerne en particulier les personnes qui souhaitent réintégrer le marché du travail, parfois après une interruption de plusieurs années.

→ **Absence de culture d'entreprise favorable à la famille**

L'activité professionnelle des deux parents en tant que normalité est l'un des plus grands changements dans le monde du travail de ces 30 dernières années. Elle nécessite une meilleure planification et une autonomie en matière de temps afin de réduire les conflits d'organisation pour les deux parents. Selon l'étude de Debus et al. (2018), la marge de manœuvre et une culture organisationnelle favorable à la famille sont les facteurs les plus souvent cités pour faciliter la réinsertion professionnelle. Si les personnes qui reprennent le travail peuvent organiser librement leur travail et que l'employeur soutient la conciliation du travail et de la famille des personnes qui reprennent le travail, le retour au travail est influencé positivement. Il est essentiel à cet égard que la souveraineté en matière de temps de travail revienne aux employé-e-s et qu'ils et elles puissent décider quand ils et elles commencent à travailler ou, en cas de maladie de leurs enfants, quand ils ou elles restent à la maison.

Le Baromètre des familles 2024 (Pro Familia et Pax 2024) confirme le besoin des familles en autonomie d'organisation : au titre des mesures qui permettraient d'améliorer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, le fait de « Donner aux collaborateur(rice,) une plus grande flexibilité dans l'organisation de leurs horaires de travail » est cité à la première place (44% des mentions). Vient ensuite la

« Possibilité de travailler une partie du temps à domicile (home office) » (41%) et « Permettre le travail à temps partiel » (27%). Avoir des « Heures de travail plus régulières / mieux planifiables » arrive à la 4^{ème} place (19% des mentions). Enfin à la cinquième place arrive la possibilité d'interrompre le travail en cas de besoin (18%).

Comme le montre un article paru dans la publication fédérale sur la politique de conciliation (Lütolf et Lüssi 2023), un modèle de prise en charge égalitaire devrait être introduit comme norme, où le travail rémunéré et le travail de care sont répartis de manière égalitaire. Pour ce faire, une culture d'entreprise favorable à la famille est nécessaire.

→ Programmes de réinsertion privés coûteux

En raison de leurs difficultés à recruter du personnel qualifié, certaines grandes entreprises (Banque cantonale vaudoise, « Back to business » des CFF) ont lancé des programmes de réinsertion professionnelle destinés aux femmes qui ont arrêté de travailler pour raisons familiales. Elles proposent aussi des conditions de travail qui permettent une bonne conciliation vie professionnelle-vie privée (temps partiel, job sharing, coaching d'un partenaire externe, vérification de l'égalité salariale, etc.) (Furgler 2023). L'Université de Saint-Gall s'est fait connaître pour son programme « Women back to business » destiné aux universitaires et dont les coûts sont élevés (17'500 francs). Ces programmes privés s'adressent à un public restreint, soit des femmes disposant d'une formation tertiaire et/ou concernant des candidates au retour privilégiées (ce que confirme Frey 2022).

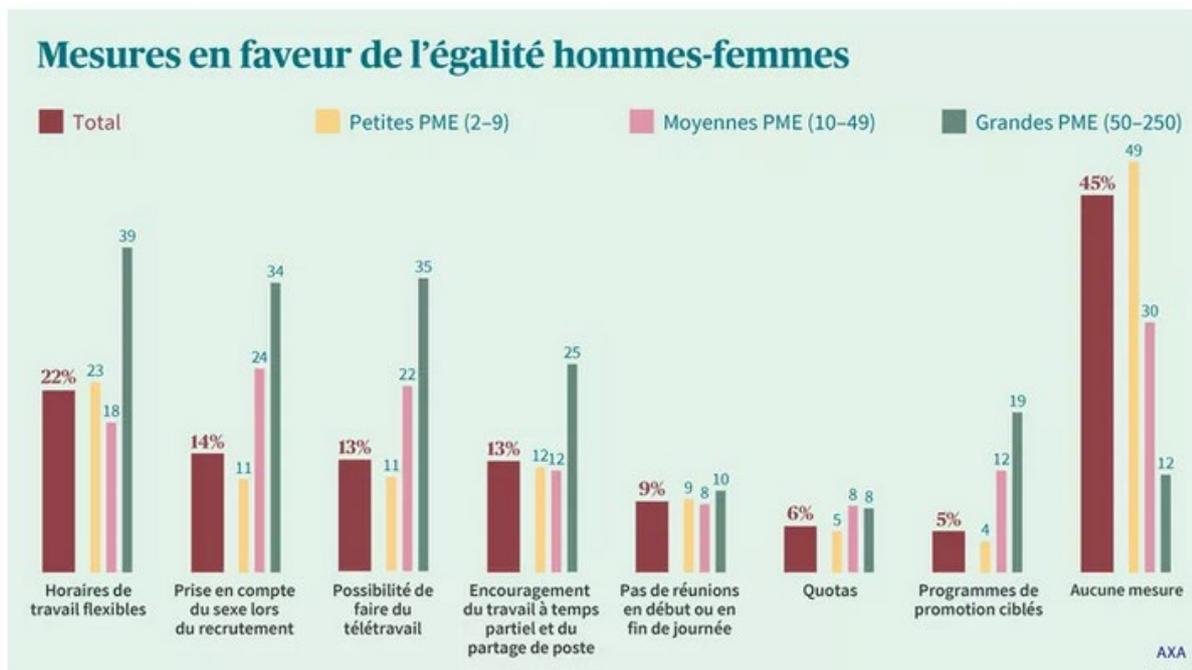
→ Potentiel « féminin » sous-exploité par les PME

A l'inverse des grandes entreprises, les PME privilégient les profils de formation proches de la pratique, c'est-à-dire principalement des personnes ayant un diplôme d'apprentissage et dans une moindre mesure personnes titulaires d'un examen professionnel ou d'un examen professionnel supérieur. Selon l'étude auprès des PME menée par Sotomo (Hermann 2022), neuf grandes PME sur dix prennent au moins une mesure en faveur de la parité hommes-femmes (travail à temps partiel, partage de poste, temps de travail flexible, etc.), mais seulement une petite PME sur deux (employant moins de dix personnes) ne se soucie même pas du thème de l'égalité (voir Figure 11). Ce qui fait dire à l'auteur de l'étude que le potentiel de main-d'œuvre féminine est trop souvent sous-exploité par les PME suisses.

En résumé

- Les candidat·e·s au retour après une longue interruption pour raisons familiales sont victimes de discrimination selon l'âge, qui est largement pratiquée au sein des PME déjà dès 45 ans.
- Les candidat·e·s au retour privilégié·e·s (avec une formation tertiaire, des moyens financiers élevés) peuvent bénéficier de programmes de réinsertion ciblés et coûteux et financés de manière privée.
- La grande majorité des PME ne se soucient pas assez d'égalité, ni de conciliation, se privant ainsi d'un potentiel de main d'œuvre important.
- Seules les grandes entreprises proposent des programmes de réinsertion professionnelle, mais à un public ciblé.
- Le potentiel de la main d'œuvre n'est pas complètement exploité, surtout par les PME.

Figure 11 : Mesures en faveur de l'égalité hommes-femmes prises dans les PME selon leur taille



Mesures en faveur de l'égalité hommes-femmes: «Quelles mesures votre entreprise a-t-elle prises afin d'atteindre l'égalité des sexes?», uniquement les PME ne pratiquant pas la parité, sans les indépendants (n = 162), en %.

Source : Etude AXA auprès des PME 2022

3.3 Accès inégal à la formation continue (selon le taux d'emploi et le sexe)

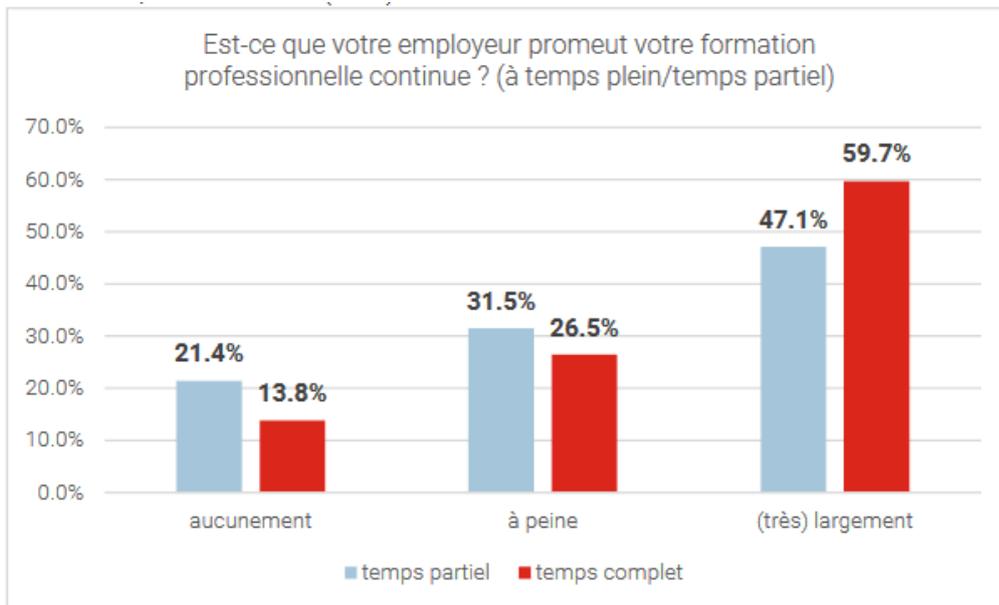
La formation de base et continue sont les deux essentielles au maintien de l'employabilité (Fischer 2022). L'apprentissage tout au long de la vie est défendu par presque tout l'échiquier politique. En règle générale, les travailleurs et les travailleuses devraient continuer de se former en emploi, avec l'encouragement de leur employeur qui va financer la formation continue. Bien entendu, tout ne se passe pas de manière idéale. Le manque de soutien des employeurs est l'obstacle cité dans 45% des cas (Travail.Suisse 2023).

a) Accès différent à la formation continue en emploi (discrimination du travail à temps partiel)

Si les femmes et les hommes participent à des formations continues dans des proportions similaires (45%), il existe des différences selon l'âge et le taux d'activité. Les femmes suivent des formations continues surtout en début de carrière (entre 25 et 34 ans), alors que la proportion s'inverse ensuite (OFS 2022)¹⁴. Etant donné que le travail à temps partiel est en majorité pratiqué par les femmes dès la naissance des enfants, il faut y voir un lien de cause à effet. De plus, le temps manque souvent pour se former quand on mène de front une double activité (professionnelle et familiale). Le Baromètre Conditions de travail de Travail.Suisse (Travail.Suisse 2023) confirme la pénalisation liée au travail à temps partiel pour l'accès à la formation continue, comme le montre la .

¹⁴ OFS. Microrecensement formation de base et formation continue. Participation à la formation continue soutenue par l'employeur (12 derniers mois). 2021. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees.assetdetail.22544877.html>

Figure 12 : Encouragement de la formation continue par l'employeur, ventilation par taux d'occupation en 2023 (en %)



Source : Baromètre Conditions de travail 2023

Les chiffres recensés par l'OFS auprès des employeurs montrent le même phénomène (voir Tableau 1) : la formation continue est octroyée d'abord aux personnes sans passé migratoire, déjà bien formées et à celles qui travaillent à temps plein, dans une grande entreprise.

Tableau 1 : Soutien des employeurs à la formation continue en fonction de différentes caractéristiques

Encadrées en rouge : caractéristiques « avantagées » en matière de soutien à la formation continue.

| | | Proportion de personnes soutenues par leur employeur (en %) |
|---|--|---|
| Sexe | Femmes | 43,0 |
| | Hommes | 44,7 |
| Niveau d'éducation | École obligatoire | 15,7 |
| | Degré secondaire II | 37,3 |
| | Degré tertiaire | 55,8 |
| Statut migratoire | Population non issue de la migration | 48,9 |
| | Population issue de la migration : 1 ^{ère} génération | 35,9 |
| | Population issue de la migration : 2 ^e génération | 42,3 |
| Degré d'occupation | Temps complet (90 % à 100 %) | 46,9 |
| | Temps partiel I (50 % à 89 %) | 45,5 |
| | Temps partiel II (moins de 50 %) | 26,0 |
| Taille de l'entreprise (nombre de collaborateurs) | Petite entreprise (jusqu'à 9) | 33,3 |
| | Moyenne entreprise (de 10 à 99) | 45,8 |
| | Grosse entreprise (100 et plus) | 54,4 |

Source : OFS, microrecensement formation initiale et continue 2021; propre représentation

A cette situation différenciée selon le genre déjà durant la vie professionnelle s'ajoute la période de retrait de la vie active (avant la retraite, pour raisons familiales), durant laquelle la formation continue se finance exclusivement de manière privée et/ou avec une aide étatique lorsqu'elle existe. L'inégalité se creuse alors davantage, entre femmes et hommes d'une part, et selon le niveau de revenus d'autre part.

b) Durée du retrait du marché du travail et s'en remettre à la chance

Les trois exemples tirés de la fiche d'information sur la formation continue de ProFamilia Suisse (Pro Familia 2023) illustrent parfaitement l'accès inégal à la formation continue et à un accompagnement qui dépend de la situation de départ et de la durée du retrait du marché du travail. Les trois exemples sont ceux de femmes qui se sont consacrées à l'éducation de leurs enfants selon des durées croissantes. Le dernier exemple, celui de Sina, illustre la difficulté que pose une longue interruption et le caractère aléatoire du soutien qu'il est possible de recevoir dans la loi sur l'assurance chômage.

Maria : interruption de 3 ans

Après cinq années passées dans l'entreprise B, Maria donne le jour au petit Enzo le 1er janvier 2017. Elle bénéficie alors d'un congé maternité de 14 semaines, au terme duquel elle démissionne, pour pouvoir s'occuper de son fils. Cependant, au bout de trois ans, elle souhaite retrouver du travail et décide de s'inscrire au chômage le 15 mars 2020.

La loi stipule qu'une personne doit cotiser au minimum 12 des 24 mois précédant l'inscription à une ORP pour bénéficier d'indemnités journalières (art 13 al. 1 LACI). Cependant, le « délai-cadre » de 24 mois peut être prolongé de 2 années supplémentaires lorsqu'une personne s'est consacrée à l'éducation d'un enfant de moins de 10 ans (art 9b al. 2 LACI). De plus, le congé maternité est inclus dans le décompte des mois de cotisation.

Au 1er janvier 2020, Maria a au cours des 4 dernières années :

- Pris soin de son fils durant 3 ans (36 mois).
- Cotisé pendant les 3,5 mois de congé maternité.
- Cotisé pendant les 8,5 mois précédant l'accouchement.

Elle totalise par conséquent 12 mois de cotisation, ce qui lui permettra d'obtenir 260 indemnités journalières (art 27 al. 2a LACI) ainsi qu'un accompagnement durant cette période.

Fatima : 7 ans de retrait et une planification serrée après une séparation

Après plusieurs années passées dans la PME C, Fatima donne naissance à Ryan le 15 août 2014. Elle décide alors de s'en occuper et quitte son emploi au terme de son congé maternité. Elle s'occupe du foyer pendant plusieurs années, jusqu'à ce qu'une séparation en 2021 la pousse à rechercher du travail.

Au terme de 7 années sans emploi, Fatima comptabilise 0 mois de cotisation à l'assurance-chômage au cours des 48 mois précédant son inscription au chômage. Elle n'est donc pas éligible aux mêmes indemnités journalières que Maria. Cependant, l'article 14 al. 2 LACI prévoit qu'une personne peut être « libérée des conditions relatives à la période de cotisation » lorsque celle-ci est contrainte d'exercer une activité salariée à la suite d'un divorce. Une situation qui s'applique à Fatima. Cependant, l'article 27 al. 4 LACI prévoit que ce soutien soit limité à 90 indemnités journalières. Fatima devrait par conséquent soigneusement choisir le moment de son inscription, afin de pouvoir si possible suivre une formation soutenue par l'ORP au cours de sa période d'indemnisation

Sina : 15 ans de retrait et devoir compter sur le hasard et la chance

Au terme de 15 années consacré à l'éducation de ses trois enfants, Sina souhaite retrouver un emploi, car le salaire de son conjoint suffit à peine pour payer leurs factures.

N'ayant pas cotisé auprès de l'assurance-chômage au cours des années précédant son inscription au chômage, Sina n'a pas accès aux mêmes prestations que Maria. De plus, ne s'étant pas séparée de son conjoint, elle n'est pas libérée des conditions relatives à la période de cotisation au sens de l'article 14 al. 2 LACI. Cependant, les ORP en vertu de l'article 59d LACI peuvent accorder aux personnes ne bénéficiant pas des indemnités journalières l'accès aux mesures relatives au marché du travail. Ainsi, en tombant sur une conseillère conciliante, Sina pourrait obtenir l'accès à des formations gratuites lui permettant de retrouver du travail.

c) Financement insuffisant de la formation continue (coûts directs)

Comme le montre clairement une étude du bureau BASS (Rudin et al. 2023), les systèmes cantonaux de bourses d'études présentent de nettes lacunes. Ainsi, les bourses se limitent généralement aux premières formations et sont assorties d'une limite d'âge – dans la plupart des cantons, l'obtention d'une bourse est en principe exclue au plus tard à partir de 40 ans. En fin de compte, l'apprentissage tout au long de la vie est ainsi entravé et les travailleurs adultes en réorientation ou sans diplôme professionnel sont laissés à eux-mêmes dans leurs efforts. Seuls 7 cantons ont prévu un accès aux bourses pour le profil 3 qui nous intéresse, celui des candidat·e·s au retour (voir Figure 13).

Figure 13 : Conditions remplies par les personnes selon différents modèles pour l'obtention de bourses, par canton

| | Modell 1 Alleinerziehende Teilzeiterwerbstätige | Modell 2 Berufswechsler | Modell 3 Wiedereinsteigerin | Modell 4 Allrounder mit Berufserfahrung | Modell 5 Erwerbstätige Partnerin aus Familiennachzug | Modell 6 Vorläufig Aufgenommener Mann mit ausländischem Diplom | Modell 7 Erwerbstätige Frau mit anerkanntem Flüchtlingsstatus | Anzahl ja inkl. ja, bedingt |
|------|--|-------------------------|-----------------------------|--|---|--|--|--------------------------------|
| AG | ja | nein | nein | ja | nein | nein | ja | 3 |
| AI * | nein | nein | nein | nein | nein | nein | nein | 0 |
| AR | ja | nein | nein | ja | nein | nein | ja | 3 |
| BE | ja | nein | nein | nein | nein | nein | ja | 2 |
| BL | ja | ja, bed. | ja, bed. | nein | nein | nein | ja | 4 |
| BS | ja | ja, bed. | ja, bed. | ja, bed. | ja, bed. | ja, bed. | ja | 7 |
| FR | ja | nein | nein | nein | nein | nein | ja | 2 |
| GE | ja | ja | nein | ja | nein | ja | ja | 5 |
| GL | ja | nein | ja | ja, bed. | nein | nein | ja | 4 |
| GR | ja | nein | nein | ja | nein | nein | ja | 3 |
| JU | ja | nein | nein | nein | nein | ja | ja | 3 |
| LU | ja | nein | nein | ja | ja | nein | ja | 4 |
| NE | ja | nein | nein | nein | nein | nein | ja | 2 |
| NW | ja | nein | nein | ja | nein | nein | ja | 3 |
| OW | ja | ja | ja | ja | nein | ja | ja | 6 |
| SG | ja | nein | nein | ja | nein | nein | ja | 3 |
| SH | ja | nein | ja, bed. | nein | ja | ja | ja | 5 |
| SO | ja | nein | nein | nein | nein | ja | ja | 3 |
| SZ | ja | nein | nein | ja | ja | ja | ja | 5 |
| TG | ja | nein | nein | ja | nein | ja, bed. | ja | 4 |
| TI | ja | nein | ja | ja | nein | nein | ja | 4 |
| UR | ja | nein | nein | nein | ja | ja | ja | 4 |
| VD | ja | ja | ja | ja | nein | nein | ja | 5 |
| VS | ja | nein | nein | nein | nein | nein | ja | 2 |
| ZG | ja | nein | nein | nein | nein | ja | ja | 3 |
| ZH | ja | nein | nein | nein | nein | ja | ja | 3 |

Le modèle 3 correspond à celui d'une personne candidate au retour à la vie professionnelle. Elle remplit les conditions dans seulement sept cantons, dont trois partiellement.

Source: Rudin et al. (2023). Direkte und indirekte Kosten der beruflichen Grundbildung für Erwachsene. S. VI (disponible seulement en allemand).

d) **Grandes différences (cantonales) dans le financement des coûts indirects de la formation**

En plus des coûts directs de la formation, il faut également pouvoir couvrir les coûts de la vie pendant une formation continue. Les défis liés au financement des coûts indirects sont plus importants que ceux liés aux coûts directs, en particulier à l'âge adulte et lorsqu'une famille entière doit en vivre, et il existe de grandes différences entre les cantons (Frey et al. 2015).

En résumé

- La formation initiale et la formation continue sont toutes deux essentielles pour maintenir l'employabilité.
- Les femmes suivent des formations continues surtout en début de carrière (entre 25 et 34 ans), alors que la proportion s'inverse ensuite par rapport aux hommes.
- La chance et le hasard s'invitent dans le tableau lorsqu'un-e candidat-e au retour souhaite bénéficier des mesures prévues pour lui ou pour elle dans l'assurance-chômage.
- Plus l'interruption de carrière est longue, moins un-e candidat-e au retour à l'emploi peut compter sur un soutien adéquat, y compris un financement d'une formation continue ou de remise à niveau des connaissances.
- Ce que nous avons relevé en 2013 dans le cadre du projet Expérience ReProf reste valable : Les personnes sans emploi sont obligées de payer elles-mêmes les frais de formation continue. (Travail.Suisse 2013, S.25-27).

3.4 Les besoins des candidat-e-s au retour

Le projet Expérience ReProf avait permis en 2013 de cerner les dix besoins des candidat-e-s au retour à l'aide d'une série d'entretiens menés avec des experts provenant de différents milieux (ORP, services sociaux, services de consultation aux femmes). Ces besoins sont ordonnés selon un processus qui permet un retour réussi sur le marché du travail.

Besoins des candidat-e-s au retour

1. **Bilan de compétences** : il permet de mettre en évidence ce qui a été fait jusqu'à présent. Les points forts personnels sont identifiés, mais aussi les éventuelles faiblesses (pratique, connaissances techniques, compétences de base).
2. **Auto-évaluation réaliste** : une comparaison entre l'auto-évaluation et l'évaluation par des tiers permet d'obtenir une auto-évaluation réaliste (en ce qui concerne la charge de travail, la flexibilité temporelle, le champ d'activité).
3. **Renforcement de l'estime de soi** : encouragement par un travail biographique (qu'est-ce que j'ai déjà maîtrisé dans ma vie ? Quelles sont les compétences clés que j'ai acquises ?)
4. **Travail en groupe avec des pairs** : pour une partie des femmes qui reprennent le travail, le conseil individuel est plus adapté. Pour une autre partie, le travail en groupe est utile (reflet, encouragement par les pairs, pas de nombrilisme). Les personnes en réinsertion constituent un groupe à part et ne devraient pas, par exemple, se retrouver dans un groupe avec des chômeurs de longue durée.
5. **Accompagnement du processus** : un accompagnement continu tout au long du processus de réinsertion est nécessaire. Les efforts d'adaptation à fournir, la réalisation des projets personnels et la gestion des échecs peuvent être mieux accompagnés.

6. **Informations sur le marché du travail** : les personnes qui reprennent le travail ont besoin d'informations sur le marché du travail actuel (possibilités de rémunération, perspectives d'emploi dans les branches) et sur les exigences en termes de formation et de flexibilité (taux d'occupation, horaires de travail).
7. **Informations sur la procédure de candidature** : Les personnes qui se réinsèrent ont besoin d'informations actuelles sur la recherche d'emploi, la présentation d'un CV, la lettre de motivation et l'entretien d'embauche. Ce n'est qu'avec cela et une auto-évaluation réaliste que l'on peut réussir son auto-marketing.
8. **Informations sur les offres de formation** : Les femmes qui se réinsèrent ont besoin d'informations sur les offres de formation appropriées, ainsi que les aides qu'elles pourraient obtenir.
9. **Mesures de formation** : Il faut combler les lacunes professionnelles et, le cas échéant, acquérir des connaissances linguistiques et informatiques.
10. **Stages et essais professionnels** : Des places de stage peuvent permettre de faire des expériences professionnelles actuelles et des semaines d'essai donneraient un aperçu du monde du travail actuel.

Source : *Projet Expérience ReProf, documents internes.*

Dix ans après, les besoins suivants ne sont toujours pas satisfaits :

→ **Difficulté à atteindre le groupe cible**

Le projet Expérience ReProf avait déjà pointé la difficulté d'atteindre les candidat·e·s au retour. Les personnes qui se sont retirées du marché du travail ne sont plus intégrées dans une structure (employeur). Ne faisant plus partie du marché du travail, elles ont souvent mis un terme à leur appartenance à un syndicat. Ces personnes ont souvent perdu leur réseau professionnel et leur réseau social s'est modifié au fil des années, de sorte qu'il ne leur est plus utile pour se réinsérer professionnellement.

→ **Pas d'accompagnement personnel de longue durée**

Le besoin d'un accompagnement personnel de longue durée (plusieurs mois) caractérise le parcours d'un·e candidat·e au retour, surtout lorsqu'elle est une femme et qu'elle a cessé toute activité professionnelle durant plusieurs années. C'est ce qui était proposé par les Services de consultation aux femmes, dont le financement a été supprimé en 2019. Parmi les besoins identifiés des candidat·e·s au retour, les quatre premiers points relèvent du développement personnel et sont indispensables pour constituer une base solide. En cours de route, des informations spécialisées sont nécessaires. Seulement en fin de processus interviennent des mesures de formation adéquates, ainsi qu'un placement professionnel (stage).

Le besoin d'un accompagnement long est confirmé par l'étude Mey et alii (2022) pour les personnes de plus de 50 ans sans activité lucrative et avec très peu de ressources. Il est aussi mentionné dans l'étude « Wiedereingliederung von Nichtleistungsbeziehenden » du SECO (Suri 2020): les non-bénéficiaires de prestations ou NBP jugent le conseil comme peu ou pas utile en raison du manque de temps qui lui est consacré. Même si le groupe est très hétérogène, l'étude résume ce qu'il manque : « Diminuer la frustration et augmenter la confiance en soi sont parfois les points à traiter les plus indispensables lors du conseil. »

Selon la vision du Département fédéral de l'intérieur, qui a supprimé les aides financières aux services de consultation pour les femmes, l'alternative est l'offre proposée par les services cantonaux d'orientation, universitaire et de carrière (OPUC). Mais les offres de la BSLB sont souvent perçues comme des offres pour jeunes adultes. A titre d'exemple, l'offre " viamia ", initiée par la Confédération, n'est utilisée que par 9% des participants pour la réinsertion professionnelle. Il n'est pas clair si les personnes en réinsertion représentent un si petit pourcentage parce qu'elles ne sont pas suffisamment ciblées par l'offre (Walker et al. 2022).

Dans l'étude en réponse au postulat Moret (Frey 2022), les spécialistes soulignent que le caractère non étatique de leurs services de conseils était un avantage pour atteindre les personnes concernées, notamment quand il s'agit d'aborder des sujets plus personnels.

→ **Pas d'accès à des conseils juridiques abordables**

L'accompagnement dont ont besoin les candidat·e·s au retour comprennent des conseils juridiques en droit du travail et en assurances sociales, thèmes dont les femmes ne se sont plus occupées durant leur retrait de la vie active. En outre, les personnes concernées vivent souvent des situations personnelles compliquées (séparation, divorce, décès, etc.) lorsqu'elles entament un retour. Les conseils juridiques faisaient partie de l'offre des Services de consultation aux femmes jusqu'en 2019 ; ils étaient gratuits ou bien à des tarifs réduits. Comme on le verra au chapitre suivant consacré aux solutions, ces conseils juridiques ne font pas partie du mandat des services cantonaux d'orientation, universitaires et de carrière OPUC. Ces conseils requièrent des compétences spécifiques et sont coûteux à quiconque en a besoin. Selon la vision du Département fédéral de l'intérieur, qui a supprimé les aides financières aux services de consultation pour les femmes, l'alternative est l'offre proposée par les services cantonaux d'orientation, universitaire et de carrière (OPUC). Aber die Angebote der BSLB werden oftmals als Angebote für junge Erwachsene wahrgenommen. Als Beispiel: Das vom Bund initiierte Angebot « viamia » wird nur von 9 Prozent der Teilnehmenden für den beruflichen Wiedereinstieg genutzt. Es bleibt dabei unklar, ob Wiedereinsteigende einen so kleinen Anteil ausmachen, weil sie unzureichend vom Angebot angesprochen werden (Walker et al. 2022).

Dans l'étude en réponse au postulat Moret (Frey 2022), les spécialistes soulignent que le caractère non étatique de leurs services de conseils était un avantage pour atteindre les personnes concernées, notamment quand il s'agit d'aborder des sujets plus personnels.

→ **Manque de sensibilisation pour éviter la sortie du marché du travail**

Il manque une sensibilisation proactive avant ou pendant la création d'une famille, qui mette en lumière les conséquences d'un abandon du marché du travail.

Il n'est pas toutefois pas démontré qu'une information claire et fournie suffisamment tôt sur les conséquences financières d'un retrait du marché du travail a une influence directe sur la décision de cesser toute activité professionnelle.

→ **Manque de culture financière**

D'une manière générale, les femmes ont beaucoup moins de connaissances financières et ont un niveau d'éducation financière moins élevé que les hommes¹⁵. Selon l'économiste et mathématicienne Monika Bütler (2023), cela s'explique parce que les femmes ont en règle générale moins de moyens financiers, donc moins de pratique que les hommes, et aussi parce qu'elles se font moins confiance. En cause, le statut familial (mariage) : l'homme qui gère les finances dans la plupart des familles est non seulement une conséquence, mais aussi possiblement une cause de l'infériorité des connaissances financières des femmes.

¹⁵ Le niveau d'éducation financière a été investigué par Olivia Mitchell, professeure à la Wharton School of Business, et Annamaria Lusardi, professeure à la School of Business de l'Université George Washington, au moyen d'enquêtes portant sur trois notions simples sur les taux d'intérêt, les conséquences de l'inflation et sur l'importance de la diversification des investissements personnels.

4 Solutions possibles

Les espoirs étaient grands lorsque le postulat de la conseillère nationale Sibel Arslan a été acceptée en juin 2021 par le Conseil national. La pénurie de main d'œuvre qualifiée à l'œuvre depuis une quinzaine d'années s'est encore accentuée, et c'est sans doute ce qui a convaincu la chambre basse de vouloir des mesures concrètes en vue de faciliter la réinsertion des femmes dans le monde du travail. A la lecture du rapport du Conseil fédéral, les espoirs ont hélas été déçus. Nous allons en examiner les raisons.

Pourtant, des solutions existent. Plusieurs d'entre elles sont formulées par les auteurs du rapport de l'Université de Saint-Gall et du bureau BSS en réponse au postulat Moret 19.3621 « Accompagnement des femmes au titre de l'égalité entre femmes et hommes. Quel avenir pour les services de consultation ? ». La formation des adultes et la formation continue sont une des solutions majeures à promouvoir, mais sans le conseil et l'accompagnement, des cours seuls ne suffiront pas à réintégrer les femmes sur le marché du travail.

Enfin, il faut ouvrir la perspective pour adopter des solutions efficaces à un niveau plus global et moins individuel. Une fois le retour à la vie active réussi, il faut se soucier encore du fait de rester suffisamment longtemps à son emploi, tout comme se préoccuper de l'éducation financière des femmes en général.

4.1 Critique du rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat Arslan

Le postulat Arslan 20.4327 « Train de mesures pour faciliter la réintégration des femmes dans le monde professionnel »¹⁶ est accepté par le Conseil national le 1^{er} juin 2021 de manière inattendue¹⁷. La conseillère nationale demande au Conseil fédéral de « définir une stratégie globale et un train de mesures facilitant la réinsertion professionnelle des femmes, qui prendra en considération les différents besoins, situations personnelles et ressources financières des intéressées ».

La conseillère nationale mentionne diverses mesures :

- Des entretiens d'introduction et de détermination du potentiel
- L'acquisition de compétences de base (culture générale, formation professionnelle et continue, etc.)
- Un accompagnement durant la recherche d'un emploi.
- En collaboration avec les employeurs, il faut en plus créer :
 - Des places de stage
 - Des cours spécifiques
 - Autres opportunités

La recherche à l'origine du rapport du Conseil fédéral aurait pu être l'occasion de mettre en lumière, en 2023, les besoins spécifiques des candidat·e·s au retour après une longue interruption de carrière, puis de vérifier s'ils étaient satisfaits par les offres existantes. Tel n'a pas été le cas. L'angle d'attaque du rapport n'est pas celui des personnes éloignées du marché du travail qui souhaitent y revenir et souffrent de grandes difficultés pour y parvenir. L'approche est celle de l'économie, qui veut « mieux exploiter le potentiel de main-d'œuvre et de personnel qualifié offert par les femmes qui ont des enfants ».

Au niveau méthodologique, ce choix de posture a influencé le design de la recherche. L'enquête en ligne auprès d'un panel d'un millier de femmes avec des enfants de moins de 12 ans est problématique car il s'agit de personnes atteignables uniquement en ligne. Il y a donc un biais technologique.

¹⁶ Postulat 20.4327 Arslan. Train de mesures pour faciliter la réintégration des femmes dans le monde professionnel.

¹⁷ C'est inattendu car à la suite des recommandations de Travail.Suisse en 2013 à l'issue du projet Expérience ReProf,(Travail.Suisse 2013), une douzaine d'interventions parlementaires ont été déposées. Aucune n'a alors réuni de majorité.

La série d'entretiens qualitatifs avec un choix de spécialistes illustre le parti-pris du mandant (le SECO) car aucun syndicat n'y a été convié. Ces derniers ont fait partie d'un groupe d'accompagnement de l'étude en cours, au sein duquel ils ont fait part de leurs critiques. S'en est suivie une table ronde organisée par le SECO en novembre 2022 avec de nombreux partenaires de tout le pays, dont plusieurs ont émis des critiques sur la méthodologie de la recherche et sur le contenu du rapport.

Pêle-mêle, les critiques exprimées lors de la table ronde du 30 novembre 2022 ont pointé les lacunes suivantes :

- Pas d'entretien qualitatif mené auprès des principaux intéressés, en particulier les femmes candidates au retour.
- Pas de mention des conditions-cadre au niveau de la société et des entreprises (congé parental, temps de travail, droit à la réduction du temps de travail pour raisons familiales, possibilité d'augmenter le temps de travail après quelques années, accès au temps partiel par les hommes, ...)
- Pas de mesures spécifiques pour encourager et financer la formation professionnelle (formation par modules, toute la vie, financement de la formation, bons de formation par exemple en cas de divorce, etc.)
- Pas de mentions des mesures du marché du travail MMT à disposition des ORP, pourtant idéalement destinées aux candidat·e·s au retour si elles étaient plus accessibles et plus nombreuses
- Oubli des mesures de protection des femmes après le délai de protection de 16 semaines après une naissance (protection contre le licenciement)
- Parmi les mesures proposées ne figure aucune mesure de sensibilisation et d'information destinées aux femmes (informations financières, égalité salariale, prévoyance professionnelle, etc.)
- Aucune mesure spécifiquement destinée aux hommes, aux cadres dans les entreprises (stéréotypes de genre, changement culturel en cours, etc.)
- Pas de mention du besoin d'harmoniser les mesures cantonales
- Pas de mentions sur les stéréotypes de genre à combattre au sein de la population et des entreprises.

Dans son rapport, le Conseil fédéral préconise les mesures suivantes :

1. **Réduire les coûts de l'accueil extrafamilial.** La création d'une offre généralisée de garde d'enfants extrafamiliale de qualité et abordable doit faciliter le retour à l'emploi. Or, quelques mois plus tôt, soit en février 2023, le même Conseil fédéral s'est opposé, pour des raisons comptables, au projet élaboré par la commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil national (CSEC-N) visant à réduire considérablement les contributions versées par les parents à l'accueil extrafamilial¹⁸ par un engagement accru de la Confédération. Le Conseil fédéral reporte la tâche sur les cantons.
2. **Créer des conditions de travail favorables à la famille.** Les entreprises sont appelées à faire plus et mieux et le Conseil fédéral compte sur les effets négatifs de la pénurie de main d'œuvre qualifiée en cours comme moteur.
3. **Proposer plus de sensibilisation, de conseil et formation des employés via les services d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC), les services des ORP et l'aide sociale.** Pour Travail.Suisse, ceci est une bonne mesure. Toutefois, on note que le projet pilote viamía est mentionné, alors que le même Conseil fédéral propose un désengagement progressif de la Confédération dans son message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation (FRI 25-28). Il faudrait au contraire un développement modulaire de l'offre et son extension à d'autres groupes (comme les personnes reprenant le travail après une pause familiale avant 40 ans). Ce point plaide pour plus de professionnalisation du personnel des OPUC et des ORP, mais rien n'est proposé en ce sens.

¹⁸ Initiative parlementaire 21.403 CSEC-N. Remplacer le financement de départ par une solution adaptée aux réalités actuelles.

4. **Supprimer les incitations négatives à l'emploi** (imposition individuelle, déduction des frais de garde dans l'impôt fédéral direct IFD). Le Conseil fédéral a soumis fin février au Parlement son projet d'imposition individuelle qui prévoit un manque à gagner pour les finances publiques d'un milliard de francs (répartis entre Confédération (pour environ 800 millions de francs) et cantons (pour environ 200 millions de francs)). Il ne propose aucune nouvelle source de revenus pour compenser. Quant à la déduction des frais de garde dans l'IFD, la déduction maximale a été relevée à 25'000 par année et par enfant au 1^{er} janvier 2023. Cela ne couvre pas l'entier des frais et n'aura d'effets que pour les revenus les plus élevés puisque l'IFD est fortement proportionnel aux revenus. L'imposition cantonale n'est pas touchée par cette mesure, ce qui en limite la portée.

En résumé

- Les nombreuses critiques et lacunes de l'étude du SECO relevées par les partenaires lors de la Table ronde du 30.11.2022 n'ont pas été reprises dans le rapport du Conseil fédéral.
- Dans son rapport, le Conseil fédéral ne propose rien de concret pour aider les candidat·e·s au retour à réussir leur réinsertion professionnelle. Aucune des mesures mentionnées par la conseillère nationale Arslan ne sont mentionnées et aucune stratégie globale n'est proposée.
- Le Conseil fédéral mentionne des objets en cours de traitement au Parlement sur lesquels il s'est positionné par ailleurs négativement.

4.2 Le rôle prépondérant du conseil pour une reprise d'une activité professionnelle

Le conseil joue un rôle prépondérant lors du parcours menant à un retour à la vie active après une interruption de plusieurs années pour raisons familiales. A la suite de la suppression en 2019 du financement des offres de conseils destinés aux femmes des Services de consultation, le postulat 19.3621 Moret a demandé une étude sur l'avenir des services de consultation. L'étude du bureau BSS et de l'Université de Saint-Gall « Retour à la vie professionnelle après une interruption pour raisons familiales » y répond en avril 2022 (Frey 2022). Selon cette étude, le retour sur le marché du travail après une pause familiale prolongée, est de plus en plus rare – parce que moins de femmes quittent le marché du travail – mais demeure une situation initiale importante en termes de besoin de conseil. L'étude fait la liste des facteurs qui garantissent un retour à l'emploi couronné de succès (voir Figure 14).

Le conseil individuel influence lui aussi les facteurs qui agissent sur le retour à l'emploi.

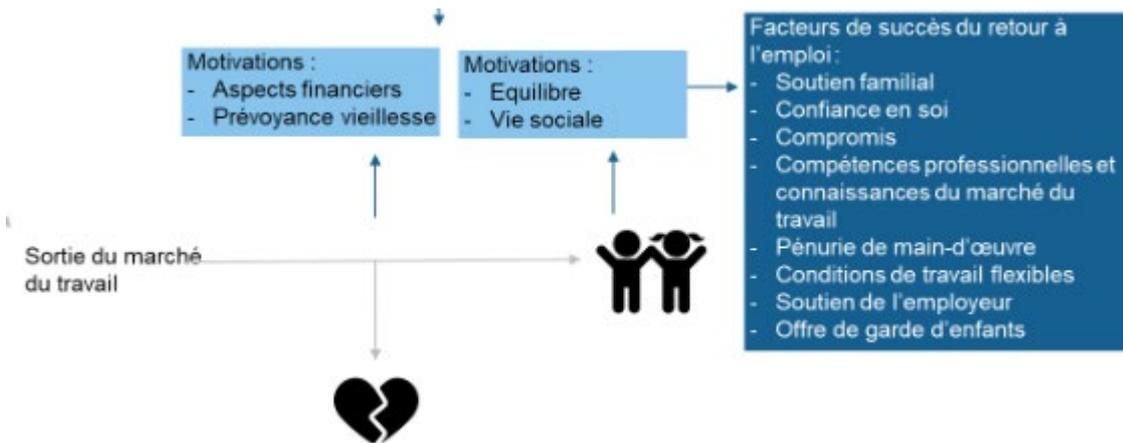
Il s'agit notamment des conseils et informations sur :

- le renforcement de la confiance en soi,
- la réalité du marché du travail (« Reality check »),
- les possibilités de bénéficier de formation continue (orientation et financement) ou
- les possibilités d'une réorientation professionnelle (voir aussi le chapitre 4.3 Promotion de la formation continue)
- la nécessité de (re)constituer un réseau utile au niveau professionnel
- la façon actuelle de constituer un bon dossier de candidature et de se préparer aux entretiens d'embauche

Les conditions permettant l'activité professionnelle ont aussi une influence prépondérante et doivent être abordées :

- garde des enfants
- soins et assistance réguliers des personnes proches
- soutien de la famille et du partenaire en particulier, durant le processus et lors de la reprise, résolution de conflits
- conditions de travail des entreprises favorables à la conciliation

Figure 14: Facteurs de succès du retour à l'emploi (extrait)



Source : Frey et alii. (2022), p. viii

Toutefois, les conseils et informations qui faisaient partie de l'offre offerte par les Services de consultation aux femmes n'ont pas été mentionnés :

- **Etablissement d'un bilan-portefolio de compétences.** Plusieurs entretiens et discussions sont nécessaires pour faire le point sur son parcours et ses compétences. Il s'agit de prendre conscience de ce que l'on a déjà, mais aussi des compétences et connaissances acquises d'une manière informelle durant l'interruption de carrière. Nombreuses sont les femmes à ne pas être conscientes de leurs atouts ou alors n'y accordent a priori aucune valeur.

Ce bilan peut se faire en individuel ou en groupe, sur une durée de 2 à 3 mois¹⁹ et il représente un coût de plusieurs centaines de francs. C'est ce que mentionne la motion Arslan par « détermination du potentiel ».

- **Conseils juridiques** (voir aussi le chapitre 3.4).
- **Conseils et sensibilisation en matière d'égalité hommes-femmes**, dans la sphère privée ainsi qu'au sein d'une entreprise.

Tous ces conseils sont pourtant indispensables et ne peuvent être fournis que par des professionnel·le·s disposant d'une formation adéquate.

¹⁹ Voir une offre de effe : <https://effe.ch/formation/bilan-en-groupe/>

4.3 Promotion de la formation continue

Travail.Suisse a publié ses propositions pour promouvoir la formation et la formation continue des adultes (Fischer 2022). Il est nécessaire de se concentrer sur les quatre dimensions suivantes :

- 1. Accès à la formation continue.** Il est conditionné par la possession d'un certificat fédéral de capacité (CFC). La certification professionnelle pour adultes revêt donc une importance cruciale. Exemples : certifications professionnelles pour adultes, promotion des compétences de base.
- 2. Financement.** Les personnes – actives mais aussi non actives et candidates au retour - doivent être déchargé-e-s des coûts directs et indirects de la formation. Exemples : bourses, financement par l'assurance-chômage, bons de formation et compte personnel de formation.
- 3. Temps.** Toutes les mesures favorisant la conciliation sont à prendre pour supprimer les obstacles. Exemples : offres modulaires et flexibles.
- 4. Information et conseil.** A améliorer. Exemples : renforcement des compétences auprès des OPUC.

4.4 Au-delà du retour à la vie active

a) Promouvoir le maintien sur le marché du travail

Au-delà du seul retour à la vie active, il est nécessaire de se préoccuper de la suite et d'élargir le cadre de l'analyse. Il importe que les femmes et les hommes qui retrouvent un emploi après une longue interruption conservent leur emploi afin d'acquérir une première expérience qui ait de la valeur.

Une étude de l'Institut de psychologie de l'Université de Zürich réalisée en 2018 (Debus 2018) analyse les facteurs qui font qu'un retour au travail est réussi du point de vue des personnes concernées. Même si l'échantillon étudié n'est pas représentatif (majorité de personnes avec une formation tertiaire), il est intéressant de noter les facteurs qui influencent positivement le retour, puis le fait de conserver son emploi :

- Prise en charge satisfaisante des enfants
- Soutien de l'entourage
- L'auto-estimation de son efficacité en tant que mère
- Energie restante après le travail
- L'auto-estimation de son efficacité professionnelle
- Culture organisationnelle favorable à la famille
- Liberté d'organisation de son travail
- Possibilité d'avoir des interactions avec d'autres personnes

Les facteurs qui agissent négativement sur le retour au travail sont :

- Pression du temps, rythme élevé de travail
- Conflit entre travail et famille
- Surcharge parentale
- Conflit entre famille et travail

Outre la promotion de la réinsertion professionnelle, il convient également d'envisager des mesures permettant de rester sur le marché du travail :

- Conseil avant la phase familiale : sensibiliser aux conséquences d'une décision pour/contre une pause familiale.
- Facteurs positifs de la culture d'entreprise (Debus et al. 2020).

b) Améliorer l'éducation financière des femmes

Comme on l'a vu au chapitre précédent, les femmes souffrent de trop d'ignorance en matière financière. Pour contrer cela, l'éducation financière doit être enseignée assez tôt, soit durant le parcours scolaire secondaire puis affinée au-delà (écoles professionnelles, écoles de culture générale et gymnases / collèges).

Le choix professionnel des jeunes femmes doit être mieux conseillé. Il est nécessaire d'orienter les jeunes sur un éventail beaucoup plus large de professions, afin d'éviter que le choix de se concentrer que sur qu'une dizaine de métiers, toujours les mêmes selon le genre²⁰, où les hommes sont surreprésentés dans les métiers du secteur secondaire et où les femmes choisissent majoritairement des métiers dans le secteur des services²¹. Cela a pour conséquence des inégalités salariales structurelles défavorables aux femmes.

En outre, il faudrait attirer davantage l'attention sur les conséquences d'un abandon de la profession ou d'un faible taux d'occupation à temps partiel sur la prévoyance vieillesse de ces personnes.

c) Conseiller juridiquement tous les couples dès la naissance des enfants

Les interruptions de carrière pour raisons familiales constituent un problème pour la prévoyance professionnelle des individus concernés, en particulier pour les partenaires vivant en concubinat et aussi en cas de divorce. Le mariage apporte une meilleure répartition des revenus et de l'épargne. Mais le nombre d'enfants nés hors mariage est en augmentation continue en Suisse et d'autre part, le nombre de divorces est élevé. C'est pourquoi, dès que des enfants naissent d'une union entre deux personnes, il est conseillé de convenir d'une compensation entre les parents dans le domaine de la prévoyance et de l'épargne. Les experts recommandent que les deux partenaires établissent un contrat, à l'aide d'un conseil juridique, pour préparer les situations qui exigeraient de l'un des parents qu'il ou elle soit le seul ou la seule à réduire son taux d'activité, ou à renoncer temporairement à toute activité professionnelle. Ceci est de nature à renforcer la prévoyance de la personne qui assume le gros du travail familial, mais aussi à améliorer son autonomie financière et donc indirectement ses connaissances en la matière (Bütler 2023).

Dans un premier temps, il est primordial que tous les travailleurs et travailleuses soient bien informé-e-s par différentes instances, sur le lieu de travail et en dehors, des conséquences qu'a toute réduction du taux d'activité sur le niveau de vie une fois à la retraite (voir le point b plus haut). Des conseils juridiques gratuits ou à bas seuil doivent être à nouveau dispensés aux couples au titre de prévention, comme le faisaient les services de consultation pour les femmes.

²⁰ Actuellement, le choix genré des professions a pour résultat qu'une majorité de femmes occupe les professions intermédiaires de la santé (87,9%), les auxiliaires de soins et de l'assistance (86,4%) et les aides de ménage et de nettoyage (80,6%). Une majorité d'hommes occupe les métiers du bâtiment (97,4%, sauf chez les électriciens), les métiers de l'électricité et de l'électromécanique (96,7%) et enfin ceux de la métallurgie, construction métallique, la polymécanique et la mécanique de production (95,3%).

²¹ Futur en tous genres. Formation et profession : choix toujours genrés en Suisse. 2023.

5 Offres existantes

5.1 Centres de consultation pour femmes

Se fondant sur l'article 15 de la loi sur l'égalité (LEg ; RS 151.1), le BFEG a versé à partir de 1996 des aides financières à des services qui informent et conseillent les femmes sur les questions liées à l'activité professionnelle et à la carrière, ainsi que les femmes et les hommes sur la réinsertion après une interruption de l'activité professionnelle pour raisons familiales.

Afin de promouvoir l'égalité de fait dans la vie professionnelle, la loi sur l'égalité (LEg) comprenait – parmi de nombreuses autres dispositions – l'article 15 sur le soutien des services de consultation ²².

Avant la décision de la Confédération de suspendre les aides financières prévues par la LEg pour les consultations destinées aux particuliers en 2016, il existait onze offres de consultation dans neuf cantons d'implantation. Elles étaient organisées de manière très hétérogène : alors que certains proposaient exclusivement des conseils dans le contexte de l'activité professionnelle et de la carrière (p. ex. pour se réorienter après une longue interruption de l'activité professionnelle ou une surcharge de travail liée à la famille dans le cadre de l'emploi existant), d'autres offraient exclusivement des conseils juridiques (p. ex. droit du travail, droit de la famille) et d'autres encore couvraient les deux domaines. Les services de consultation se distinguaient en outre nettement par leur taille et par la nature de leurs sources de financement. Ainsi, les contributions du BFEG ont pris une importance variable à côté d'autres recettes (contributions des cantons ou des communes, contributions propres des clientes, dons, etc.

Fin 2021, six des onze offres n'existaient plus. La suppression des aides financières et l'impossibilité de compenser ce montant par d'autres possibilités de financement ont été déterminantes. Alors que trois des services de consultation supprimés n'ont plus d'organisation qui les portent, les trois autres continuent d'exister : dans ces cas, les domaines d'activité ont été réorientés et se concentrent davantage sur le conseil aux entreprises et sur l'intégration professionnelle des personnes dans le cadre d'un mandat institutionnel (assurance-chômage, aide sociale). Les cinq autres services de consultation existent toujours. Pour la plupart d'entre eux, le service de consultation a été soutenu financièrement par le canton, notamment en ce qui concerne le conseil juridique. En revanche, les autorités cantonales ont généralement rejeté les demandes de financement de la consultation dans le domaine de la vie professionnelle et de la carrière en renvoyant aux prestations existantes au sein des offices régionaux de placement (ORP), de l'aide sociale ou des services cantonaux d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC).

Une étude mandatée par le BFEG (Stern et Trageser 2011) ainsi qu'un rapport d'audit du Contrôle fédéral des finances (CDF) ont été décisifs dans la décision de supprimer les aides financières selon l'art. 15 LEg. Ces derniers ont mis en évidence les doublons entre les offres de conseil cofinancées selon l'art. 15 LEg et les prestations des services cantonaux d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC) ainsi que des offices du travail et des offices régionaux de placement (ORP). C'est pourquoi la Confédération a décidé, dans le cadre du compte d'Etat 2015, de ne plus accorder d'aides financières au titre de l'art. 15 LEg pour le conseil aux particuliers à partir du 1er janvier 2019. Mais comme le montre l'étude de Frey et al. (2022) mandatée par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG, il n'existe souvent pas d'offres spécifiques en matière de réinsertion professionnelle au sein des OPUC, selon les renseignements fournis par les spécialistes de ces services. Une étude mandatée par le SEFRI sur les besoins de développement et de

²² LEg Art. 15 Services de consultation

La Confédération peut allouer des aides financières à des organisations privées :

a. qui informent et conseillent les femmes dans la vie professionnelle ;
b. qui assistent, en matière de réinsertion professionnelle, les femmes et les hommes ayant interrompu leur activité lucrative pour se consacrer à des tâches familiales.

coordination recommande également de définir le rôle des OPUC par rapport au « concept d'apprentissage tout au long de la vie » (Schmidlin et al. 2019).

En lien avec l'arrêt de ces aides financières, la conseillère nationale Isabelle Moret a déposé un postulat (19.3621) intitulé « Accompagnement des femmes au titre de l'égalité entre femmes et hommes. Quel avenir pour les services de consultation ? »²³. Avec l'acceptation du postulat, le Conseil fédéral a été chargé d'établir un rapport d'ensemble sur la situation de ces onze centres de consultation. Celui-ci a été actualisé par Travail.Suisse (voir Tableau 4 en annexe).

En résumé

- Sur les onze services de consultation, trois ont dû fermer et deux autres fusionner d'ici 2021 en raison de la suppression du financement.
- Sur les sept services de consultation restants, trois autres sont supprimés, car ils cessent leur offre de conseil individuel et se concentrent entièrement sur le conseil aux entreprises.
- Les services de consultation restants se concentrent majoritairement sur les personnes qui leur sont adressées sur mandat de l'aide sociale, de l'ORP ou de l'AI.
- De plus, l'offre des services de consultation restants ne s'adresse pas en premier lieu au groupe cible des personnes qui souhaitent reprendre une activité professionnelle.

5.2 Offres des services cantonaux d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière en Suisse OPUC

Dans le rapport au postulat Moret (Frey 2022), les prestations des services cantonaux d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière OPUC sont aussi passées en revue (voir aussi le chapitre 4.2).

Les services des OPUC sont fournis par les cantons et sont accessibles à tous les groupes de population. Ils n'offrent pas uniquement des conseils concernant la première orientation professionnelle ou le choix des études, mais servent également de point de contact pour des informations sur les métiers, les formations et la carrière dans toutes les situations de vie. Si les prestations pour les jeunes sont gratuites, les adultes doivent supporter eux-mêmes une partie des frais de conseil en fonction des dispositions cantonal

Les éléments suivants ressortent de l'analyse :

- L'estimation globale de l'offre des OPUC en matière de réinsertion professionnelle n'est pas bonne. Les autorités cantonales, qui jugent de leurs propres prestations, ne sont tout simplement pas au courant de l'existence ou pas d'une offre spécifique cantonale. Le manque de ressources financières a été relevé. Pourtant, les mêmes spécialistes sont pourtant convaincus que les besoins des candidat·e·s au retour sont couverts par leurs services.
- La majorité des spécialistes des services de consultation ayant perçu des aides financières selon la LEg estime que l'offre n'est pas couverte par les OPUC ou bien ne se prononcent pas.

Les spécialistes notent qu'ils ne peuvent pas offrir un soutien adapté sur certains thèmes ou domaines de conseil liés au retour à l'emploi parce qu'ils se situent en dehors du domaine de compétence des services des OPUC. Concrètement, il s'agit de l'accompagnement à long terme dans la mise en œuvre de la

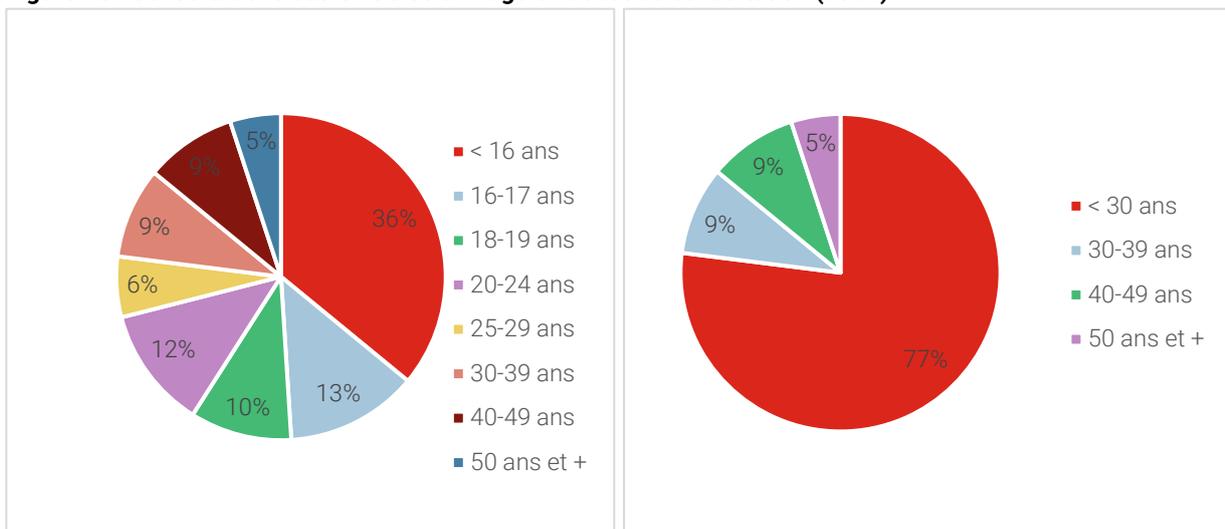
²³ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20193621>

stratégie de retour à l'emploi, de la planification budgétaire ainsi que du travail de prévention (information et sensibilisation).

- Les consultations gratuites auprès des services de carrière et de conseil sont limitées dans certains cantons. Cela constitue un obstacle supplémentaire, car les personnes qui reprennent une activité professionnelle ont besoin d'une prestation de conseil à long terme.
- Selon les informations fournies par les spécialistes des OPUC ayant participé aux groupes de discussion, il n'existe souvent pas d'offres spécifiques au sein de ces offices dans le domaine de la réinsertion professionnelle. L'un des rares exemples de service spécialisé OPUC est l'offre « professionnelle – conseil en carrière pour les femmes »²⁴ dans le canton de Bâle-Campagne. Dans d'autres cantons, ce groupe cible est rarement adressé de manière spécifique sur la page d'accueil de leur site internet ou alors le conseil est généralement dispensé par des conseillères ou des conseillers particulièrement familiarisés avec la thématique, ce qui n'est pas le cas partout.
- Le caractère gratuit de l'offre (p. ex. le projet viamia, voir plus bas) joue un rôle important pour les candidates au retour aux ressources limitées, tout comme la facilité d'accès.

Les activités des offices cantonaux chargés de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière OPUC font l'objet d'un rapport annuel. Le rapport 2021 avait mis en évidence une augmentation des consultations pour les personnes âgées de 40 ans et plus, ce qui est lié au succès du programme viamia. Les données 2022 confirment la tendance. Toutefois, en y regardant de plus près, le public principal des OPUC sont les jeunes en formation : 77% des consultations concernent des personnes de moins de 30 ans. Les personnes de plus de 40 ans ne représentent que 14% des consultations (voir Figure 15).

Figure 15 : Consultations des OPUC selon l'âge en début de consultation (2022)

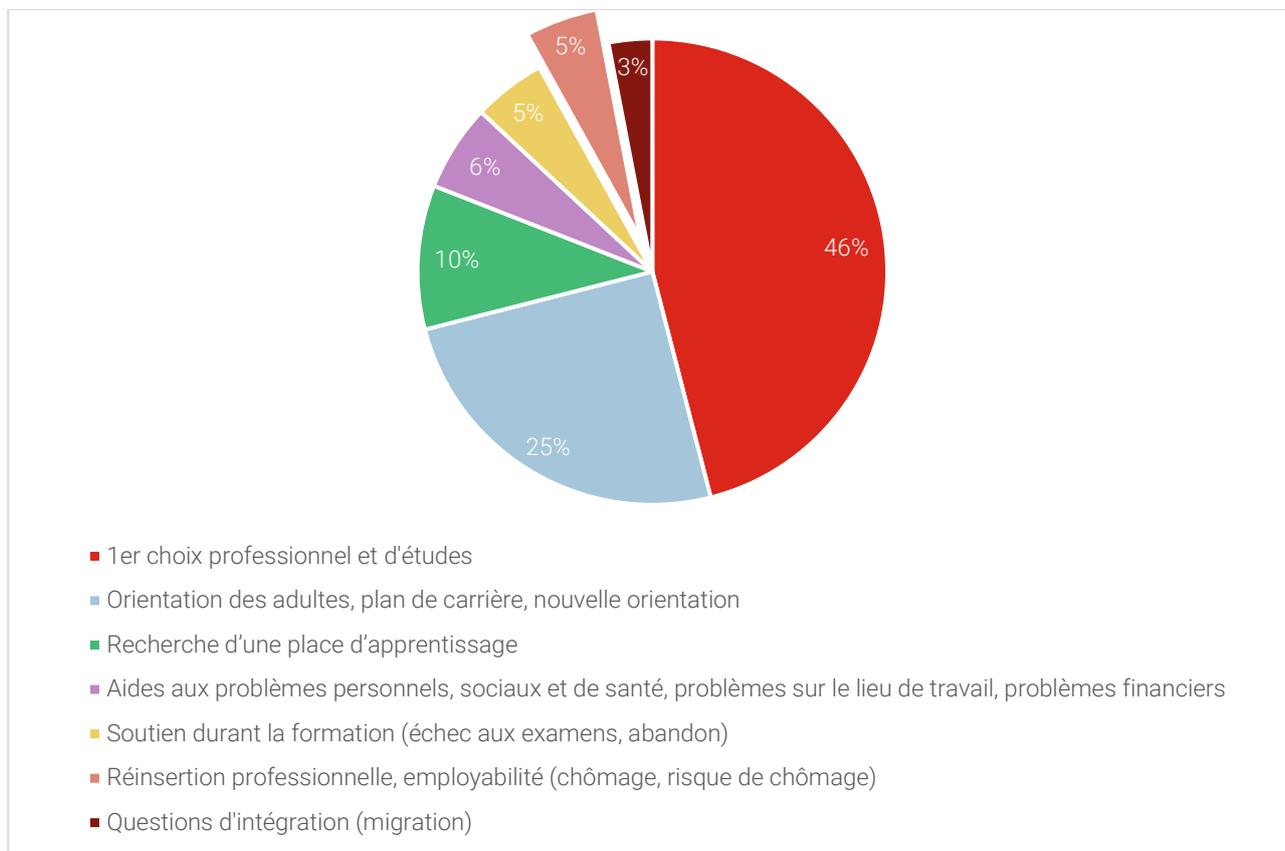


Source: [Rapport annuel statistique 2022](#). L'orientation professionnelle universitaire et de carrière publique en Suisse. KBSB / CDOPU 2023. Représentation propre.

Cela est corroboré par le contenu des consultations. La Figure 16 montre que le thème de la réinsertion professionnelle, ensemble avec les questions liées au chômage et au risque de chômage, n'est mentionné que dans 5% des cas. Alors que le coaching pour les jeunes a concerné plus de 8'600 jeunes, les méthodes de recherche d'emploi 8'900 personnes, seulement 113 personnes ont pu faire établir un bilan de compétences. Or, le bilan de compétences est au cœur d'un projet de retour à la vie active car il permet de cerner les compétences et connaissances acquises avant et durant le retrait du marché du travail et de définir les bonnes mesures à prendre pour réussir le retour.

²⁴ www.professionnelle.bl.ch

Figure 16 : Contenu de la consultation des OPUC, en pourcent (2022)



Source: *Rapport annuel statistique 2022. L'orientation professionnelle universitaire et de carrière publique en Suisse. KBSB / CDOPU 2023. Représentation propre.*

Ce qui a été détruit en termes de pratiques et de savoir-faire dans l'accompagnement des candidat-e-s au retour au sein des Services de consultation pour les femmes doit maintenant être reconstruit. Cela peut être le cas auprès des OPUC cantonaux, dans une perspective de collaboration institutionnelle, notamment avec les ORP et les services d'aide sociale.

On peut relever des pistes intéressantes à explorer :

- L'une des recommandations du rapport Frey 2022 est une piste intéressante à explorer. Il s'agit de **former les conseillers et conseillères des OPUC sur le thème du retour à l'emploi**. Alors seulement, on pourra affirmer que l'offre précédemment offerte par les Service de consultations aux femmes ont véritablement été remplacées par celle des OPUC.
- En termes de facilité d'accès, il nous paraît plus judicieux de **multiplier les points de contact** avec le public-cible (OPUC, projet viamia, ORP, aide sociale, conseils aux mères et aux pères, cours de préparation à la naissance, associations de parents, etc.) que de tout miser sur une offre disponible en ligne (risque de biais technologique) et de conserver la gratuité de l'accompagnement.

En résumé

- L'offre des OPUC n'est pas adaptée aux candidat-e-s au retour. La clientèle des OPUC est surtout constituée de jeunes de moins de 30 ans (77%), dont une majorité est préoccupée par le premier choix professionnel. La réinsertion professionnelle ne concerne que 5% des personnes conseillées dans les OPUC.
- L'offre est payante dans certains cantons, ce qui constitue un obstacle pour les personnes avec peu de moyens financiers.
- Il n'y a pas assez d'offres spécifiques au retour en emploi, sauf exceptions (BL).
- L'argument principal avancé par le Département fédéral de l'intérieur pour supprimer les aides financières accordées aux Services de consultation pour les femmes (il existerait des prestations fournies à double par les services étatiques et par les services de consultation) est démenti (voir chapitre 2.3). Les doublons n'ont jamais existé.

a) Programme «viamia»

En octobre 2021, la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) a adopté la stratégie nationale en matière d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière. Dans ce contexte, le projet «viamia» (2021-2024) a été lancé par la Confédération en collaboration avec les cantons²⁵. Ce projet vise à promouvoir le potentiel du marché du travail indigène et à améliorer les chances des travailleurs âgés sur le marché du travail. Viamia permet aux personnes de plus de 40 ans n'ayant pas droit à des offres comparables de l'assurance-chômage, de l'assurance-invalidité ou de l'aide sociale de bénéficier gratuitement d'un bilan professionnel et de conseils auprès des services cantonaux d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC). La mise en œuvre du projet relève de la compétence des cantons.

Viamia a pour objectif d'analyser la situation professionnelle et personnelle des personnes par le biais d'un bilan unique et d'en déduire à temps d'éventuelles mesures en tenant compte de l'évolution des exigences du marché du travail, afin de maintenir et de renforcer à long terme l'employabilité individuelle de ces personnes.

Dans une première phase pilote, viamia 2021 a été mis en œuvre dans onze cantons. Après un an, l'offre a été évaluée quant à sa mise en œuvre et à son impact, ainsi qu'à son contenu et aux instruments utilisés (Walker et al. 2022). A partir de 2022, viamia a été introduit dans tous les cantons.

L'évaluation intermédiaire du projet viamia est claire : le client ou la cliente moyen-ne d'une consultation viamia est âgé-e de 47 ans, est actif sur le marché du travail (88% des personnes), bénéficie d'une bonne formation et dispose, selon l'évaluation des conseillers et conseillères, d'une très bonne employabilité. **Le motif principal de consultation est le développement professionnel** (67% des participants le mentionnent). Les 2/3 de la clientèle sont des femmes. Les candidat-e- au retour qui ont peu de qualifications et dont les compétences de base sont insuffisantes ne sont pas ou très peu atteint-e-s par le projet viamia : seulement 9% des personnes indiquent un retour à la vie professionnelle comme raison de faire recours à viamia.

²⁵ <https://viamia.ch/>

Parmi les éléments positifs à retenir, notons :

- Le mode de financement sous la forme d'un forfait par cas est jugé positivement (6 heures à 200 CHF par cas). La **gratuité de l'offre** est une motivation pour y faire recours.
- Parmi les **outils utilisés**, le CRQ n'est pas utile aux rares personnes non actives et candidat·e·s au retour. Le CRQ est une auto-évaluation de l'employabilité via un questionnaire sur ses propres connaissances, compétences, sa motivation et sur l'environnement, ainsi que sur ce qui a déjà été entrepris pour organiser sa carrière. Cet outil doit être optimisé pour les candidat·e·s au retour sans emploi, surtout pour les personnes ayant des lacunes dans les compétences de base.
- La **campagne médiatique** autour de viamia a permis aux OPUC de faire connaître leur offre de conseils aux adultes (et ainsi de contrer la perception commune d'une offre adressée aux jeunes).
- Il faut **multiplier les canaux de communication** et les collaborations pour atteindre plus de personnes (associations de branche, partenaires sociaux, etc.) et en particulier les candidat·e·s au retour.

Il faut donc adapter le projet viamia pour répondre aux besoins des personnes non actives et disposant d'une formation et de connaissances de base limitées, sans limite d'âge.

En résumé : viamia

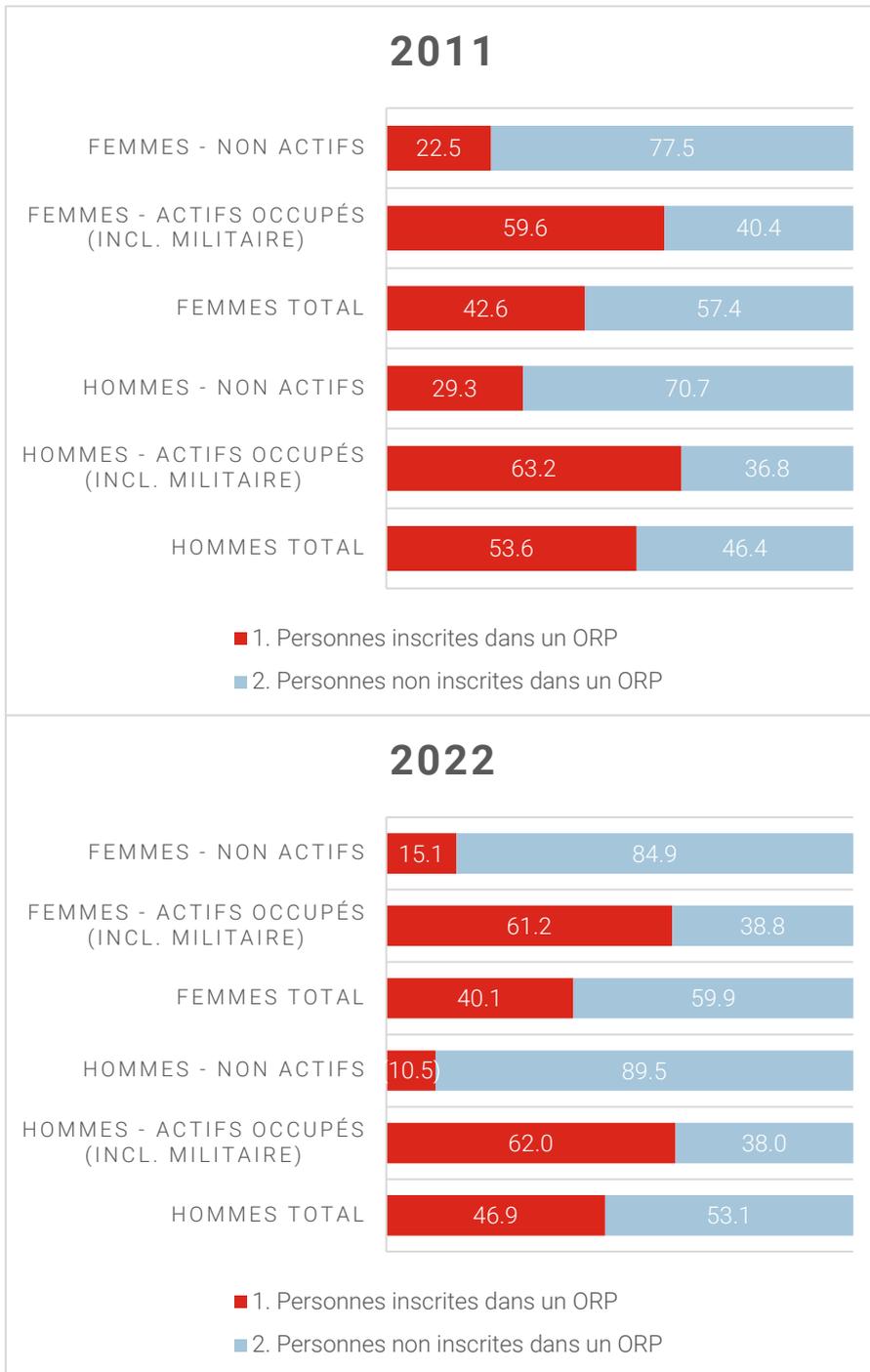
- Le groupe cible des personnes qui souhaitent réintégrer le marché du travail a tendance à être plus jeune : le programme ne s'adresse pas à la tranche d'âge souhaitée.
- Le groupe cible des personnes qui se réinsèrent ne dispose pas toujours d'une « très bonne employabilité ».
- Le groupe cible des personnes en réinsertion professionnelle a besoin d'un accompagnement à long terme. Le projet viamia a fait ses preuves mais surtout auprès d'un public déjà bien formé.
- De nombreux éléments positifs sont à retenir pour développer le projet (gratuité de l'offre, campagne médiatique, canaux de communication multiples).

5.3 Offres de l'assurance chômage et du service public de l'emploi

En matière de mesures existantes censées favoriser le retour au travail après une interruption de l'activité professionnelle, il est souvent fait mention de la loi sur l'assurance chômage LACI et de ses mesures du marché du travail ou MMT (voir point a plus bas). Mais l'analyse de ce mécanisme démontre qu'il n'est pas assez accessible aux personnes intéressées d'une part, et d'autre part peu adapté pour répondre aux différents besoins des candidat·e·s au retour, en particulier les femmes ayant charge de famille qui sont éloignés du marché du travail depuis longtemps.

D'une manière générale, on compte moins de chômeuses au sens BIT inscrites dans un ORP que non inscrites (40,1% contre 59,9% en 2022). Il en va de même pour les hommes mais ceci est une tendance nouvelle (entre 2011 et 2022, la proportion des hommes qui s'inscrivent auprès d'un ORP s'est inversée : elle était de 53,6% en 2011, elle est de moins de la moitié (46,9%) en 2022). Cette tendance des femmes à ne pas s'inscrire auprès d'un ORP s'est légèrement accentuée par rapport à 2011 (voir Figure 17, ligne « Femmes Total »).

Figure 17 : Part des chômeuses et chômeurs BIT selon leur statut d'inscription à l'ORP et selon leur dernier statut sur le marché du travail, en %, en moyenne annuelle, 2011 et 2022



Source : OFS, ESPA, propre représentation sur la base de chiffres demandés par Travail.Suisse

Enfin, c'est le dernier statut sur le marché du travail qui marque une grande différence entre femmes et hommes :

- Quand les femmes sont non actives, elles sont proportionnellement moins souvent inscrites que les hommes auprès d'un ORP (femmes auparavant non actives : 15.1% de femmes inscrites contre 10,5% d'hommes en 2022).
- Entre 2011 et 2022, l'évolution négative est frappante, surtout pour les hommes non actifs : les femmes étaient encore 22,5% à être inscrites dans un ORP en étant non actives (soit 7,4% de moins qu'en 2022), tandis que les hommes sont trois fois moins nombreux à être inscrits en 2022 (10,5%) qu'en 2011 (29,3%).
- Quand les femmes sont actives et qu'elles sont au chômage au sens BIT, elles sont inscrites dans une proportion (61,2%) presque équivalente aux hommes dans la même situation (62%).

Plus souvent que les hommes, les femmes hors du marché du travail effectuent leurs recherches d'emploi sans l'aide d'un ORP et sans percevoir d'indemnités.

a) Délai-cadres et prolongations possibles

La loi distingue deux types de délais-cadres :

- Le délai-cadre applicable à la période de cotisation : il fixe le laps de temps durant lequel l'assuré doit avoir accompli la période de cotisation minimale ou justifier d'un motif de libération des conditions relatives à la période de cotisation.
- Le délai-cadre applicable à la période d'indemnisation : il fixe la période durant laquelle l'assuré peut percevoir des prestations, sous forme d'allocations ou d'accès à des mesures du marché du travail.

Les deux types s'étendent en principe sur 2 ans chacun et sont consécutifs.

La loi sur l'assurance-chômage (LACI) prévoit que les délais-cadres pour la période de cotisation et la période d'indemnisation peuvent être prolongés pour les parents qui souhaitent reprendre le travail - en premier lieu les mères (art. 9b LACI).

- Prolongation du délai-cadre de la période de cotisation : le parent qui s'est consacré à l'éducation de son propre enfant de moins de 10 ans doit accomplir une période de cotisation normale pour avoir droit aux indemnités journalières. Toutefois, ce ne sont pas seulement deux années de cotisations qui sont prises en compte, mais quatre. En cas de naissance d'un autre enfant (sans limitation du nombre d'enfants²⁶), le délai-cadre est prolongé de deux années supplémentaires au maximum ²⁷. Ainsi, les parents qui souhaitent reprendre un travail ne doivent pas payer des cotisations moins longtemps. Mais une période plus longue sera prise en compte pour les cotisations versées.
- Prolongation du délai-cadre de la période d'indemnisation : le parent qui s'est consacré à l'éducation de son propre enfant de moins de 10 ans peut, s'il percevait déjà des allocations de chômage avant la naissance, continuer à percevoir les allocations dues pendant quatre ans et non plus seulement deux ans après la naissance. En cas de naissance d'un autre enfant (sans limitation du nombre d'enfants²⁸) le délai-cadre est prolongé de deux années supplémentaires au maximum. Le parent ne reçoit donc pas plus d'indemnités de chômage, mais il peut les percevoir pendant une période plus longue.

²⁶ L'exemple suivant illustre le principe : « S'il y a 3 enfants de 9, 13 et 17 ans, le délai-cadre de cotisation est prolongé de 6 ans si l'enfant le plus jeune n'a pas encore 10 ans lors de l'inscription. » (voir la [Directive LACI IC du SECO](#), B76, état 1.1.2024).

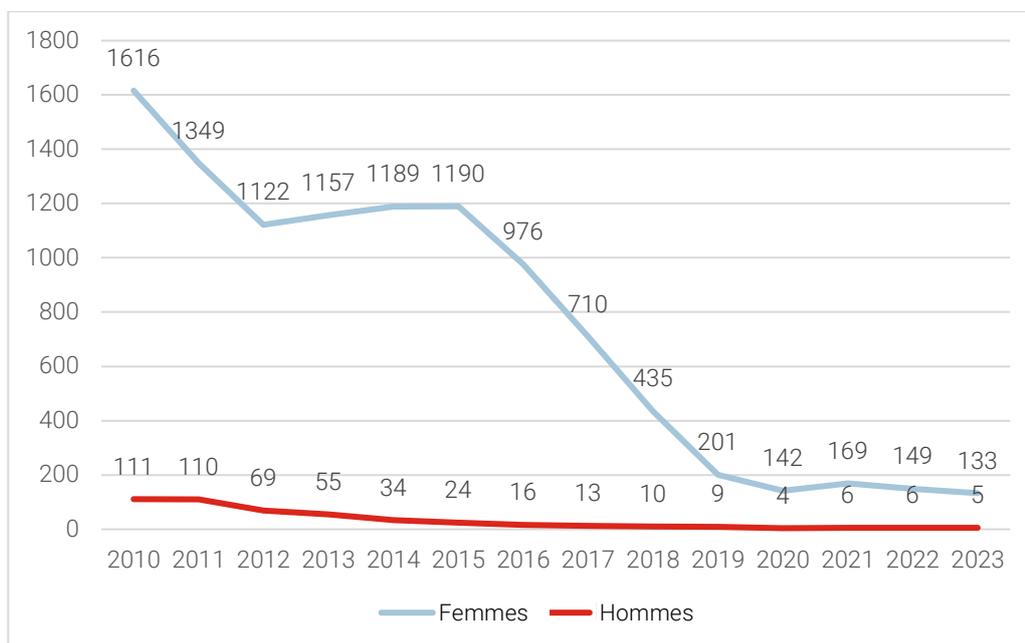
²⁷ Si la naissance de deux enfants n'est espacée que de 16 mois, alors la prolongation subséquente du délai-cadre de cotisations sera limité à 16 mois (voir la [Directive LACI IC du SECO](#), B68 et suivants, état 1.1.2024).

²⁸ L'exemple suivant illustre le principe : « S'il y a 3 enfants de 9, 13 et 17 ans, le délai-cadre de cotisation est prolongé de 6 ans si l'enfant le plus jeune n'a pas encore 10 ans lors de l'inscription. » (voir la [Directive LACI IC du SECO](#), B76, état 1.1.2024).

La dispense de la période de cotisation (art. 14) n'a normalement pas d'importance pour les personnes qui souhaitent reprendre une activité professionnelle, si elles ont cessé de travailler uniquement en raison de leur statut de parent.

Au niveau de l'utilisation, la prolongation du délai-cadre de cotisations est d'ailleurs en perte de vitesse. En 2010, 1616 femmes et 111 hommes ont prolongé leur délai-cadre de cotisation pour raison d'éducation de leurs enfants. En 2023, on a dénombré seulement 133 femmes et 5 hommes à le faire, soit 8,2% respectivement 4,5% des effectifs de 2010 (voir Figure 18). Cette baisse de bénéficiaires concerne tous les motifs permettant de prolonger le délai-cadre de cotisations²⁹, sauf celui d'une formation en cours (bénéficiaire d'allocations de formation).

Figure 18 : Nombre de bénéficiaires d'indemnités journalières avec période éducative comme motif de prolongation du délai-cadre d'indemnisation (2010-2023)



Source: SECO 2024. Nombre de bénéficiaires d'indemnités journalières par motif de prolongation du délai-cadre d'indemnisation (DCE) et par année (2010-2023). Analyse commandée par Travail.Suisse.

Interrogé sur une explication à cette baisse spectaculaire du nombre de bénéficiaires d'allocations qui ont obtenu une prolongation du délai-cadre de cotisation, le SECO mentionne un changement de pratique, basé sur une jurisprudence du Tribunal fédéral de 2014. Avant, il semble que la prolongation du délai-cadre de cotisation ait été accordée aux femmes assurées qui s'étaient retirées du marché du travail durant le congé maternité, ce qui est erroné car le congé maternité est considéré comme une période de cotisation. La jurisprudence du TF et la pratique en question ont été entérinées dans les directives du SECO à partir du 1er janvier 2020.

D'autres explications sont aussi plausibles. La conjoncture tout d'abord : il y a moins de demandeurs d'emploi (le nombre de demandeurs d'emploi en 2010 était à plus de 200'000, il est en 2023 d'environ 160'000) et il y a moins de femmes qui quittent la vie active à plein temps et plus de femmes qui restent dans la vie active à temps partiel.

²⁹ En plus de l'éducation des enfants de moins de 10 ans, les autres motifs permettant de prolonger le délai-cadre de cotisations sont les suivants : entreprendre une activité indépendante avec ou sans aide de l'assurance-chômage, s'inscrire au cours des 4 ans avant l'âge de référence de la retraite et en cas d'allocations de formation.

b) Mesures du marché du travail MMT

Les mesures relatives au marché du travail (MMT) sont des prestations de l'assurance-chômage qui visent à prévenir le chômage imminent et à lutter contre le chômage existant.

Ces mesures ont pour but de favoriser la réinsertion rapide et durable des assurés sur le marché du travail. Elles visent à améliorer l'aptitude au placement, à renforcer les qualifications professionnelles des assurés en fonction des besoins du marché du travail, à réduire le risque de chômage de longue durée et à permettre aux assurés d'acquérir une expérience professionnelle.

Afin de répondre aux besoins des assurés, les mesures relatives au marché du travail sont conçues de manière différente. La loi fait la distinction entre les mesures de formation (p. ex. cours), les mesures d'occupation (p. ex. stages), les allocations d'initiation au travail et les allocations de formation (chapitre 6 de la LACI)..

Les assuré-e-s ont la possibilité d'accéder à ces mesures selon toute une série de conditions cumulatives, listées aux articles 8 à 17 de la LACI³⁰, articles qui règlent les conditions d'accès au droit (aux prestations et aux allocations). D'une manière générale, du fait d'un processus menant au retour qui dure plusieurs mois et nécessite un accompagnement, il est illusoire de requérir dès le début des candidat-e-s au retour les points suivants :

1. Avoir subi une perte de travail (art. 8 b) : cela ne s'applique évidemment pas lorsqu'on est retiré du marché du travail durant plusieurs années.
2. Remplir les conditions relatives à la période de cotisation ou en est libéré (art. 8 e, qui renvoie aux articles 13 et 14) : revêt peu d'importance pour les mères candidat-e-s au retour.
3. Être apte au placement ET satisfaire aux exigences de contrôle : les candidat-e-s au retour sont en général aptes au placement, mais poser ces exigences conjointes en début d'un processus de plusieurs mois est erroné. Ils et elles ont besoin de plus de temps et de plus d'accompagnement.

Le système est difficile à comprendre, de sorte que les candidat-e-s au retour sont tributaires de l'interprétation qu'en font les conseillers et conseillères au sein des ORP.

Evaluation critique de la politique menée par les ORP

Une étude mandatée par le SECO sur l'égalité entre femme et hommes dans le domaine des MMT conclut en avril 2022 qu'en général, les autorités du marché du travail ne font pas grand cas du thème de l'égalité entre les sexes (Suri 2022). L'étude indique que les stratégies sont rares dans ce domaine. Par conséquent, ces mêmes autorités ne se soucient pas non plus des besoins spécifiques des femmes lorsqu'elles souhaitent réintégrer le marché du travail, comme le dit le rapport : « Des besoins différents selon le sexe sont la plupart du temps niés. ».

Les auteurs de l'étude reconnaissent toutefois que « des besoins particuliers apparaissent pour la réinsertion dans le marché du travail des demandeurs d'emploi après une interruption prolongée – souvent pour des raisons familiales – de l'activité professionnelle. », tout en concluant paradoxalement qu'il n'y avait aucun besoin immédiat d'agir. En revanche, les auteurs conseillent, entre autres, une promotion active de la réinsertion des femmes sur le marché du travail après une interruption de carrière pour raison familiale.

Dans le détail, l'étude démontre que :

- l'accès aux MMT pour les personnes n'ayant pas droit aux indemnités de chômage ne sont possibles que de manière limitée ;

³⁰ https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1982/2184_2184_2184/fr#art.8

→ la possibilité de participer à temps partiel n'existent pas dans la même mesure pour toutes les MMT, ce qui défavorise de facto les femmes qui réalisent par ailleurs du travail domestique et familial.

Il y a une dizaine d'années déjà, une étude de l'OFS portant sur dix ans de données a montré en 2012 que les femmes ne s'adressent pas à l'ORP lors de leur réinsertion professionnelle parce qu'elles savent qu'elles n'ont aucune chance d'y trouver un soutien³¹. La situation s'est péjorée depuis, comme on l'a vu en début de chapitre : on compte moins de chômeuses au sens BIT inscrites dans un ORP que non inscrites (40,1% contre 59,9% en 2022, 42 et 42,6% contre 57,4% en 2011).

On peut trouver une explication dans l'étude en réponse au postulat Moret (Frey 2022). De l'avis des spécialistes des services de consultation interrogés, les ORP présente des désavantages en comparaison avec leurs services :

- la présence d'un cadre obligatoire et contrôlé,
- pas d'orientation spécifique des contenus sur les besoins des personnes restées longtemps éloignées du marché du travail ainsi que
- l'impossibilité de mieux répondre aux souhaits en matière de réorientation de l'activité professionnelle.

Faiblesses du mécanisme

Le mécanisme qui permet aux personnes de bénéficier de mesures du marché du travail MMT sans toucher d'allocations de chômage souffre de nombreuses faiblesses, à la première desquelles est l'objectif attribué aux MMT, qui est de « soutenir la réintégration rapide et durable de l'assuré sur le marché du travail »³². L'essentiel des efforts est concentré sur la rapidité de la réintégration et peu d'ORP se soucient avec autant de soin de la durabilité du retour à l'emploi, plus difficile à mesurer. Or, le retour en emploi après une longue interruption, qui plus est quand on ne dispose que d'une formation professionnelle / académique ou d'une expérience professionnelle limitée, exige du temps et ne peut pas être rapide. De plus, la révision de la LACI de 2011 a considérablement réduit la durée durant laquelle les personnes libérées des conditions relatives à la période de cotisation (donc les femmes ayant cessé leur activité pour raisons familiales), passant de 400 à 90 jours (La Vie économique 2012).

Une deuxième faiblesse tient à la grande marge d'interprétation accordée aux conseillers et conseillères ORP. En plus des conditions formelles très restrictives que les assuré-e-s doivent remplir, les critères de délimitation sont si nombreux que le SECO a renoncé à en dresser une liste exhaustive³³. Les conseillers et conseillères doivent notamment évaluer si la situation du marché du travail exige d'accorder des MMT. Pouvoir bénéficier de MMT, quand elles existent, relève plus de la chance et du hasard. C'est ainsi que ProFamilia résume la situation pour les candidat-e-s au retour qui s'inscrivent auprès d'un ORP : « Ainsi, en tombant sur une conseillère conciliante, Sina pourrait obtenir l'accès à des formations gratuites lui permettant de retrouver du travail. » (Pro Familia 2023) (voir aussi chapitre 3.3).

c) Supported Employment

Le «Supported Employment» (SE) est un programme d'action, dont l'efficacité a été démontrée par la recherche. Certaines de ses caractéristiques méritent de s'en inspirer. Il s'agit d'un essai pilote de l'assurance chômage qui vise à soutenir les personnes âgées rencontrant des difficultés à intégrer le marché du travail. Il a pour but de les aider sur le long terme à trouver et à garder une activité lucrative³⁴.

³¹ Femmes et chômage : des écarts persistants avec le taux de chômage des hommes. Analyse sur la base de l'enquête suisse sur la population active (ESPA) et de la source Protection sociale et marché du travail (SESAM) de 2001 à 2011. OFS, 8.8.2012

³² Voir la Directive LACI MMT du SECO, état 1.1.2024.

³³ Voir la Directive LACI MMT du SECO, état 1.1.2024

³⁴ Voir le site <https://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home/menue/stellensuchende/arbeitslos-was-tun-/arbeitsmarktliche-massnahmen/supported-employment.html>.

Le programme, qui n'a été repris que dans 13 cantons, présente quelques caractéristiques intéressantes pour le retour à la vie active et d'autres à modifier :

- Il s'adresse aux personnes de plus de 50 ans proches de la fin de droits : accompagnement à long terme durant 6 mois pour trouver et conserver une activité professionnelle (si aucun emploi n'est trouvé au bout de 6 mois, le programme est interrompu). → Ainsi, le programme n'est pas adapté aux personnes qui reprennent le travail.
- Accompagnement à plus long terme et plus intensif avec un "job coach" qui décide de financer des cours adaptés (intégrés à l'ORP ou sur la base d'un mandat). → Cela serait souhaitable pour les personnes qui reprennent le travail.
- Possibilité d'indemniser les employeurs qui engagent des candidats et doivent faire des investissements supplémentaires dans la formation sur le lieu de travail. → Cette possibilité est très intéressante pour réintégrer les personnes dans la pratique, par exemple sous forme de stages.

d) Stratégie du Service public de l'emploi 2030 (SPE)

La Commission de surveillance de l'assurance-chômage³⁵ a chargé l'organe de compensation de l'assurance-chômage (SECO-TC) d'élaborer une stratégie pour le service public de l'emploi, en collaboration étroite avec les cantons et les partenaires sociaux. Il s'agit de la « Stratégie SPE 2030 » du 14 novembre 2023.

Cette stratégie veut notamment individualiser et professionnaliser le conseil personnalisé aux personnes en recherche d'emploi (champ d'impact B), dont font partie les candidat·e·s au retour. C'est un très bon signal.

Elle comprend 12 objectifs stratégiques, dont 7 au moins concernent directement la problématique du retour à la vie active après une longue interruption de carrière (voir Tableau 2). Les candidat·e·s au retour ne sont pas explicitement mentionné·e·s. En revanche, les « personnes en recherche d'emploi ne percevant pas d'indemnités de chômage » le sont. Parmi elles se trouvent certainement aussi des candidat·e·s au retour à la vie active. Cette stratégie SPE 2030 justifie une modification de la loi sur le chômage, notamment pour assouplir les critères d'accès aux mesures du marché du travail MMT.

³⁵ La commission de surveillance est essentiellement composée de partenaires sociaux, de cantons et d'employé·e·s de la Confédération.

Tableau 2 : Intérêt des objectifs stratégiques de la SPE 2030 dans la perspective du retour à la vie active

| Objectifs stratégiques de la SPE 2030 d'intérêt pour le retour à la vie active (choix) | Intérêt pour la thématique du retour à la vie active |
|---|---|
| A1 Développer les services de placement et les mesures relatives au marché du travail de manière ciblée et en étant proche du marché du travail. | <i>La collaboration des ORP avec les employeurs est très importante, notamment quand il s'agit de proposer des stages en fin de processus de retour à l'emploi (voir les besoins des au chapitre 3.4)</i> |
| A2 Accroître sensiblement les possibilités de formation, de formation continue et de réorientation professionnelle des personnes en recherche d'emploi présentant un besoin en qualifications exigé par le marché du travail | <i>Les candidat·e·s au retour ont certainement besoin de se reconvertir pour une partie d'entre eux ou elles, tandis que tous et toutes sont concerné·e·s par la formation continue qui fait souvent défaut durant la période de retrait du marché du travail. Développer des projets-pilotes – dans le cadre du programme des mesures du marché du travail MMT comme les allocations de formation, des mesures de formation continue ou de reconversion professionnelle – est une bonne manière d'engranger de l'expérience concrète avant d'ajuster le système aux besoins.</i> |
| A4 Développer les contacts avec les employeurs et les connaissances du marché de travail du service public de l'emploi | <i>La collaboration des ORP avec les employeurs est très importante, notamment quand il s'agit de proposer des stages en fin de processus de retour à l'emploi (voir les besoins des au chapitre 3.4).</i> |
| B1 Renforcer la place du conseil professionnel aux personnes en recherche d'emploi dans les prestations | <i>Le rôle des conseiller·ère·s est à renforcer pour répondre aux besoins d'accompagnement des candidat·e·s au retour. Le recours aux outils numériques (entretiens à distance) doit permettre de dégager le temps nécessaire à l'accompagnement.</i> |
| B2 Axer davantage le conseil sur les besoins des personnes en recherche d'emploi | <i>Les prestations de conseil sont adaptées aux besoins individuels des personnes en recherche d'emploi et s'adressent aussi explicitement aux personnes qui ne perçoivent pas d'indemnités de chômage, dont font partie les candidat·e·s au retour.</i> |
| B3 Favoriser l'individualisation et la responsabilité individuelle dans le recours aux mesures relatives au marché du travail | <i>Il y a une volonté d'optimiser l'offre de MMT pour les personnes en recherche d'emploi ne percevant pas d'indemnités de chômage, dont font partie les candidat·e·s au retour après une longue interruption de carrière. Il sera fait recours à des offres extérieures, en comptant sur les propositions des personnes en recherche d'emploi.</i> |
| B4 Recruter davantage le personnel en fonction de profils d'activité et de compétences adéquats et garantir leur développement par des formations de base et continues uniformes à l'échelle nationale | <i>Les collaborateurs et collaboratrices au sein des ORP sont appelés à se former et se spécialiser, afin de répondre aux exigences actuelles. C'est une très bonne chose, étant donné la suppression des prestations des Services de consultation aux femmes qui n'ont pas été remplacées au sein des OPUC.</i> |

Source : Stratégie SPE 2030. Commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage.

En résumé

- Le rôle des ORP est à interroger car les femmes au chômage (au sens du BIT) n'y font pas appel lorsqu'elles recherchent un emploi après une interruption de carrière de longue durée. Cette tendance s'est accentuée au fil des années. Elle concerne désormais aussi les hommes.
- Plus souvent que les hommes, les femmes effectuent donc leurs recherches d'emploi sans l'aide d'un ORP et sans percevoir d'indemnités.
- Le groupe cible des personnes en réinsertion ne remplit souvent pas toutes les conditions d'octroi de la LACI et n'a donc pas droit à l'indemnité de chômage.
- Le groupe cible des personnes en réinsertion n'a donc guère accès aux MMT.
- L'instrument prévu par la loi sur l'assurance-chômage (prolongation du délai-cadre de cotisations par libération de l'obligation de cotiser pour des raisons éducatives) est trop restrictif. Il est de moins en moins utilisé.
- Les mesures du marché du travail MMT, selon leur définition actuelle, ne sont pas adéquates pour favoriser le retour sur le marché du travail.
- Pouvoir accéder aux MMT est extrêmement difficile, du point de vue formel (conditions d'accès) comme du point de vue informel (grande marge d'appréciation des conseillers et conseillères ORP) qui tient plus du hasard et de la chance.
- Le programme « Supported Employment » présente quelques caractéristiques intéressantes à reprendre dans un nouveau programme spécifique consacré au retour à la vie active (job coach, dédommagements des employeurs qui investissent pour ré-intégrer des candidat-e-s au retour.
- Plus de la moitié des objectifs de la Stratégie du Service public de l'emploi 2030 concerne les personnes en recherche d'emploi ne percevant pas d'indemnités de chômage, ce que sont les candidat-e-s au retour. C'est une référence sur laquelle de nouveaux projets peuvent être élaborés et qui justifie une modification de la loi sur l'assurance chômage (notamment assouplissement des critères d'accès aux MMT).

5.4 Organisations indépendantes

Outre les services cantonaux d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière, il existe également des offres de conseil privées. Les coûts de ces offres sont toutefois relativement élevés, de sorte que toutes les femmes intéressées ne peuvent pas se les offrir.

Dans certains cantons, il existe des offres qui s'adressent spécifiquement à un sexe. Ainsi, dans les cantons d'Argovie et de Lucerne, il existe un cours spécifique pour les femmes et un autre pour les hommes. Quatre autres cantons proposent des mesures de marché du travail spécifiques aux sexes, qui ne sont ouvertes qu'aux femmes ³⁶.

³⁶ Par exemple AMIE Zürich – Berufseinstieg für junge Mütter, Women Back to Business, Migrantinnen in Netzwerken der Arbeitswelt, professionnELLE: Laufbahnberatung für Frauen, ReturnersWork. Es handelt sich hierbei nicht um eine abschliessende Liste. A l'exception de l'offre professionnELLE, toutes les offres s'adressent à des groupes de femmes spécifiques, comme les jeunes mères ou les femmes migrantes. (Stiftung Pacte, Stiftung Integration für alle (IPT), Schweizerische Akademie zur Bewertung von Erfahrungen und Kompetenzen).

En résumé

- L'offre des organisations indépendantes est très réduite. Elle est comme un patchwork de solutions locales, avec de grandes disparités et concentrée surtout dans les villes.
- L'offre qui s'adresse à des groupes spécifiques est encore plus réduite.

5.5 Conseil au sein de l'aide sociale

Les personnes qui se trouvent dans de grandes difficultés financières peuvent bénéficier de l'aide sociale, qui est de compétence cantonale. L'aide sociale n'intervient que si la personne ne peut subvenir à ses besoins et que toutes les autres sources d'aide disponible ont été épuisées, s'avèrent insuffisantes ou ne sont pas allouées à temps (principe de subsidiarité). C'est sans doute le cas d'une frange des candidat-e-s au retour mais pas de toutes et de tous.

En-dehors de l'aide matérielle, l'aide personnelle, appelée aussi soutien social, vise à stabiliser les personnes qui se retrouvent dans des situations de vie éprouvantes et à développer leur pouvoir d'agir par des mesures individualisées. Elle comprend des conseils et un accompagnement adapté à la situation individuelle³⁷. L'aide sociale est donc un point de contact à ne pas négliger quand il s'agit d'atteindre les candidat-e-s au retour les plus démunis.

Selon Bonoli et alii (2013), la prise en charge des bénéficiaires sans emploi semblait peu voire très peu orientée vers la réinsertion professionnelle il y a dix ans. Seule une faible minorité seulement des adultes sans emploi avait accès à des mesures au sein de l'aide sociale (8-15%) et celles-ci étaient souvent peu orientées vers l'emploi. Les auteurs ont regretté que les bénéficiaires de l'aide sociale n'aient pas eu accès à une prise en charge prometteuse pour la ramener vers l'emploi. Ils ont noté que les bénéficiaires de l'aide sociale, sauf s'ils touchaient des indemnités de chômage, ne pouvaient pas percevoir d'allocations d'initiation au travail AIT prévues par la Loi sur l'assurance chômage, ces AIT n'étant pas considérées comme relevant de l'article 59d de la LACI (article qui permet aux personnes ne bénéficiant pas d'indemnités journalières de chômage d'accéder aux mesures relatives au marché du travail MMT).

Une question de compétences

En guise d'explication à cette mauvaise évaluation du conseil en réinsertion professionnelle dans le cadre de l'aide sociale, l'étude soulignait que le personnel des services sociaux était formé pour une prise en charge sociale, et non pas aux problématiques du marché du travail, de la réinsertion professionnelle. Du projet Expérience ReProf, nous pouvons ajouter que des qualifications spécifiques en égalité hommes-femmes sont aussi nécessaires.

Dix ans plus tard, selon Bonoli (2023), les compétences nécessaires pour aider les personnes sans emploi à réintégrer le marché du travail sont en général disponibles au sein de l'État social suisse. Mais elles ne sont pas également disponibles dans tous les régimes sociaux, chacun ayant développé des compétences spécialisées propres³⁸.

³⁷ Définitions tirées du site guidesocial.ch.

³⁸ Les ORP ont développé des compétences en matière de soutien à la recherche d'emploi et de formations qualifiantes reconnues par les employeurs d'une branche ou d'une région. L'assurance invalidité a développé des compétences en matière médicale ou de santé au travail. Les solutions de garde pour un parent qui en aurait besoin sont à rechercher dans service social communal ou régional.

Pour résoudre cette question de distribution de différentes compétences, notre pays a développé la voie de la collaboration interinstitutionnelle ou CII, une « sorte de partenariat public-public basé en grande partie sur la volonté de collaborer des différents acteurs concernés. ». Une évaluation commune de la situation de la personne sans emploi marque en général cette CII. S'en suit un accord entre institutions sur une prise en charge qui peut impliquer la mise à disposition de services de plusieurs d'entre elles.

Deux bémols viennent ternir ce mécanisme :

- seul·e·s les bénéficiaires pris·es en charge par d'autres dispositifs sont concernés. Ce qui n'est pas le cas de la majorité des femmes candidates au retour.
- au sein d'un Etat multiniveau comme le nôtre (fédéral, cantonal, communal), il y a un grand risque que se développe un « aléa moral institutionnel », soit une incitation perverse à transférer une personne concernée vers un autre service pour s'en débarrasser. C'est exactement ce que nous avons constaté en 2013 avec l'expérience ReProf : les ORP redirigeaient les candidat·e·s au retour vers les Services de consultation pour les femmes pour que ces cas longs et complexes ne pèsent pas sur leurs performances mesurées.

En résumé

- Les compétences des personnes qui accompagnent les candidat·e·s au retour à la vie active sont cruciales, elles doivent être multidisciplinaires. C'est un obstacle qui se surmonte aisément avec des formations continues spécifiques et correspond à l'un des buts de la SPE 2030 (voir chapitre 4.3 c)
- Comme dans le programme « Supported Employment » des ORP, l'aide sociale comprend une aide personnelle ou accompagnement intéressant pour les candidat·e·s au retour.
- Le modèle de la collaboration interinstitutionnelle CII existant permet des incitations perverses à transférer des cas difficiles à d'autres institutions. Il doit être amélioré : une marche à suivre unifiée pour réussir un retour à la vie active ainsi que les prestations qu'il est possible d'obtenir doivent être connues de toutes les institutions impliquées et l'information être fournie aux candidat·e·s au retour.

5.6 Formation professionnelle et continue

a) Loi sur la formation professionnelle

La formation professionnelle dispose d'une base légale, la loi sur la formation professionnelle LFPr, dont l'article 32 et 55 prévoient des subventions de la Confédération pour des prestations d'intérêt public. Une liste non exhaustive de mesures est donnée à l'article 55 l'alinéa 1. Les éléments marqués en gras concernent directement ou indirectement les candidat·e·s au retour.

A l'article 32, al. 2b LFPr sont prévues des mesures de la Confédération pour soutenir l'offre visant à :

- a) à permettre aux personnes dont la profession connaît des modifications structurelles de se maintenir dans la vie active;
- b) à faciliter la réinsertion professionnelle des personnes ayant temporairement réduit leur activité professionnelle ou l'ayant interrompue.

LFPr, Art. 55, al. 1 LFPr : Subventions en faveur de prestations particulières d'intérêt public

- a. **les mesures visant à réaliser une égalité effective entre hommes et femmes** ainsi que les mesures destinées à la formation et à la formation continue à des fins professionnelles des personnes handicapées (art. 3, let. c);
- b. l'information et la documentation (art. 5, let. a);
- c. la création de moyens didactiques destinés aux minorités linguistiques (art. 5, let. b);
- d. les mesures favorisant la compréhension et les échanges entre les communautés linguistiques (art. 6);
- e. les mesures en faveur des groupes et des régions défavorisés (art. 7);
- f. les mesures pour intégrer dans la formation professionnelle les jeunes éprouvant des difficultés scolaires, sociales ou linguistiques (art. 7);
- g. les mesures en faveur du maintien dans la vie active et de la réinsertion professionnelle (art. 32, al. 2);**
- h. les mesures visant à promouvoir la coordination, la transparence et la qualité de l'offre de formation continue à des fins professionnelles (art. 32, al. 3);
- i. l'encouragement des autres procédures de qualification (art. 35).
- j. les mesures permettant d'assurer et d'étendre l'offre de places d'apprentissage (art. 1, al. 1).

L'article 32 indique qui finance quoi : les mesures incombent à la Confédération et aux cantons. La Confédération peut financer des mesures directement auprès d'organismes qui réalisent des projets. Les fonds sont alors alloués par le SEFRI, sur la base d'un examen des demandes de financement par la Commission fédérale pour la formation professionnelle CFFP. Celle-ci est composée de membres représentant la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail³⁹. C'est dans ce cadre que Travail.Suisse avait obtenu une contribution financière pour réaliser son étude Expérience ReProf (Travail.Suisse 2013)⁴⁰.

La participation financière découlant de l'article 55 est directement versée aux cantons, sur la base d'un calcul qui prend en compte le nombre annuel d'apprenant-e-s (art. 52, al.1), soit le solde (« le reste de sa participation ») après que le forfait pour leur offre en matière de formation professionnelle (tâches listées à l'article 53, al. 2) ait été versé. La Confédération peut aussi verser des fonds à des tiers s'il s'agit de financer des prestations d'intérêt public (Art. 52, al. 3, let. b). En règle générale, ce sont les cantons qui offrent eux-mêmes les cours ou soutiennent financièrement des cours dispensés par des organismes externes.

Mesures en faveur du maintien dans la vie active et de la réinsertion professionnelle (Art. 55, al. 1, let. g)

En 2013, Travail.Suisse avait relevé que cet article d'incitation 55 est resté lettre morte dans de nombreux cantons, et demandait que le SEFRI exige des cantons qu'ils mettent davantage d'offres de formation à disposition destinées au groupe cible.

Dix ans plus tard, les indications livrées par le SEFRI à la demande de Travail.Suisse révèlent que le versement par la Confédération de contributions à des projets des cantons dans le cadre de cet article 55 g ont régulièrement augmenté durant les cinq dernières années : de 8'400 francs en 2019, elles sont passées à 1'350'000 francs en 2022. Elles restent très minoritaires parmi toutes les mesures prévues à l'article 55, la part du lion étant dévolue aux mesures d'information et de documentation.

³⁹ Les organisations du monde du travail ou Ortra sont les partenaires sociaux, les associations professionnelles et les autres organisations compétentes et autres prestataires de la formation professionnelle. Ceci est défini à l'article 1, al. 1 de la LFPr.

⁴⁰ Il n'est pas facile d'obtenir une aide financière dans ce cadre parce que le principe de subsidiarité transparait à l'alinéa 2 de l'article 55 : « Les subventions en faveur de prestations d'intérêt public ne sont accordées que pour des prestations à long terme qui ne pourraient être fournies sans subventions. ».

Ces chiffres sont toutefois difficiles à interpréter : le SEFRI indique en effet que ces sommes peuvent couvrir des projets qui remplissent les conditions d'encouragement de l'art. 55, al. 1, LFPr, mais qui ont été soutenus sur la base de l'art. 54 LFPr, car ils contribuent au développement de la formation professionnelle⁴¹.

De plus, les sommes englobent également les paiements dans les domaines des « compétences de base sur le lieu de travail » ainsi que le projet « viamia » (offres de conseil et d'orientation). Si on retranche ces deux éléments qui ne concernent pas directement les candidat·e·s au retour, sont recensés des projets ne relevant que du seul élément « Réinsertion » menés dans le cadre de la promotion des programmes cantonaux de réinsertion dans les soins de longue durée décidée par le Conseil fédéral (dès 2019, dans le cadre des mesures de l'Initiative visant à combattre la pénurie de main d'œuvre qualifiée FKI). Ces projets ont représenté jusqu'à 36% du total des projets financés selon la lettre g de l'article 55 al. 1 (en 2020). En 2022, ils représentaient 17,9% des sommes allouées cette année-là.

Selon les indications reçues, un canton n'est indiqué en tant que responsable de projet que s'il a lui-même déposé la demande de subvention et est le bénéficiaire de l'aide financière. Mais si le canton participe à un projet en tant que partenaire, le bénéficiaire effectif de la subvention apparaît comme organisme responsable. De sorte qu'il est quasiment impossible d'obtenir une ventilation par cantons qui soit pertinente.

b) Loi sur la formation continue LFCo

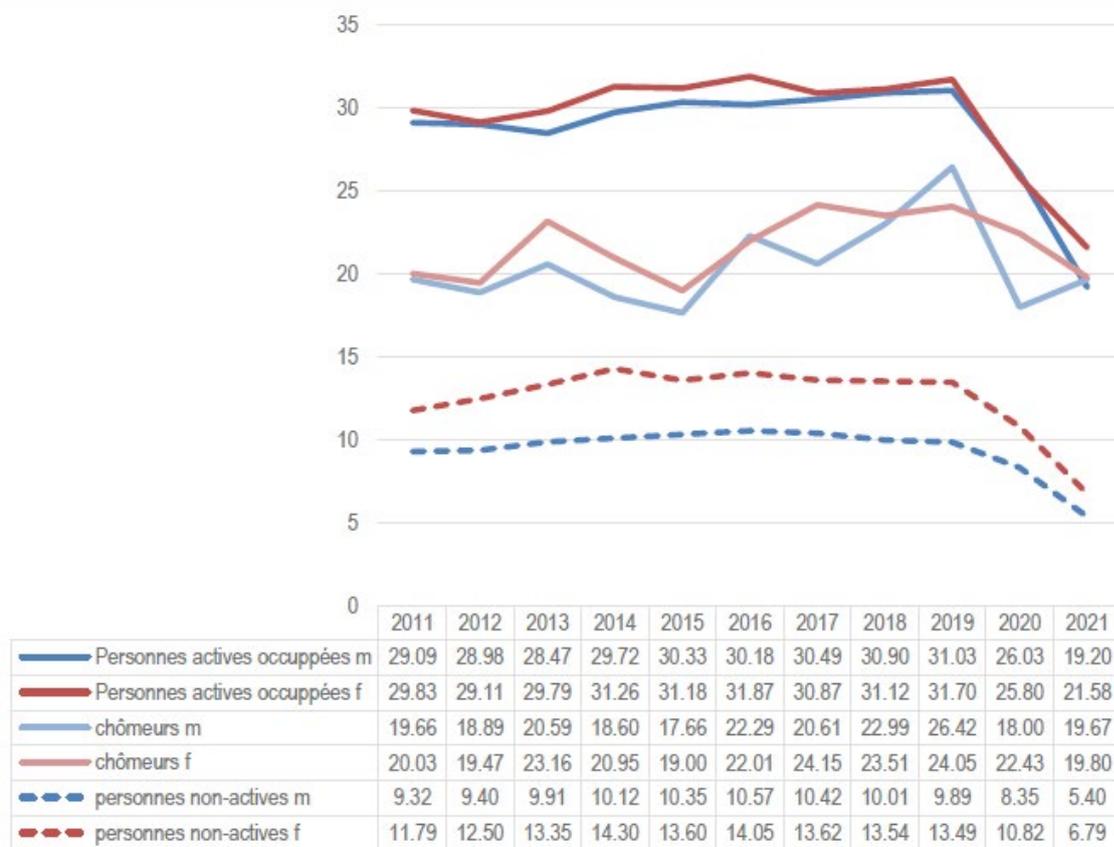
La LFCo est entrée en vigueur en 2017. Il s'agit d'une loi-cadre qui définit les principes en matière de formation continue, prévoit des aides financières en faveur des organisations actives dans la formation continue et des contributions allouées aux cantons pour les activités de développement des compétences de base.

La loi sur la formation continue LFCo encourage de même la réinsertion professionnelle à son article 8 Amélioration de l'égalité des chances. Cet encouragement relève de la Confédération et des cantons. Des aides financières de la Confédération sont accordées selon un catalogue de critères strictes (Art. 10, al. 1) dont l'intérêt public. Un mécanisme de soutien financier aux cantons pour des offres spécifiques est prévu mais seulement pour « l'encouragement de l'acquisition et du maintien de compétences de base chez l'adulte. » (Art. 16, al. 2).

Au sein de la population en général (voir Figure 19), les personnes actives occupées sont celles qui participent le plus à la formation continue (en moyenne 30%, hors pandémie), suivie des chômeurs et chômeuses au sens du BIT (en moyenne 22%, en progression), puis des personnes non actives (en moyenne 12%).

⁴¹ L'article 54 LFPr prévoit des subventions en faveur de projets de développement de la formation professionnelle et de développement de la qualité.

Figure 19 : Taux de participation à la formation continue (4 dernières semaines) selon le statut sur le marché du travail, Population résidente entre 25 et 74 ans.



Source : SEFRI, Indicateurs pour le suivi prévu dans la loi fédérale sur la formation continue, juillet 2022 (sur la base des chiffres de l'OFS, ESPA 2021)

Cette faible participation des personnes non-actives se retrouve aussi parmi ceux et celles qui sont les moins qualifiés, sans formation post obligatoire. Les personnes non-actives les moins formées ne participent à la formation continue que pour 4% en moyenne (hors pandémie). Les chômeurs et chômeuses au sens du BIT sont ceux et celles qui participent le plus, en moyenne à 13%, suivies des personnes actives occupées (en moyenne 10% en progression, hors pandémie).

c) Les bons de formation

La question des bons de formation a fait l'objet d'études, de tests et de nombreuses interventions politiques. C'est un outil intéressant à intégrer dans la réflexion sur le retour à la vie active.

Selon Erik Haberzeth et Irena Sgier (Haberzeth et Sgier 2021), le bon ou le chèque de formation se définit ainsi : « (...) le chèque formation est un instrument de financement où les personnes souhaitant une formation reçoivent de l'État (ou d'un autre organisme de promotion) un bon au moyen duquel elles peuvent financer (partiellement) une formation continue proposée par un prestataire de leur choix et en règle générale agréé ou accrédité. Le bon matérialise un droit à la formation ainsi que la mesure dans laquelle la formation continue est financée (par l'État). ».

A ce jour, les programmes qui y font recours sont très différents les uns des autres, parce que c'est un instrument très flexible qui peut aisément être modulé selon différents buts à atteindre. Pour les personnes qui

accèdent difficilement à la formation continue comme le sont les personnes qui se sont retirées plusieurs années du marché du travail, Haberzeth et Sgier estiment que le soutien à long terme est nécessaire. Pour être efficace, le bon de formation doit avoir une base législative et un soutien à durée illimitée, comme c'est le cas dans le canton de Genève. Les bons de formation doivent être accompagnés d'autres mesures complémentaires pour réduire les obstacles à la formation continue, ainsi que la mise en place de structures fiables d'offre et de conseil.

En résumé

- Le dispositif législatif sur la formation existe, mais ses outils sont peu utilisés par les cantons pour les candidat·e·s au retour (art. 55 al.1, let. g).
- Seule une volonté politique forte du gouvernement permet de développer un programme spécifique sectoriel. Comme l'a décidé le Conseil fédéral en 2019, des programmes cantonaux de réinsertion dans le domaine des soins voient le jour. Ils relèvent de l'article 55 al. 1.
- Les données sur les mesures prises par les cantons relevant de l'article 54 et 55 sont difficiles à interpréter du fait d'une méthodologie confuse. Elles sont à améliorer.
- La Loi sur la formation continue ne mentionne que le maintien de compétences de base chez l'adulte. Elle ne concerne finalement très peu les candidat·e·s au retour non actifs.
- Les personnes non actives participent à la formation continue deux fois moins que les personnes au chômage et trois fois moins que les personnes actives.
- Pour couvrir les coûts indirects liés au processus de réinsertion, des bons de formation ont fait leur preuve en pratique dans certains cantons. S'ils sont utilisés, ils doivent être accompagnés d'un paquet de plusieurs mesures complémentaires, notamment un soutien à long terme (avec base législative et durée illimitée).
- La mise en place de structures fiables d'offres et de conseils est nécessaire pour permettre le retour à la vie active. Il s'agit de reconstruire l'offre des services de conseil aux femmes qui ont existé jusqu'à fin 2018.

6 Revendications

Nous voulons que la question du retour à la vie active soit prise en considération par les pouvoirs publics et que les candidat·e·s au retour bénéficient de conseils et d'accompagnement spécialisés et professionnels ainsi que soutien financier. L'offre peut être régionale, afin de s'adapter à une réalité spécifique.

Nous ne demandons pas seulement que les candidat·e·s au retour réussissent une réinsertion professionnelle, mais leur réinsertion doit correspondre à leurs qualifications acquises durant la formation, l'expérience professionnelle et durant l'expérience de vie). La qualité de la réinsertion doit être garantie à long terme.

Un retour sur le marché du travail après plusieurs années d'absence demande un accompagnement professionnel et de qualité. Plusieurs points d'accès doivent pouvoir être à disposition et au sein de chacun d'eux, les candidat·e·s reçoivent la bonne information ou le bon aiguillage, où qu'ils ou elles s'adressent.

Des possibilités d'agir existent. Quelle que soit la voie qui sera choisie, notamment en matière de soutien financier pour couvrir les coûts directs et indirects occasionnés par l'ensemble du processus de retour, il est nécessaire de garder à l'esprit que des conséquences financières inattendues peuvent surgir après un retour à la vie active d'un des deux membres du couple. Ceux-ci peuvent compter dans la décision de l'un des membres du couple à se retirer du marché du travail. Parmi eux figurent les effets de seuil lorsque sont supprimées des subventions et aides étatiques ciblées (subsides pour la caisse maladie, contribution aux frais de la garde extra-familiale si le système prévoit de prendre en compte le revenu du ménage, etc.), ainsi que la progression de l'imposition du couple par la seule addition des revenus (taux de taxation plus élevé ou « progression à froid », ce qui devrait ne plus être de mise en cas d'imposition individuelle).

Pour relever le défi du retour à la vie active, Travail.Suisse défend les revendications suivantes :

6.1 Atteindre les personnes concernées requiert une stratégie nationale volontaire

Les candidat·e·s au retour ne constituent pas un groupe homogène et se situent en dehors de réseaux et de structures établies. Le défi majeur est d'atteindre les personnes concernées, comme l'a montré l'évaluation intermédiaire du projet *viamia* (Walker 2022).

Afin d'établir un accès direct aux personnes (potentiellement) concernées, il est possible de collaborer avec les services de conseils aux pères et aux mères, mais il serait également envisageable d'accéder au groupe cible par le biais des cours de préparation à la naissance, des associations de parents, etc. Pour atteindre tou·te·s les candidat·e·s au retour (et pas seulement les personnes bien formées), il est indiqué d'utiliser tous les canaux possibles, de multiplier les points de contact et de faire preuve de créativité.

Par exemple :

- Courrier adressé aux nouveaux parents par les communes (ce qui signifie de mettre en place une collaboration avec les maternités, maisons de naissance, sage-femmes et gynécologues, associations diverses) ;
- Collaboration avec les associations de la vie civile (de parents, de conseils aux mères et aux pères, d'allaitement) ;
- Information aux parents via les crèches et écoles obligatoires ;
- Collaboration avec les partenaires sociaux (syndicats, associations d'employés, associations de branche, etc.) ;
- Mise en réseau de l'orientation auprès des Services sociaux, des communes, des ORP, etc. (voir le point 6.6 Supported Re-Entry)

6.2 Financer les coûts directs et indirects du retour à la vie active

La question du financement des coûts est le second défi à relever. La motion Maret 23.3699 « Renforcer le soutien aux formations continues et aux reconversions professionnelles pour favoriser le retour dans le monde du travail »⁴² met le problème en lumière. La conseillère aux Etats se base sur une étude mandatée par l'Office fédéral des assurances sociales OFAS (Mey et alii 2022), dont il ressort que les besoins financiers sont au premier plan lorsque l'on parle de réintégration des personnes à faibles revenus. Les besoins en formation sont toujours combinés avec la pression de devoir couvrir les besoins vitaux.

Il s'agit donc de répondre au besoin de financement des coûts directs (cours, matériel, frais d'inscriptions, etc.) mais aussi indirects (coût de la vie, coûts de la prise en charge des enfants durant la formation, etc.). Pour les premiers, des bons de formation pourraient être envisagés, comme Travail.Suisse le suggérait il y a dix ans (Travail.Suisse 2013)⁴³. Pour les seconds, des aides directes doivent être dégagées (harmonisation des bourses cantonales, allocations spécifiques via un essai-pilote dans l'assurance chômage comme par exemple « Support ReEntry », voir le point 6.6).

6.3 Prolonger les délais-cadre dans la loi sur l'assurance-chômage

La prolongation des délais-cadres de cotisation et d'indemnisation permet à davantage de personnes en réinsertion de percevoir des indemnités journalières de l'assurance-chômage et de participer à des mesures relatives au marché du travail.

Les ORP peuvent en outre accorder aux personnes qui n'ont pas droit aux indemnités journalières l'accès aux mesures relatives au marché du travail selon l'art. 59d LACI. La plupart des ORP autorisent la participation à des mesures de formation. Cet article d'exception s'applique aux personnes qui reprennent le travail. Les critères actuels empêchent de bénéficier de mesures existantes (y compris 59d LACI).

6.4 Assouplir l'accès aux allocations journalières et aux MMT

Il est nécessaire d'assouplir les critères qui donnent accès aux allocations journalières ainsi qu'aux MMT, pour que les non-bénéficiaires d'allocations de chômage puissent accéder aux MMT. Le caractère cumulatif représente un immense obstacle car il est impossible de les satisfaire tous quand on a arrêté de travailler durant plus de cinq ans. Ce caractère cumulatif doit être assoupli.

Dans la liste des critères cumulatifs de la LACI (voir le chapitre 5.3 a), les suivants de la LACI ne peuvent pas s'appliquer aux candidat-e-s au retour :

- Être sans emploi ou partiellement sans emploi ;
- Remplir les conditions relatives à la période de cotisation ou en est libéré ;
- Satisfaire aux exigences du contrôle.

⁴² [Motion Maret 23.3699](#). Renforcer le soutien aux formations continues et aux reconversions professionnelles pour favoriser le retour dans le monde du travail.

⁴³ Recommandation 13 : « Les cantons introduisent des bons de formation destinés aux candidat-e-s au retour à la vie active. »

6.5 Redéfinir les objectifs des MMT

La définition même des MMT est à revoir car elle mentionne la nécessité d'une insertion rapide. Or la rapidité est incompatible avec un retour réussi lorsque l'on a interrompu sa carrière durant plusieurs années. Les candidat·e·s au retour ont besoin d'un accompagnement de longue durée, de mesures particulières et de soutien financier. Il est illusoire de réussir un retour à la vie active en quelques semaines.

6.6 Lancer un nouveau programme-pilote « Supported Re-Entry »

Comme le demande la motion Maret 23.3699, un nouveau projet-pilote pour les candidat·e·s au retour doit être lancé au niveau des ORP, sur le modèle de ce qui est proposé aux personnes de plus de 50 ans avec le projet « Supported Employment » (voir chapitre 5.3 b). Le programme, destiné aux personnes qui ne bénéficient pas d'allocations de chômage, doit être au cœur de la nouvelle offre, de même qu'un meilleur financement des mesures. Les besoins financiers sont l'obstacle majeur à toute volonté de suivre une formation, on l'a vu. En outre, les personnes ayant de très faibles revenus nécessitent des mesures particulières en matière d'accompagnement, tant le besoin de tranquillité et en repos est grand (Mey 2022). Cette motion a été acceptée par le Conseil des Etats mais refusée par la commission de l'éducation et de la culture CSEC-N, qui a déposé son propre postulat pour connaître les façons d'apporter un soutien financier aux candidat·e·s au retour⁴⁴. L'objet est prêt à être traité par le Conseil des Etats (état février 2024).

Dans la perspective de Travail.Suisse, un programme spécifique national « Supported Re-Entry » doit être lancé par la Confédération, à l'image du programme « Supported Employment » destiné aux 50 ans et plus (aide à long terme de 18 mois pour trouver et garder une activité lucrative). Ce programme s'adressera aux candidat·e·s au retour au travail après une absence de plusieurs années. Il doit être multifacettes, répondre à tous les besoins spécifiques des candidat·e·s au retour et proposer un accompagnement de plusieurs mois (coaching). Les candidat·e·s au retour doivent être traités comme n'importe quel·le chômeur·euse de fraîche date. La participation doit également être possible pour les personnes ne bénéficiant pas d'allocations de chômage..

Un tel nouveau projet-pilote « Supported Re-Entry » correspond en outre à la nouvelle stratégie du Service public de l'emploi 2030 (voir chapitre 5.3 c, détails en annexe 3).

6.7 Pérenniser viamia et renforcer la formation des conseillers et conseillères OPUC

Le projet pilote viamia devient une offre permanente des OPUC, mais amélioré. Il est ouvert aux candidat·e·s au retour sur le marché du travail sans limitation d'âge (suppression de la limite d'âge de 40 ans) et quelle que soit la raison du retrait du marché du travail (santé, retour d'un long séjour à l'étranger, raisons familiales, regroupement familial...). En outre, au lieu d'une seule et unique évaluation de la situation des personnes, il importe de renouveler l'exercice et de leur offrir un suivi. Ceci plaide à nouveau en faveur d'un accompagnement sur plusieurs mois.

L'OPUC, qui doit former des conseillers et les conseillères spécialement à cette fonction, fonctionne comme une plateforme qui accompagne et redirige le cas échéant vers la bonne instance, par exemple les ORP en charge du programme « Supported Re-Entry » (voir le point 6.6), qui va proposer un accompagnement long (job coaching) et, le cas échéant, accorder et financer des mesures (des cours p. ex.).

⁴⁴ Postulat CSEC-N 24.3010. Renforcer le soutien aux formations continues et aux reconversions professionnelles pour favoriser le retour dans le monde du travail.

La question du financement des coûts, directs et surtout indirects de la formation, est centrale, on l'a vu (voir le point 6.2). Le mode de financement par « bons de formation » est un bon moyen de financer les coûts indirects.

6.8 Encourager le maintien sur le marché du travail et prévenir la sortie du marché du travail

Une prévention active doit permettre aux deux parents de rester actifs tout au long de leur vie même en ayant des enfants en bas âge et même en prenant en charge des parents diminués dans leur autonomie. La sensibilisation à la gestion active des carrières tout au long de la vie professionnelle et l'orientation des personnes avant ou pendant la fondation d'une famille contribuent à éviter la sortie du marché du travail (voir également le point 6.6 pour une coopération institutionnelle multilatérale en matière de sensibilisation, d'information et d'orientation). Ceci est vrai pour autant bien sûr que les conditions-cadre permettant la conciliation deviennent aussi réalité (voir point 6.10).

La prévention passe aussi par une meilleure défense des personnes contre toute discrimination dont chacune peut être victime en entreprise. La motion Porchet 22.3095⁴⁵ « Contre toutes les discriminations en entreprise, il faut un ombudsman de l'égalité » demande à juste titre la création d'autorités étatiques ayant pour compétences d'investiguer et d'intervenir par le biais de recommandations dans le domaine de l'égalité et en particulier au sein des entreprises. Cette mesure est une recommandation des spécialistes qui ont évalués les effets de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes LEG. Une autorité de type Ombudsman pourra intervenir pour toute discriminations relevant de la LEG, qu'elles soient salariales, d'embauche, de licenciement, de harcèlement sexuel ou de mobbing.

Les OPUC doivent favoriser la prise de conscience des conséquences que peut avoir une sortie du marché du travail. Une information proactive doit également s'adresser aux personnes qui ne se sont pas encore penchées activement sur le thème de l'interruption de l'activité professionnelle ou de la réinsertion ou qui n'ont pas encore cherché activement des offres de conseil à ce sujet. Une information proactive de la part des OPUC correspond également à l'objectif de la stratégie nationale pour les OPUC, qui est de garantir une gestion active de la carrière tout au long de la vie professionnelle.

6.9 Améliorer les statistiques relevés

Comme on l'a vu au chapitre 5.6, le recensement des projets financés par le SEFRI au titre de l'article 54 et 55 al. 1 doit être considérablement amélioré.

La question du retour à la vie active après une longue interruption de la carrière doit être nettement mieux suivie qu'elle ne l'est à l'heure actuelle. Les données ne sont toujours pas recensées de manière suffisamment fine, ni par les ORP, ni par les offices cantonaux (voir chapitre 2.2). C'est une lacune que Travail.Suisse dénonçait déjà il y a dix ans dans son étude Expérience ReProf (Travail.Suisse 2013).

6.10 Améliorer continuellement les conditions-cadres permettant la conciliation

Au niveau structurel, il convient de créer et de développer des conditions-cadres qui facilitent notamment la conciliation de la vie familiale et professionnelle.

⁴⁵ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20223095>

La décision des mères de travailler dépend en particulier du mode de garde pendant le congé parental et du moment où elles prévoient de reprendre leur activité professionnelle après la naissance d'un enfant, ainsi que de l'ampleur de cette reprise (Diener 2018).

Outre l'utilisation d'une garde externe dans une crèche ou une garderie et le taux régional de garde d'enfants, une attitude positive à l'égard des services de garde externes pour les enfants d'un an indique que les mères retournent plus souvent au travail. Si les partenaires prennent également un congé parental, ces mères reprennent plus souvent un emploi, et avec un taux d'activité plus élevé, que les mères dont les partenaires n'ont pas pris de mois de congé parental. Ces résultats indiquent les mesures à prendre au niveau structurel :

→ **Étendre l'accueil extrafamilial des enfants + réduire les frais à la charge des parents**

Un accueil extrafamilial de qualité et abordable est une condition essentielle à l'égalité, car il contribue à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Mais pour cela, elle doit être abordable pour toutes les familles, sans pour autant renoncer à améliorer les conditions de travail du personnel des crèches. C'est entre autres ce que demande l'initiative populaire « Pour un accueil extrafamilial des enfants qui soit de qualité et abordable pour tous (initiative sur les crèches) ». Elle demande que la Confédération prenne en charge les deux tiers des coûts. Les cantons peuvent certes prévoir que les parents participent également aux coûts en fonction de leur capacité économique. Mais au total, la participation des parents ne doit pas dépasser dix pour cent de leur revenu.

L'initiative pour des crèches exige en outre que chaque enfant ait droit à une place d'accueil et qu'il puisse choisir – en fonction des besoins des parents et de l'enfant et indépendamment du lieu de résidence et de la situation financière – une place dans une crèche, une famille de jour, des offres parascolaires ou des écoles à plein temps.

De nombreuses personnes qui ne travaillent pas aujourd'hui ou qui sont involontairement sous-employées augmenteraient leur temps de travail, à condition que la garde des enfants soit abordable. Le développement de l'accueil extrafamilial de qualité des enfants, aux conditions de travail correctes pour le personnel qui y travaille, permet aux personnes de reprendre le travail.

→ **Conditions de travail favorables à la famille / Culture d'entreprise favorable à la famille**

Une culture d'entreprise favorable à la famille peut favoriser le maintien sur le lieu de travail après une naissance et faciliter la réinsertion après une interruption de l'activité professionnelle. Ce ne sont pas seulement les employé-e-s qui doivent être sensibilisé-e-s à la planification de carrière en rapport avec les phases familiales, mais aussi de plus en plus les entreprises.

Les parents ont besoin d'horaires de travail autonomes, planifiables et réguliers, compatibles avec les heures d'ouverture des structures d'accueil. Cela signifie que les plans de travail doivent être communiqués suffisamment tôt et que les employé-e-s doivent pouvoir choisir les jours de la semaine où ils et elles ne travaillent pas en raison de leurs obligations familiales. La sensibilisation des employeurs doit être encore plus développée, en particulier auprès des PME.

Ces conditions de travail doivent être différenciées d'une flexibilisation du temps de travail et d'une délimitation du temps et du lieu de travail. Les salarié-e-s doivent en outre bénéficier de modèles de travail qui permettent le travail à temps partiel, le partage de poste et le travail à domicile ainsi que la prise en charge d'enfants et de proches malades.

Il est important que ces possibilités soient ouvertes aux deux sexes et favorisent ainsi non seulement la conciliation de la vie familiale et professionnelle, mais aussi l'égalité entre hommes et femmes.

→ **Reconnaissance de l'expérience acquise par le travail non rémunéré**

Les personnes qui reprennent le travail après une interruption de plusieurs années pour s'occuper de leur foyer, de leur famille ou pour faire du bénévolat sont souvent surqualifiées. La période d'absence du marché du travail est considérée comme une lacune dans le parcours de vie, raison pour laquelle elles ne sont pas rétribuées en fonction de leur niveau de qualification professionnelle. Au contraire, les expériences extra-professionnelles peuvent permettre d'acquérir des compétences clés qui sont essentielles

pour la vie professionnelle. La reconnaissance et la valorisation de l'expérience extra-professionnelle est donc un outil central de l'égalité des genres dans la vie professionnelle.

Travail.Suisse demande que les organisations et les professionnels de l'orientation professionnelle contribuent, par leur bilan de compétences, à la formalisation de la reconnaissance des compétences acquises en dehors de la sphère professionnelle. C'est ce qui se fait déjà, par exemple, dans le bilan professionnel chez viamia⁴⁶ ou dans l'élaboration du bilan-portfolio des compétences effe⁴⁷.

Travail.Suisse demande en outre aux employeurs et aux entreprises de prendre en compte les expériences extraprofessionnelles dans le processus de candidature, comme le fait déjà le canton de Fribourg⁴⁸. Il existe déjà quelques entreprises spécialisées dans la certification des compétences acquises dans des milieux non professionnels (sportif, armée de milice, engagement politique communal, travail familial, etc.)⁴⁹ qui collaborent avec des institutions cantonales. Il s'agit d'harmoniser les pratiques au niveau fédéral.

→ **Supprimer toute incitation financière négative à ne pas travailler (assez).**

Travailler doit en valoir la peine : l'imposition du couple ne doit plus constituer une incitation financière à ne pas travailler ou à travailler à un taux trop réduit, étant entendu que ce seul facteur n'est pas le seul à prendre en considération. Le projet du Conseil fédéral sur l'imposition individuelle prévu au Parlement au printemps 2024 pourrait répondre à ce problème au niveau fédéral. Au niveau cantonal et communal aussi, des réformes doivent être entreprises

Une imposition des revenus au niveau individuel présente en outre l'avantage de rendre le revenu des deux partenaires tangible et bien visible, ce qui participe à l'indépendance des femmes en général.

→ **Éliminer la discrimination selon l'âge sur le marché du travail**

Il importe de créer une base légale à l'interdiction constitutionnelle (art. 8, al. 2) de toute discrimination en fonction de l'âge, à l'embauche, lors de l'attribution des tâches, l'aménagement des conditions de travail, la fixation du salaire, la promotion, la formation et le licenciement, à l'instar de ce qui figure à l'article 3 al. 2 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes. La motion 22.3894 Protection contre la discrimination liée à l'âge⁵⁰ de la commission de l'économie et des redevances du Conseil des Etats malheureusement rejetée par le Conseil des Etats le 13 décembre 2022 est à relancer, malgré l'opposition du Conseil fédéral qui préfère que l'Etat s'engage en aval (programmes spécifiques dans l'assurance-chômage comme Supported Employment) plutôt que de prévenir en amont par une législation adaptée.

→ **Adopter un congé parental bien payé améliorant les congés de naissance**

Les parents doivent pouvoir prendre du temps pour leurs enfants nouveau-nés sans pour autant devoir quitter la vie professionnelle. Il faut également examiner la possibilité de réduire temporairement le temps de travail après la naissance/l'adoption d'un enfant, avec le droit d'augmenter à nouveau le temps de travail initial.

→ **Financer une campagne de sensibilisation régulière auprès des PME**

Le potentiel féminin est sous-exploité par les PME en premier lieu. Il importe de sensibiliser ces entreprises en priorité, de manière ciblée et régulière, par des campagnes de sensibilisation et des conseils pratiques.

⁴⁶ <https://www.fr.ch/de/bildung-und-schulen/berufs-studien-und-laufbahnberatung/viamia-berufliche-standortbestimmung-ab-40> (zuletzt abgerufen am: 15.02.2024)

⁴⁷ <https://effe.ch/de/bilanz/> (zuletzt abgerufen am: 15.02.2024)

⁴⁸ <https://www.fr.ch/de/staat-und-recht/regierung-und-verwaltung/gleichstellung-im-erwerbsleben/gleichstellung-im-erwerbs-leben-informationen-fuer-arbeitnehmende/schlüsselkompetenzen-anerkennung-und-valorisierung-ausserberuflicher-erfahrungen> (zuletzt abgerufen am: 15.02.2024)

⁴⁹ Académie suisse de valorisation des expériences et des compétences AS-VEC, active en Valais. <https://valorisation-des-femmes.ch>

⁵⁰ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20223894>

7 En conclusion

Pour Travail.Suisse, le retour à la vie active doit s'accompagner d'un succès durable, ce dont profiteront tant les personnes concernées que les entreprises qui les auront engagées.

Retour à la vie active – L'objectif majeur de Travail.Suisse

L'objectif premier de Travail.Suisse est le retour réussi et durable à la vie professionnelle. On entend par là une réinsertion professionnelle qui correspond à la qualification (formation professionnelle et expérience de vie). La réinsertion professionnelle doit en outre être assurée à long terme.

Pour atteindre ce but, toute une série de mesures sont à prendre dans le cadre d'une politique volontaire, dont une grande partie concerne la loi sur l'assurance-chômage. Il suffit de modifier quelques paramètres du dispositif existant et d'en améliorer nettement le monitoring. Un nouveau programme destiné aux personnes concernées est au cœur des revendications (Supported Re-Entry), avec un accent spécifique sur le financement des coûts directs et indirects du processus de retour.

Un effort particulier doit être apporté à la formation des conseillers et conseillères, que ce soit au sein des ORP et des OPUC, ainsi qu'au sein de toute institution ou organisation à même d'être contactée par les candidat·e·s au retour. Personne ne doit subir d'errance kafkaïenne et de renvoi vers d'autres guichets ; chacun et chacune doit au contraire recevoir – dès le premier entretien – les informations et indications utiles et nécessaires.

Mais au-delà des dix revendications, il importe aussi de se soucier des **causes qui ont provoqué ou ont renforcé la décision de retrait**.

- **Pour les hommes, obtenir une réduction du taux d'occupation** n'est pas facile, c'est un premier constat.
- Il n'existe **pas de congé parental de plusieurs mois et bien rétribué**, de sorte que les habitudes de partage inégal des tâches entre partenaires s'ancrent très rapidement dans les habitudes de vie.
- Cette absence de congé parental empêche aussi les mères d'allaiter comme le leur recommandent les autorités médicales et sanitaires (durant six mois exclusivement). Lorsqu'elles recommencent à travailler après 14 ou 16 semaines, voire quelques semaines de plus si elles en ont les moyens et la possibilité, alors les mères ont souvent de la **peine à concilier allaitement et activité professionnelle**, quand bien même le temps de l'allaitement sur le lieu de travail est rémunéré. Il s'agit là aussi d'une question de santé publique (santé des mères, santé des enfants).
- La **protection contre le licenciement**, au seul bénéfice des femmes durant les 16 semaines suivant l'accouchement, occasionne une situation inégale au sein des couples et pèse lourd au niveau de l'emploi (pour mémoire, entre 11 et 15% des femmes perdent leur emploi à l'issue du délai de protection légal alors qu'elles n'avaient pas l'intention de se retirer du marché du travail).

Littérature

Berthold-Meister C. (2015). Berufliche Neuorientierung von Frauen in der Lebensmittelebene: Handlungsempfehlungen für die Praxis. Masterarbeit im Rahmen des Master of Advanced Studies ZFH in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. <https://doi.org/10.21256/zhaw-2173>

Bischof S.; Kaderli T.; Guggisberg J.; Liechti L. (2023). Situation économique des familles : un cap fixé dès la naissance. In: Sécurité sociale <https://sozialesicherheit.ch/fr/situation-economique-des-familles-un-cap-fixe-des-la-naissance/>

Bonoli, G. (2023). 19. Réinsertion professionnelle. In : Comprendre et concevoir l'administration publique. Le modèle idheap. Editions Eyrolles. Sous la direction de Niels Soguel. https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_88B9C7864027.P001/REF.pdf

Bonoli, G; Champion, C (2013). La réinsertion professionnelle des bénéficiaires de l'aide sociale en Suisse et en Allemagne. Cahiers de l'Idheap 281/2013. https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_CB98DD797215.P001/REF.pdf

Bütler M. (2023). Les connaissances financières sont une clé pour l'égalité. In : Revue Questions au féminin No 45 « Argent ». Commission fédérale pour les questions féminines CFQF. <https://www.ekf.admin.ch/ekf/fr/home/documentation/revue-specialisee-questions-au-feminin-/frauenfragen-2023.html>

Christen, A.; Savary, N. & Zürcher, M. (2023). Der Gender Pension Gap ist (k)eine Vorsorgelücke. Zahlen, Fakten und Mythen zur Rentendifferenz zwischen Frauen und Männern. Im Auftrag der Swiss Life AG. <https://www.swisslife.ch/gender-pension-gap>

Conseil fédéral (2023). Réinsertion et maintien des femmes avec enfants dans le monde professionnel. Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat Arslan 20.4327 du 30 octobre 2020. https://www.parlament.ch/centers/eparl/_layouts/15/DocIdRedir.aspx?ID=MAUWFQFXFMCR-2-53539

Debus, M.; Palffy, P. & Philipp, S. (2018). Zurück im Beruf – Eine Studie zum beruflichen Wiedereinstieg von Müttern. Universität Zürich.

Diener K. ; Berngruber A. (2018). Die Bedeutung öffentlicher Kinderbetreuung für die Erwerbentscheidung und den Erwerbsumfang von Müttern beim beruflichen Wiedereinstieg. In: Zeitschrift für Familienforschung, 30 (2-2018).

Ecoplan (2023), Étude sur la réinsertion et le maintien des femmes avec enfants dans le monde professionnel, sur mandat du Secrétariat d'État à l'économie SECO. https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Frauen_Arbeitsmarkt/studie-ecoplan-wiedereinstieg-frauen.html

Fischer, G. (2022). Promotion de la formation continue. Un état des lieux du soutien au développement professionnel des salarié-e-s. Travail.Suisse. <https://www.travailsuisse.ch/fr/media/1909/download?attachment=>

Frey, M.; Prack, N.; Maurer, M. & Neuhaus, H. (2015): Finanzierung der beruflichen Grundbildung für Erwachsene, zuhanden des Schweizerischen Baumeisterverbands. https://www.bss-basel.ch/images/stories/bss-basel/downloads/b,s,s.-phzh-studie_finanzierung%20bgb%20fuer%20erwachsene_kurzfassung.pdf

Frey, M.; Suri, M.; Hartmann, I. & Keller, N. (2022). Retour à la vie professionnelle après une interruption pour raisons familiales. Rapport final. Berne, 29.04.2022 <https://backend.ebg.admin.ch/fileservice/sdweb-docs-prod-ebgch-files/files/2023/08/28/1d00df15-cab7-4832-b5a5-faa628d66e01.pdf>

Gabriel, R. & Kubat, S. (2022). Pro Senectute Altersmonitor: Altersarmut in der Schweiz 2022. Teilbericht 1. Zürich: Pro Senectute Schweiz. https://www.prosenectute.ch/dam/jcr:ec5e09c1-1343-4573-8b2c-d1ad9b6ccc87/202212_Altersmonitor_altersarmut.pdf

Haberzeth E.; Sgier I. (2021). Chèques formation pour la promotion de la participation à la formation continue – développements récents en Suisse. In : EP Revue suisse pour la formation continue, no 1/2021. <https://www.ep-web.ch/fr/article/cheques-formation-pour-la-promotion-de-la-participation-a-la-formation-continue-developpements-recents-en-suisse>

Hermann M. & Craviolini, J. (2022). Axa-KMU Arbeitsmarktstudie. Befragungstudie. Sotomo. Zürich. <https://www.axa.ch/fr/aproposdaxa/medias/communiqués-presse/derniers-communiqués-presse/20220630-etude-pme.html>

Hoch, N. (2021). Finanzierung der institutionellen Kinderbetreuung und Elterntarife. Soziale Sicherheit CHSS, Bundesamt für Sozialversicherungen BSV. <https://sozialesicherheit.ch/de/finanzierung-der-institutionellen-kinderbetreuung-und-elterntarife/>

Hümbelin, O.; Farys, R.; Jann, B. & Lehmann, O. (2021). Umverteilung über Steuern und Sozialleistungen in der Schweiz. Social Change in Switzerland, N°28. <http://doi.org/10.22019/SC-2021-00008>

Jung, D. (2012). Gute Unternehmenspraxis im beruflichen Wiedereinstieg. Ergebnisse der «Unternehmenbefragung 2012» im Rahmen der Evaluation des Hessischen Landesprogramms NeW Netzwerk Wiedereinstieg. Frankfurt am Main. http://doerthejung-consult.com/WEB/content/texte/Gute_Unternehmenspraxis_im_Wiedereinstieg.pdf

Kopp, L. & Bieri, U. (2009). Angebote im Bereich beruflicher Wiedereinstieg. Synthesebericht zur Studie Angebote im Bereich beruflicher Wiedereinstieg im Auftrag des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie (BBT). Bern. Gfs.bern.

Kornblum, A. (2020). Wert von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern für die Wirtschaft, Zürich. Projektbericht zu Händen der SBB. https://ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/mtec/wop-dam/documents/SBB_Wert%20von%20Wiedereinsteigerinnen%20und%20Wiedereinsteigern%20f%C3%BCr%20die%20Wirtschaft.pdf

La Vie économique. Dossier « Les effets de la 4ème révision de la LACI ». 9-2012. https://dievolks-wirtschaft.ch/content/uploads/2016/06/2012_09-F.pdf

Legler V.; Huddleston C.; Frey M. (2023). Classification MMT - Inventaire et développement de la classification et de la saisie des MMT. Version 2.0 du 16.10.2023. https://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Publikationen_Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktforschung/schlussbericht_klassifikation_amm.pdf.download.pdf/Schlussbericht_Klassifikation_AMM_FR.pdf

Liechti D. & Suri M. (2020). Wiedereingliederung von Nichtleistungsbeziehenden. Studie im Auftrag der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung. SECO. Arbeitsmarktpolitik No 60 (10.2020). https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen_Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktforschung/bss_arbeitsmarktpolitik_no_60.pdf.download.pdf/bss_wiedereingliederung_nlb_022020.pdf

Lütolf, M. & Lüssi, P. (2023). Egalitäre Vereinbarkeitspolitik – Das Modell der Zukunft. Zukunftsfähige institutionelle Kinderbetreuung und Elternzeit für die Schweiz. In: Eidgenössische Kommission für Familienfragen. (Hrsg.). Familien und Familienpolitik in der Schweiz – Herausforderungen im Jahr 2040. Sechs Diskussionsbeiträge. Bern: Bundespublikationen. 10–31. https://ekff.admin.ch/fileadmin/user_upload/ekff/05dokumentation/EKFF_Familienpolitik_2040_20231205_DE.pdf

Mey E.; Brüesch N.; Meier G.; Adili K.; Vanini A.; Chimienti M.; Lucas B. & Marques M. (2022). Förderung der Qualifizierung Erwachsener: armutsgefährdete und -betroffene Personen in ihren Lebenswelten erreichen. Forschungsbericht Nr. 14/22. BSV, Bern. https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/publications-et-services/forschung/forschungspublikationen/_jcr_content/par/externalcontent.bitexternalcontent.exturl.pdf/aHR0cHM6Ly9mb3JzY2h1bmcuc296aWFsZS1zaWNoZXJoZWl0LW/Noc3MuY2gvd3AtY29udGVudC91cGxvYWRzLzlwMjMvMDEvMTRf/MjJEX2VCZXJpY2h0LnBkZg==.pdf

Office fédéral de la statistique (2012). Femmes et chômage : des écarts persistants avec le taux de chômage des hommes. Analyse sur la base de l'enquête suisse sur la population active (ESPA) et de la source Protection sociale et marché du travail (SESAM) de 2001 à 2011. Actualités OFS, 8.8.2012 <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/publications.assetdetail.348132.html>

Office fédéral de la statistique (2019). Répartition des tâches domestiques dans les ménages de couple. Numéro OFS su-f-01.07.05.08. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/conciliation-emploi-famille/repartition-travail-domestique.assetdetail.10247034.html>

Office fédéral de la statistique (2019b). Répartition des soins aux enfants dans les ménages de couple avec enfants de moins de 13 ans, les deux partenaires entre 25 et 54 ans. Numéro OFS su-f-01.07.05.09. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees.assetdetail.10247035.html>

Office fédéral de la statistique (2020). Familien- und schulergänzende Kinderbetreuung im Jahr 2018. Grosseltern, Kindertagesstätten und schulergänzende Einrichtungen leisten den grössten Betreuungsanteil. BFS-Nummer 2019-1800. <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/12867117/master>

Office fédéral de la statistique (2022). Les mères sur le marché du travail en 2021. Numéro OFS 1654-2100. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees.assetdetail.23329563.html>

Office fédéral de la statistique (2022a). Participation à la formation continue soutenue par l'employeur (12 derniers mois). Numéro OFS je-f 15.07.01.02. <https://www.bfs.admin.ch/asset/fr/22544876>

Office fédéral de la statistique (2022b). Formes d'emploi atypiques 2010-2020. Numéro OFS 2206-2000. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees.assetdetail.23524577.html>

Office fédéral de la statistique (2023). Taux d'activité professionnelle, 1991-2022, in %. Numéro OFS cc-f-20.04.02.01.01. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population.assetdetail.30905569.html>

Office fédéral de la statistique (2023a). Taux d'activité en équivalents plein temps selon le sexe, la nationalité, les groupes d'âges, le type de famille. Numéro OFS je-f-03.02.00.01.03. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees.assetdetail.28245031.html>

Office fédéral de la statistique (2023b). Personnes sans activité professionnelle. Numéro OFS cc-f-20.04.02.03.01. <https://www.bfs.admin.ch/asset/fr/24065921>

Oesch, D.; Lipps, O. & McDonald, P. (2017). The wage penalty of motherhood. Evidence on discrimination from panel data and a survey experiment for Switzerland. *Demographic Research* 37, S. 1793-1824. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2017.37.56>

ProFamilia Suisse (2023). Mères, formation continue et retour sur le marché du travail - Les avantages de la formation continue pour les mères au chômage. Factsheet. Janvier 2023.

ProFamilia Suisse, Pax (2024). Baromètre suisse des familles 2024. Ce qui préoccupe les familles en Suisse. Berne. https://www.profamilia.ch/images/Downloads/Familienbarometer%202024/HR_001_Pax_Familienbarometer%202024_Studie_FR_14.03.24.pdf

Rudin M. (2018). Congé de maternité. Interruptions de travail avant et après l'accouchement. In : *Sécurité sociale* 3 (2018), p. 36–40. <https://sozialesicherheit.ch/fr/conge-de-maternite-interruptions-de-travail-avant-et-apres-laccouchement/>

Rudin, M.; Heusser, C.; Gajta, P. & Stutz, H. (2023). Direkte und indirekte Kosten der beruflichen Grundbildung für Erwachsene. Schweizweite Bestandesaufnahme zu Finanzierungsmöglichkeiten und -lücken. Bern. Bericht im Auftrag der SBBK als Fachkonferenz der EDK. https://www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2022/SBBK_EDK_2022_direkte_indirekte_Kosten_Berufsbildung_Erwachsene_Bericht_d.pdf

Salzgeber, R. (2012). Auswirkungen der 4. AVIG-Revision auf die Sozialhilfe. In: *Die Volkswirtschaft. Das Magazin für Wirtschaftspolitik*, https://www.arbeitsintegrationschweiz.ch/modules/bibliographie/files/files/2012_09_auswirkungen_avig-r_auf_sozialhilfe_d.pdf

Schmidlin, S.; Kobelt, E. & Allemann Theilkäs E. (2019). Entwicklungs- und Koordinationsbedarf der kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB), Im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation und der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK), https://berufsbildung2030.ch/images/pdf_de_en/Studie_Entwicklungs_und_Koordinationsbedarf_BSLB.pdf

Stern, S. & Trageser, J. (2011). Erhebung zur Gesetzgebung in der Schweiz zur Beratung von Erwachsenen im Bereich (Wieder-)Einstieg ins Erwerbsleben und berufliche Neuorientierung / Laufbahnplanung, Zürich. Im Auftrag des Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. <https://backend.ebg.admin.ch/fileservice/sdweb-docs-prod-ebgch-files/files/2023/08/28/9718a0ee-9f44-4f0c-b31b-f34b50c573ea.pdf>

Suri, M.; Liechti, D.; Möhr, T.; Hartmann, I. & Keller, N. (2022). Geschlechtergleichstellung im Bereich arbeitsmarktliche Massnahmen, Basel. Im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft. https://www.arbeit.swiss/dam/secoalv/de/dokumente/publikationen/aktuell/bbs_schlussbericht_geschlechtergleichstellung.pdf.download.pdf/BBS%20Schlussbericht%20Geschlechtergleichstellung%20im%20Bereich%20AMM.pdf

Travail.Suisse (2013). Réussir son retour à la vie active. Champs d'action et mesures possibles dans le domaine de la formation et de l'intégration des personnes souhaitant réintégrer le marché du travail. <https://www.travailsuisse.ch/fr/media/421/download?attachment>

Travail.Suisse (2023). Baromètre Conditions de travail. Berne. <https://www.travailsuisse.ch/fr/barometre>

Walker, P.; Steinmann, S.; Hänni, E. & Strahm, S. (2022). Evaluation Pilotphase viamia 2021. Umsetzung und Wirkung, Bern. Im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation. https://berufsbildung2030.ch/images/pdf_de_en/Schlussbericht_Evaluation_Pilotphase_viamia_2021.pdf

Annexes

A1 Centres de consultation pour femmes

Tableau 3 : Aperçu de tous les centres de consultation pour femmes

| <i>Bleu ciel</i> | <i>Ces services offrent encore quelques conseils aux candidat·e·s au retour.</i> | |
|---|--|---|
| <i>Blanc</i> | <i>Ces services n'offrent aucun conseil spécifique aux candidat·e·s au retour.</i> | |
| <i>Rouge</i> | <i>Ces services n'existent plus.</i> | |
| Services de consultation soutenus financièrement selon la LEg | Domaines d'activité | |
| | 2016 | 2023 |
| Frac – Centre d'information et de consultation | Conseil en matière de vie professionnelle et de carrière | Clients institutionnels (ORP, services sociaux, etc.) |
| Espacefemmes – frauenraum | Conseils juridiques | Conseils aux entreprises, conseils juridiques pour les femmes |
| Fachstelle Beratung Arbeit und Beruf beratungszentrum-gr.ch | Clients institutionnels (ORP, services sociaux, etc.) | Conseils juridiques, nouveau aussi pour les hommes ; conseils aux PME |
| CAP – Conseil & Accompagnement professionnel cap-pro.ch | Conseil en matière de vie professionnelle et de carrière | Conseils aux personnes privées depuis fin 2018. Les offres de conseil en matière d'intégration professionnelle sur mandat de l'aide sociale, des ORP et de l'AI sont maintenues. |
| Infostelle Frau+Arbeit | Conseils juridiques | 70% conseils juridiques 30% Conseil en matière de vie professionnelle et de carrière L'offre est nouvellement disponible aussi pour les hommes. |
| faftplus.ch – Consultorio giuridico Donna & Lavoro | Conseils juridiques | Valorisation du travail et de l'entrepreneuriat des femmes, consultation juridique sur le travail des femmes. Conseils en cas de divorce, séparation, problèmes familiaux |
| Consultorio sportello Donna | Conseils juridiques | Fusion en 2018 avec Consultorio Giuridico Donna & Lavoro, Antenna Sociale et COOPAR : equilab.ch. Formations, conseils. |
| Fachstelle UND | | Conseils aux entreprises |
| CariElle&Lui | Conseil en matière de vie professionnelle et de carrière | Suppression après 2016 |
| freuw – frauen einsteigen umsteigen weiterkommen | Conseil en matière de vie professionnelle et de carrière | Suppression après 2016 |
| Fraw – frau arbeit weiterbildung | Conseil en matière de vie professionnelle et de carrière | Suppression après 2016 |

A2 Critères cumulables de l'article 8 et suivants de la LACI

Certaines conditions ne peuvent en pratique pas être remplies par un-e candidat-e au retour qui s'est retiré-e du marché du travail durant une longue période de plusieurs années. Elles sont notées avec une croix (✗) avec des commentaires explicatifs, tandis que les conditions qui peuvent être remplies sont notées d'un vu (✓).

Tableau 4 : Droit à l'indemnité (art. 8 et ss LACI) et délais-cadres en cas de période éducative (Art. 9b LACI)

¹ L'assuré a droit à l'indemnité de chômage : (cumulatif : « et »)

| Art. 8 Droit à l'indemnité | Evaluation et commentaires |
|--|--|
| a. s'il est sans emploi ou partiellement sans emploi (art. 10); | Candidat·e·s au retour : ✓ |
| b. s'il a subi une perte de travail à prendre en considération (art. 11); | Candidat·e·s au retour: ✗ <i>Les candidat·e·s au retour n'ont pas subi de perte d'emploi comme un·e chômeur·euse récent·e.</i> |
| c. s'il est domicilié en Suisse (art. 12); | Candidat·e·s au retour: ✓ |
| d. s'il a achevé sa scolarité obligatoire et qu'il n'a pas encore atteint l'âge de référence fixé à l'art. 21, al. 1, LAVS; | Candidat·e·s au retour: ✓ |
| e. s'il remplit les conditions relatives à la période de cotisation ou en est libéré (art. 13 und 14); | Candidat·e·s au retour: ✓ (Art. 9b Abs. 2) |
| <p>Art. 13 Période de cotisation</p> <p>¹ Celui qui, dans les limites du délai-cadre prévu à cet effet (art. 9, al. 3), a exercé durant douze mois au moins une activité soumise à cotisation remplit les conditions relatives à la période de cotisation.</p> <p>² Compte également comme période de cotisation le temps durant lequel l'assuré</p> <p>(...)</p> <p>d. a interrompu son travail pour <u>cause de maternité</u> (art. 5 LPGA) dans la mesure où ces absences sont prescrites par les dispositions de protection des travailleurs ou sont conformes aux clauses des conventions collectives de travail.</p> | <p>Candidat·e·s au retour: ✗ (Art. 9b Abs. 2)</p> <p><i>Si la pause a duré de nombreuses années, cela ne s'applique plus.</i></p> |
| <p>Art. 14 Libération des conditions relatives à la période de cotisation</p> <p>¹ Sont libérées des conditions relatives à la période de cotisation les personnes qui, dans les limites du délai-cadre (art. 9, al. 3) et <u>pendant plus de douze mois au total</u>, n'étaient pas parties à un rapport de travail et, partant, n'ont pu remplir les conditions relatives à la période de cotisation, pour l'un des motifs suivants :</p> <p>(...)</p> <p>b. maladie (art. 3 LPGA58), accident (art. 4 LPGA) ou maternité (art. 5 LPGA), à la condition qu'elles aient été domiciliées en Suisse pendant la période correspondante ;</p> <p>² Sont également libérées des conditions relatives à la période de cotisation les personnes qui, par suite de séparation de corps ou de divorce, d'invalidité (art. 8 LPGA) ou de mort de leur conjoint ou pour des raisons semblables ou pour cause de suppression de leur rente d'invalidité, sont contraintes d'exercer une activité salariée ou de l'étendre. Cette</p> | <p>Candidat·e·s au retour : ✗ (art. 9b al. 2)</p> <p><i>La libération des cotisations n'a aujourd'hui pas de signification essentielle pour les mères qui reprennent le travail, car la maternité est définie à l'art. 5 LPGA.</i></p> <p><i>Selon cet article : Grossesse, accouchement et « convalescence », où la durée de cette dernière n'est pas définie (interdiction de travailler de 8 semaines, congé de maternité de 14</i></p> |

| | |
|---|---|
| <p><i>disposition n'est applicable que si l'événement en question ne remonte pas à plus d'une année et si la personne concernée était domiciliée en Suisse au moment où il s'est produit.</i></p> | <p><i>semaines ou protection contre le licenciement de 16 semaines). Selon l'interprétation, les 12 mois minimum ne sont pas atteints.</i></p> |
| <p>f. s'il est apte au placement (Art. 15) et (voir encore la lettre g)</p> | <p>Candidat·e·s au retour : ✓✘ <i>Les candidat·e·s au retour sont en général aptes au placement, mais pas lorsqu'ils ou elles sont en tout début de processus de retour. Ils et elles ont besoin de plus de temps et de plus d'accompagnement.</i></p> |
| <p><i>Art. 15 Aptitude au placement</i> ¹ <i>Est réputé apte à être placé le chômeur qui est disposé à accepter un travail convenable et à participer à des mesures d'intégration et qui est en mesure et en droit de le faire.</i> (...)</p> | <p>Candidat·e·s au retour : ✓✘ <i>Les candidat·e·s au retour sont en général aptes au placement, mais pas lorsqu'ils ou elles sont en tout début de processus de retour.</i></p> |
| <p><i>Art. 16 Travail convenable</i> ² <i>N'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui (...):</i> <i>b. ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée ;</i> <i>c. ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré;</i> <i>d. compromet dans une notable mesure le retour de l'assuré dans sa profession, pour autant qu'une telle perspective existe dans un délai raisonnable;</i> (...) <i>f. nécessite un déplacement de plus de deux heures pour l'aller et de plus de deux heures pour le retour et qui n'offre pas de possibilités de logement appropriées au lieu de travail, ou qui, si l'assuré bénéficie d'une telle possibilité, ne lui permet de remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés;</i> (...)</p> | <p>Candidat·e·s au retour : ✓</p> |
| <p>g. s'il satisfait aux exigences du contrôle (art. 17).</p> | <p>Candidat·e·s au retour : ✘ <i>Les candidat·e·s au retour pourraient théoriquement remplir ce critère à la condition de chercher du travail. En début de processus de retour, il est vain de poser une telle exigence.</i></p> |
| <p>Art. 17 Devoirs de l'assuré et prescriptions de contrôle ¹ <i>L'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit, avec l'assistance de l'office du travail compétent, entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abréger. Il lui incombe, en particulier, de chercher du travail, au besoin en dehors de la</i></p> | <p>Candidat·e·s au retour : ✘ <i>Selon Expérience ReProf, poser de telles exigences dès l'inscription à l'ORP,</i></p> |

| | |
|--|---|
| <p><i>profession qu'il exerçait précédemment. Il doit pouvoir apporter la preuve des efforts qu'il a fournis.</i></p> | <p><i>c'est « mettre la charrue avant les bœufs ».</i></p> |
| <p>Art. 9b Délais-cadres en cas de période éducative</p> | |
| <p>1 Le délai-cadre d'indemnisation de l'assuré qui s'est consacré à l'éducation de son enfant est prolongé de deux ans, aux conditions suivantes :</p> <p>a. un délai-cadre d'indemnisation courait au début de la période éducative consacrée à un enfant de moins de dix ans ;</p> <p>b. à sa réinscription, l'assuré ne justifie pas d'une période de cotisation suffisante.</p> <p>2 Le délai-cadre de cotisation de l'assuré qui s'est consacré à l'éducation de son enfant est de quatre ans si aucun délai-cadre d'indemnisation ne courait au début de la période éducative consacrée à un enfant de moins de dix ans.</p> <p>3 Toute naissance subséquente entraîne une prolongation de deux ans au maximum de la période définie à l'al. 2.</p> | <p>Candidat·e·s au retour : ✓✗</p> <p><i>Selon la durée de l'absence du marché du travail, la durée du délai-cadre est trop courte.</i></p> |

A3 Programme « Supported Re-Entry »

L'accompagnement continu et gratuit doit être connu et transmis par différentes instances qui sont autant de points d'accès à l'information et à l'orientation efficace : les ORP, les OPUC cantonaux, les services d'aide sociale, mais aussi les associations susceptibles d'être en contact avec des candidat·e·s au retour (syndicats, conseils aux mères et aux pères, cours de préparation à la naissance, associations de parents, etc.) doivent être informés de la nouvelle offre. Il s'agit d'une collaboration au niveau institutionnel, mais où aucun service ne se défausse d'un·e candidat·e au retour dont l'employabilité immédiate serait jugée faible (Bonoli 2023).

Figure 20 représente la vision de Travail.Suisse de ce nouveau programme « Supported Re-Entry ».

Sur la partie gauche :

- En haut : La bonne information et la bonne orientation vers le programme est toujours fournie, quel que soit l'instance à laquelle un·e candidat·e s'adresse (Services sociaux, ORP, OPUC).
- En bas : Une campagne d'information est organisée tous azimuts. Objectif : Partout où le ou la candidat·e au retour peut s'adresser ou être en contact, il ou elle est orienté·e vers le programme.

Sur la partie droite :

- Le programme est conçu et lancé par l'ORP, dès le départ en collaboration avec OPUC (expérience via-mia) + services sociaux (expérience de conseils).
- L'ORP attribue un Job coach à chaque candidat·e au retour (cf. Supported Employment)
- Les ressources financières pour tout le processus sont garanties (coûts directs et indirects) : le financement est assuré via la LFP, LACI, bourses ou bons de formation, etc.
- Toutes les prestations nécessaires sont listées. Les prestataires peuvent être l'une ou l'autre des trois institutions de départ, ou bien externes. La coordination est assurée par l'ORP.
- La participation doit être possible à temps partiel et également pour les salarié·e·s qui ont pour objectif d'augmenter leur taux d'occupation dans un nouveau poste.

Figure 20: Programme « Supported Re-Entry », vision de Travail.Suisse

