

## La réinsertion après une interruption : Etat et employeurs ont un rôle à jouer

**La réinsertion passe par le politique : Syna demande des mesures concrètes pour faciliter la réinsertion après une interruption de travail pour raisons familiales.**

---

Yvonne Feri, Présidente Syna, ancienne conseillère nationale

---

L'étude menée par Travail.Suisse le montre, aujourd'hui, beaucoup d'obstacles à la réinsertion professionnelle pourraient être levés par de meilleures conditions cadres étatiques. L'Etat doit prendre ses responsabilités et favoriser le processus de réinsertion après une interruption de la carrière pour des raisons familiales. En tant que syndicat, nous constatons que le manque de places de crèche ou de places d'accueil, et le financement par les parents pour ces places sont un frein majeur à la reprise du travail après l'arrivée d'un enfant. Si l'Etat ne garantit pas suffisamment de places d'accueil pour les enfants et ne soutient pas suffisamment les parents pour le financement de cet accueil institutionnalisé, beaucoup de mères sacrifient et vont sacrifier leur carrière et prolonger une interruption totale ou partielle de travail.

Car pour beaucoup, le calcul est vite fait : travailler et placer ces enfants lorsqu'il y a une possibilité de placement, coûte souvent plus cher que ce que ce travail rapporte. Selon une étude menée par Crédit Suisse, pour un revenu du ménage de CHF 140'000.-, le coût de la crèche pour un enfant, coûte entre CHF 4'700.- et 24'200.- par an, selon les cantons et les communes de domicile. Les familles, mais aussi les entreprises ont besoin du soutien de l'Etat pour rendre accessible financièrement l'accès à l'emploi des mères et ce soutien passe par la création de places d'accueil, par une uniformisation des subventions et par une augmentation massive de ces subventionnements : **la garde extérieure des enfants doit être un droit et elle doit être financièrement supportable.**

Aujourd'hui, nous manquons de main-d'œuvre notamment dans des branches majoritairement occupées par des femmes et dont les salaires médians sont structurellement bas, comme dans l'hôtellerie restauration, la santé et le social. Il est par conséquent nécessaire, dans le même temps, de revaloriser les salaires versés, de manière que ces branches s'ouvrent à plus de diversité. Syna et les syndicats de Travail.Suisse s'y emploient lors de la négociation régulière des conventions collectives de travail.

Mais alors que l'Etat devrait prendre ses responsabilités pour le soutien à la réinsertion professionnelle, la Confédération a supprimé en 2019 les aides financières aux centres de conseil pour les femmes prévues à l'art. 15 de la Loi sur l'égalité. Ces organisations privées avaient pourtant prouvé leur rôle de facilitatrices dans le processus de réinsertion en apportant des conseils et un soutien de longue durée dans la préparation et la planification du retour des femmes sur le marché du travail. Etant donné que ces prestations n'ont été remplacées ni par des services cantonaux, ni par les Offices régionaux de placements (ORP), **nous demandons que la formation spécifique des conseillers et conseillères cantonaux au sein des offices cantonaux d'orientation**

## **professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC) soit renforcée et soutenue financièrement par la Confédération.**

Quelques années auparavant, la dernière révision de la LACI a également mis un frein à la réinsertion des femmes après une interruption pour raison familiale, en diminuant le nombre d'allocations de chômage pour « personnes libérées » de moitié, passant de 180 jours à 90 jours. Depuis, beaucoup de femmes préfèrent renoncer ainsi à demander le chômage dans leur préparation au retour. On assiste ainsi à un déplacement du curseur, de l'Etat social à la responsabilité individuelle, un vrai risque, dont les premières victimes sont les femmes, mais également l'économie qui se voit privée d'une main-d'œuvre pourtant nécessaire.

### **Les employeurs ont un rôle à jouer dans la réinsertion professionnelle**

Si l'Etat doit prendre ses responsabilités et soutenir efficacement la réinsertion après une interruption de travail pour des raisons familiales, les employeurs ont également leur rôle à jouer. Actuellement, les conditions pour faciliter la reprise d'un emploi après une interruption sont insuffisantes. Beaucoup d'entreprises rechignent à engager des femmes de 40 ans ou plus, ou qui ont des enfants en bas âge, ou n'adoptent pas de conditions de travail qui permettent de concilier travail et famille. Ou alors elles font tout pour pousser leurs employées à la sortie après une maternité.

L'impossibilité de se réinsérer en fonction de ses qualifications de base et de ses compétences, ainsi que la difficulté à concilier vie privée et vie familiale poussent beaucoup de femmes à prendre des emplois atypiques ou plus communément appelés emplois précaires (contrats de courte durée, sur appel, temporaires, par le biais de plate-forme basées sur internet ou sous-employées). Ces situations de réinsertion bancale engendrent des problèmes de précarité, de carence en couverture sociale et en particulier de trous dans la retraite. Par obligation souvent, les femmes sont maintenues dans des jobs peu qualifiés et mal payés.

Un obstacle majeur à la réinsertion après une interruption de travail pour raison familiale réside dans la formation et la formation continue. Le monde du travail évolue très vite et sans formation continue, il est difficile de rester compétitif et encore plus difficile de se réinsérer sur un marché du travail qui a évolué sans vous. Selon l'enquête Baromètre Conditions de travail, une majorité des personnes occupées à plein temps sont fortement encouragées par leur employeur (59,7%) à suivre une formation continue, mais ce n'est le cas que pour une minorité de personnes travaillant à temps partiel (47,1 %). Les employeurs rechignent à payer la formation, en particulier les jours de formation et à octroyer le temps de formation nécessaire. Les statistiques nous montrent aussi que le fait d'être mère est un obstacle à la formation continue. Ainsi, lorsqu'elles se retirent du marché du travail, elles sont déjà en déficit en la matière.

Pour les femmes en pause professionnelle, le financement de la formation continue, tout comme le système de garde sont les principaux obstacles pour se réinsérer. Il est très difficile d'obtenir des subventions ou des bourses d'étude et finalement la possibilité de financer une formation continue dépend de ses propres capacités financières, souvent maigres en raison de sa situation de retrait du marché du travail ou de sous-emploi. Etat et employeurs ont une responsabilité conjointe pour soutenir la formation continue facilitant le processus de réinsertion professionnelle. La formation a certes un coût, mais le retour pour l'économie est aussi considérable.

**Nous demandons une prise en compte du potentiel de la main-d'œuvre féminine et de mesures concrètes pour faciliter la réinsertion de celle-ci.**

**Syna demande que l'Etat prenne son rôle au sérieux et devienne proactif dans la création d'une société égalitaire : il doit intervenir pour fixer des règles des contributions de formation**

**dans toutes les branches, pour favoriser la formation et garantir une égalité de traitement d'un canton à l'autre et d'un métier à l'autre.**

**Renseignements complémentaires:**

Yvonne Feri, Présidente Syna, ancienne conseillère nationale, 079 781 20 43