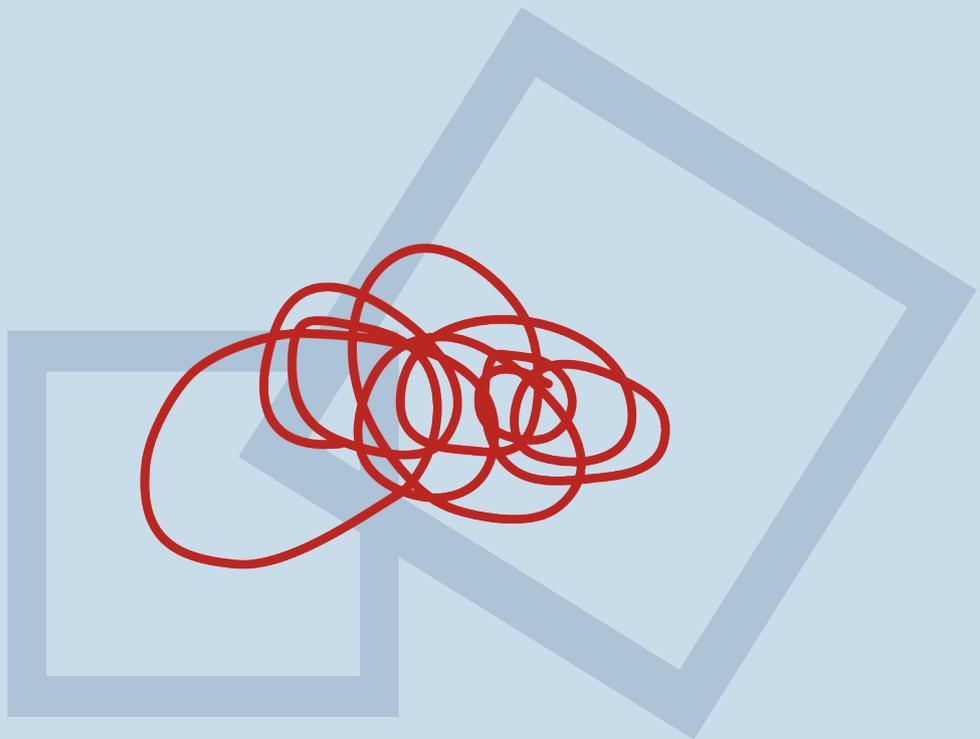


Position | juin 2024

Retour à l'emploi après une interruption pour raisons familiales

Version courte



Egalité & Conciliation

1 Introduction

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée et de travailleurs est sur toutes les lèvres depuis un certain temps, elle s'est fortement aggravée et est devenue un problème important dans de nombreux secteurs. Dans ce contexte, le thème du retour des femmes sur le marché du travail après une interruption de l'activité professionnelle pour des raisons familiales est revenu au centre de l'attention politique. Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs, demande que la thématique de la réinsertion soit prise au sérieux par la politique et l'économie et que les personnes qui visent une réinsertion bénéficient de conseils spécialisés et professionnels ainsi que d'un soutien financier.

Il y a dix ans, Travail.Suisse a publié ses recommandations pour encourager la réinsertion professionnelle des personnes - en majorité des femmes - qui avaient interrompu leur carrière professionnelle pendant plusieurs années, le plus souvent pour des raisons familiales. Ces recommandations étaient le résultat de l'étude « Expérience ReProf », basée sur des enquêtes auprès de différents milieux (centres de consultation pour femmes, offices régionaux de placement, services sociaux, etc.) Depuis lors, très peu de choses ont changé.

Dans sa prise de position « Réinsertion des personnes après une interruption de plusieurs années de la vie professionnelle », Travail.Suisse présente, sur la base des expériences des dernières années, une analyse de la situation actuelle et des revendications à l'adresse des milieux politiques et économiques. La présente version courte du document en résume les principales conclusions.

La reprise d'une activité professionnelle après une interruption de travail de plusieurs années est importante à différents niveaux : pour les personnes concernées, pour la société et pour les entreprises. L'objectif principal de Travail.Suisse est **le retour réussi à long terme dans la vie professionnelle**. Il s'agit d'une réinsertion professionnelle qui correspond à la qualification des personnes - niveau de formation et expérience de vie.

Définition des candidat·e·s au retour à la vie active

Travail.Suisse définit les personnes qui souhaitent reprendre le travail sur la base des quatre caractéristiques suivantes (conditions cumulatives) ¹ :

- Ils et elles ne sont plus actif·ve·s pour des raisons familiales (travail de care ou autres obligations familiales).
- Ils et elles disposent d'une formation achevée et d'une expérience professionnelle en Suisse.
- Ils et elles n'ont plus d'activité professionnelle depuis plusieurs années.
- Ils et elles n'ont actuellement pas d'emploi ni de contrat de travail en vue.

Bien que les personnes candidates au retour à la vie active ne puissent pas être définies comme un groupe homogène, elles présentent quelques caractéristiques communes. Ce sont majoritairement des **femmes** qui reviennent sur le marché du travail après une pause familiale. De manière générale, la **durée de l'interruption de l'activité professionnelle** s'est raccourcie. Cependant, les femmes qui quittent complètement le marché du travail en restent généralement éloignées pendant longtemps, souvent entre cinq et dix ans. Le

¹ Les personnes qui souhaitent intégrer le marché du travail en Suisse sans expérience professionnelle présentent des caractéristiques et des besoins particuliers. C'est pourquoi le groupe de personnes avec un passé migratoire qui réintègrent le marché du travail n'est pas pris en compte dans la présente analyse.

réseau social de ces femmes est souvent peu diversifié et peu utile lors de la recherche d'un emploi. La plupart des femmes qui souhaitent reprendre le travail ont une **faible estime d'elles-mêmes** en ce qui concerne les compétences acquises dans le cadre du travail familial, car le transfert de ces compétences dans le monde du travail est rare. Les femmes qui arrivent à réintégrer le marché du travail de leur propre initiative sont en général **très motivées**. Pour les femmes qui sont contraintes de reprendre un travail, la motivation est très variable. Un obstacle majeur est le **manque de flexibilité horaire** des femmes qui reprennent le travail, en corrélation avec leurs obligations de garde. De nombreuses femmes qui souhaitent reprendre le travail **manquent de connaissances en matière de recherche d'emploi**, en ce qui concerne l'utilisation de plateformes Internet, la rédaction de lettres de candidature, de CV et la conduite d'entretiens d'embauche. La connaissance du déroulement des procédures de candidature fait également souvent défaut. Les **femmes ayant peu de formation formelle** ont particulièrement du mal à réintégrer le marché du travail, car leurs qualifications sont souvent obsolètes ou le métier qu'elles ont appris n'existe plus. A cela s'ajoutent, pour beaucoup, **des connaissances linguistiques et informatiques insuffisantes** ainsi que des déficits professionnels qui, en raison de l'évolution rapide du monde du travail, nécessitent une réorientation professionnelle. Enfin, les femmes qui souhaitent se réinsérer sont **un groupe difficile à atteindre**. La communication se fait souvent par des canaux informels tels que les recommandations de membres de la famille, d'amis et de connaissances. D'autres organismes gouvernementaux et non gouvernementaux jouent un rôle important dans l'orientation et le soutien des femmes.

2 Chiffres et statistiques

En raison du manque de chiffres, il est difficile d'appréhender avec précision le phénomène de la reprise du travail après une interruption pour raisons familiales. Les données correspondantes n'étant pas directement disponibles, le sujet ne peut être appréhendé que de manière indirecte. Les principaux chiffres disponibles sont présentés ci-dessous. L'accent est mis sur les femmes qui réintègrent le marché du travail, car les femmes quittent bien plus souvent le marché du travail pour des raisons familiales que les hommes. Ces chiffres mettent en évidence les différences entre les sexes en matière de participation au marché du travail. (Pour des statistiques détaillées et des indications sur les sources, voir le chapitre 1.2. du document de position).

Personnes sans activité professionnelle et travail domestique

- 20,8% des femmes n'ont pas d'activité professionnelle (hommes: 13%).²
- 27,3% des personnes sans activité professionnelle sont des femmes au foyer (hommes au foyer: 3,8%)³
- Dans les couples avec enfants, la femme assume principalement les tâches ménagères dans 69% des cas. (hommes: 5%).⁴

Participation au marché du travail⁵

- 332'000 personnes quittent le marché du travail chaque année, dont plus de la moitié sont des femmes.
- Taux d'activité des femmes : 1996 à 68,2%, 2016 à 79,5%, 2022 stable à 79,6%.
- Taux d'activité des hommes : 1991 à 87,4%, 2022 à 87,4%.

Taux d'activité en équivalents temps plein (2020)⁶

- Femmes : 60%, Hommes : 85%.
- Femmes avec enfants de moins de 15 ans : 51,9%, femmes sans enfants de moins de 15 ans : 63,8%.
- Hommes avec enfants de moins de 15 ans : 95,3%, hommes sans enfants de moins de 15 ans : 80,2%.

² Office fédéral de la statistique (2023): [Personnes sans activité professionnelle](#)

³ idem

⁴ Office fédéral de la statistique (2019): [Répartition des tâches domestiques dans les ménages de couple](#)

⁵ Office fédéral de la statistique 2023 / Enquête suisse sur la population active : [Taux d'activité professionnelle 1991-2022](#)

⁶ Office fédéral de la statistique 2023 / Enquête suisse sur la population active : [Taux d'activité en équivalents temps plein selon le sexe, la nationalité, les groupes d'âges, le type de famille](#)

Raisons de la sortie du marché du travail

- 55,2% des femmes âgées de 25 à 39 ans quittent le marché du travail pour des raisons familiales (hommes : 6,7%)⁷

Licenciement informel

- Dans une étude⁸ plus de 10% des femmes interrogées déclarent qu'à l'annonce de leur grossesse, leur employeur a envisagé une rupture à l'amiable du contrat de travail ou un licenciement après le congé maternité.
- 11 à 15% des femmes qui ont travaillé avant l'accouchement n'ont plus de travail après, alors qu'elles souhaitaient reprendre leur activité.

Durée de l'interruption familiale ⁹

- 5 ans en moyenne pour les mères
- Mères avec un diplôme tertiaire : 3,9 ans, mères sans formation post-obligatoire : 5,8 ans.
- Suissesses : 5,8 ans, étrangères : 3,7 ans.
- Un enfant : 4,5 ans, deux enfants : 4,9 ans, trois enfants : 6,2 ans.

Taux d'activité selon le nombre d'enfants ¹⁰

- Après la naissance du premier enfant : 80,2% des femmes participent à nouveau au marché du travail.
- Après la naissance du deuxième enfant : Le taux d'activité chute à 69,4%..

3 Analyse des problèmes

Lors de la réinsertion sur le marché du travail, les personnes concernées sont confrontées à de nombreux défis. Les paragraphes suivants les examinent de plus près sous différents angles : conditions-cadres étatiques, conditions du marché du travail, possibilités de formation continue et besoins spécifiques des personnes qui se réinsèrent..

3.1 Des conditions-cadre étatiques insuffisantes

Les conditions-cadres étatiques ont une influence déterminante sur la réinsertion ou le maintien sur le marché du travail. Les facteurs suivants ont une influence importante :

- **Garde externe des enfants** : Bien que des progrès aient été réalisés ces dernières années en matière de création de places d'accueil dans les zones urbaines, l'offre reste insuffisante dans les régions rurales. Le coût élevé de la garde externe des enfants oblige souvent les familles à évaluer si le retour au travail ou l'augmentation du taux d'activité en vaut la peine financièrement. En comparaison avec d'autres pays d'Europe occidentale, la part de financement public pour la garde des jeunes enfants est nettement plus faible en Suisse..
- **Congés parentaux** : En Suisse, le congé de maternité est de 14 semaines et le congé de paternité de deux semaines. Il n'existe pas de congé parental. Par conséquent, les femmes et les hommes qui ont besoin d'une pause familiale plus longue doivent soit prolonger leur congé de maternité à leurs frais, soit quitter leur emploi, soit prendre un congé non payé.

⁷ Office fédéral de la statistique 2022 / Enquête suisse sur la population active, SAKE, Exploitation spéciale des données par l'OFS

⁸ Rudin, Melania (2018): «Congé de maternité : interruptions de travail avant et après l'accouchement». Dans : Sécurité sociale CHSS.

⁹ Office fédéral de la statistique 2022 / Enquête suisse sur la population active : [Les mères sur le marché du travail en 2021](#)

¹⁰ idem

-
- **Suppression des aides financières** : Jusqu'à fin 2018, des centres de consultation spécialisés pour femmes étaient financés par la Confédération. Leur mission était notamment d'aider les femmes à se réinsérer. La suppression de ces financements a eu pour conséquence que les centres de consultation ont dû cesser leur travail ou fortement réduire leur offre. Le travail spécifique de sensibilisation aux conséquences économiques de certains choix de vie n'est donc plus effectué.
 - **Indemnités journalières de l'assurance chômage** : Depuis la révision de la loi sur l'assurance-chômage en 2011, les personnes libérées de l'obligation de cotiser, y compris celles qui reprennent le travail, n'ont droit qu'à 90 indemnités journalières au maximum. Cette période est souvent trop courte pour permettre une réinsertion réussie sur le marché du travail, notamment parce qu'il faut trouver une solution à long terme pour la garde des enfants et assumer les nouveaux frais qui en découlent.

3.2 Conditions cadres insuffisantes sur le marché du travail

En plus des conditions-cadres gouvernementales, les conditions sur le marché du travail sont déterminantes pour une réinsertion réussie. Le climat politique actuel est favorable aux changements, car l'économie est également intéressée par des solutions en raison de la pénurie de spécialistes et de main-d'œuvre. Il est toutefois impératif de coordonner les efforts. Pour Travail.Suisse, il est décisif que les solutions s'orientent en premier lieu sur les besoins des travailleurs et travailleuses.

- **Discrimination par l'âge** : selon une étude d'AXA¹¹, environ 10 pour cent des entreprises n'engagent pas de personnes de plus de 45 ans. 29 pour cent des PME interrogées fixent la limite d'âge entre 45 et 54 ans. Cette discrimination par l'âge touche également les personnes qui souhaitent reprendre le travail après une pause familiale de plusieurs années.
- **Culture d'entreprise** : l'activité professionnelle des deux parents exige des horaires de travail flexibles et une culture d'entreprise favorable à la famille. Des études montrent que la marge de manœuvre et les mesures favorables à la famille facilitent la réinsertion. Cependant, de nombreuses PME ne mettent pas en œuvre de mesures visant à promouvoir l'égalité et la conciliation et rendent ainsi plus difficile l'entrée des mères dans le monde du travail.
- **Des programmes de réinsertion coûteux** : Certaines grandes entreprises et hautes écoles proposent des programmes de réinsertion privés et coûteux qui s'adressent aux femmes ayant suivi une formation tertiaire. Ces programmes ne sont donc accessibles qu'à un groupe cible très limité.
- **Manque d'exploitation du potentiel des femmes dans les PME** : les petites PME en particulier n'exploitent pas suffisamment le potentiel de la main-d'œuvre féminine. Alors que les grandes entreprises prennent souvent des mesures en faveur de l'égalité des chances, la moitié des petites PME n'ont pas du tout d'initiatives de ce type.

3.3 Accès inégal à la formation continue

La formation et la formation continue sont d'une importance capitale pour le maintien de l'employabilité. Malgré la grande importance de l'apprentissage tout au long de la vie, notamment pour les personnes qui souhaitent reprendre le travail, le soutien fait souvent défaut. Le soutien des employeurs est par définition absent pour les personnes qui reprennent le travail, tandis que le soutien de l'Etat est souvent insuffisant.

¹¹ Sotomo (2022): [AXA KMU-Arbeitsmarktstudie](#) (disponible seulement en allemand)

-
- **Accès inégal à la formation continue** : Les personnes travaillant à temps partiel, généralement des femmes ayant des responsabilités familiales, reçoivent souvent moins de soutien en matière de formation continue, tandis que les personnes travaillant à temps plein sont privilégiées. Après la naissance du premier enfant, il est difficile pour de nombreuses femmes de participer à des formations continues en raison de la double charge que représentent le travail et la famille.
 - **Durée du retrait du marché du travail** : l'accès à la formation continue dépend fortement de la durée de l'interruption de l'activité professionnelle. Les femmes qui s'arrêtent longtemps pour s'occuper de leurs enfants ont un accès plus difficile à la formation continue. Le soutien accordé à la formation continue par les mesures relatives au marché du travail dans le cadre de l'assurance chômage est souvent insuffisant et aléatoire.
 - **Financement de la formation continue** : Le financement de la formation continue est souvent insuffisant, en particulier pour les travailleurs âgés ou celles et ceux qui ont interrompu leur travail pendant une longue période. Seuls quelques cantons proposent des bourses aux personnes qui reprennent une activité professionnelle et le soutien varie fortement d'un canton à l'autre.
 - **Différences cantonales** : le financement des coûts indirects de la formation, comme le coût de la vie pendant la formation continue, est réglé différemment dans les cantons, ce qui crée des défis supplémentaires pour les personnes qui reprennent une activité professionnelle.

4 Les besoins des personnes candidates au retour à la vie active

En 2013, le projet "Expérience ReProf" a identifié dix besoins essentiels des personnes qui souhaitent se réinsérer dans le monde du travail, à travers des entretiens avec des experts de différents domaines (ORP, services sociaux, centres de consultation pour femmes). Dix ans plus tard, nombre de ces besoins ne sont toujours pas satisfaits.

- **Atteignabilité du groupe cible** : les personnes qui se réinsèrent n'ont souvent plus accès aux réseaux structurels tels que les employeurs ou les syndicats et ont perdu leur réseau professionnel.
- **Accompagnement personnalisé à long terme** : il manque un accompagnement personnalisé à long terme qui était autrefois proposé par les centres de consultation pour femmes. De telles consultations sont particulièrement importantes pour les femmes qui n'ont pas travaillé depuis longtemps. Les offres publiques telles que l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC) sont souvent trop peu orientées vers les personnes qui reprennent une activité professionnelle.
- **Accès à des conseils juridiques abordables** : les personnes qui souhaitent reprendre le travail ont besoin de conseils juridiques sur les questions de droit du travail et des assurances sociales. Ceux-ci étaient autrefois proposés par les centres de consultation pour femmes, mais elle fait désormais défaut.
- **Sensibilisation pour éviter l'abandon de la vie professionnelle** : il manque une sensibilisation proactive des employé·e·s sur les conséquences d'un abandon de la vie professionnelle avant ou pendant la fondation de la famille.

5 Solutions possibles

L'adoption du postulat de Sibel Arslan¹² par le Conseil national en juin 2021 a suscité de grands espoirs de mesures concrètes pour faciliter le retour des femmes sur le marché du travail. Le rapport du Conseil fédéral qui a suivi a toutefois déçu. Dans son rapport, le Conseil fédéral ne propose rien de concret pour aider les femmes à réussir leur réinsertion professionnelle. Il ne mentionne pas les mesures évoquées par la conseillère nationale Arslan et ne propose pas de stratégie globale. En outre, le Conseil fédéral renvoie à des projets traités par le Parlement en tant que solutions possibles, sur lesquels il a par ailleurs pris une position négative.

Il existe pourtant des solutions concrètes : Outre la promotion de la formation des adultes et de la formation continue, les experts soulignent surtout la nécessité d'un conseil et d'un accompagnement individualisés. Une réussite à long terme du retour à l'emploi et une sensibilisation accrue aux conséquences financières d'un retrait (partiel) du marché du travail sont également déterminantes.

5.1 Le conseil individuel comme facteur clé

Le conseil personnalisé est décisif pour une réinsertion réussie après un long épisode familial. Une étude réalisée sur mandat du Conseil fédéral¹³ a identifié les facteurs suivants pour un conseil et un accompagnement réussis : renforcement de la confiance en soi, vérification de la réalité du marché du travail, possibilités de formation continue, réorientation professionnelle, constitution d'un réseau et connaissances actuelles en matière de candidature.

Les conditions importantes pour l'activité professionnelle telles que la garde des enfants, les soins aux proches, le soutien familial et les conditions de travail favorisant la conciliation doivent également être abordées lors d'une consultation. Les conseils supplémentaires nécessaires comprennent l'élaboration d'un portefeuille de compétences, des conseils juridiques et une sensibilisation à l'égalité des sexes.

5.2 Promotion de la formation continue

2022, Travail.Suisse a publié ses propositions pour encourager la formation continue des travailleurs et travailleuses dans un état des lieux. L'accent est mis sur les quatre dimensions suivantes :

- **Accès à la formation continue** : les personnes sans formation post-obligatoire ont souvent un accès limité à la formation continue, un diplôme professionnel fédéral est souvent requis.
Solutions possibles : *Diplômes professionnels pour adultes, promotion des compétences de base.*
- **Financement de la formation continue** : Les travailleurs et travailleuses – actif·ve·s, mais aussi inactif·e·s et en réinsertion - doivent être déchargé·e·s des coûts directs et indirects de la formation continue.
Solutions possibles : *Bourses, financement par l'assurance chômage, bons de formation et comptes personnels de formation.*
- **Temps** : des mesures sont nécessaires pour encourager la conciliation et éliminer les obstacles.
Solutions possibles : *offres de formation continue modulaires et flexibles.*
- **Information et conseils** : Doivent être améliorés.
Solutions possibles : *Renforcement des OPUC (offres à bas seuil, de haute qualité et sans frais pour les personnes qui reprennent une activité professionnelle).*

¹² Postulat 20.4327 « Train de mesures pour faciliter la réintégration des femmes dans le monde professionnel »

¹³ Frey et al. (2022): Retour à la vie professionnelle après une interruption pour raisons familiales

5.3 Au-delà du retour à la vie active

→ **Promouvoir le maintien sur le marché du travail**

Une étude¹⁴ identifie des facteurs positifs pour le maintien sur le marché du travail, tels que la satisfaction vis-à-vis de la garde des enfants, le soutien social, l'efficacité personnelle, l'énergie disponible, la culture organisationnelle favorable à la famille et la marge de manœuvre. Les facteurs négatifs sont la pression du temps, les conflits familiaux et la surcharge de travail. Les mesures devraient également inclure le conseil avant la phase familiale et la promotion d'une culture d'entreprise positive.

→ **Conseils juridiques pour tous les couples dès la naissance du premier enfant**

Les interruptions de l'activité professionnelle pour raisons familiales peuvent nuire à la prévoyance professionnelle. Les spécialistes recommandent aux couples avec enfants de rédiger un contrat de protection financière afin de renforcer la prévoyance et l'autonomie financière. Des conseils juridiques gratuits pour les couples devraient être réintroduits afin d'informer sur les conséquences des réductions de temps de travail et de garantir une protection financière.

→ **Améliorer les compétences financières des femmes**

Les femmes sont parfois mal informées sur les questions financières et trop peu sensibilisées aux conséquences financières d'un retrait (partiel) du marché du travail. L'éducation financière devrait commencer tôt au niveau secondaire et être approfondie dans les écoles professionnelles et les lycées. Il est également important d'élargir l'orientation professionnelle et d'informer sur les conséquences de l'abandon de la profession et du travail à temps partiel sur la prévoyance vieillesse.

6 Offres existantes

Après la suppression des aides financières aux centres de consultation pour femmes en 2019, nombre de ces services ont dû fermer ou se réorienter. Les offres d'autres services ne sont souvent pas spécifiquement adaptées aux besoins des femmes qui reprennent le travail. De plus, il existe souvent des obstacles financiers ou organisationnels qui rendent difficile un soutien efficace.

6.1 Centres de consultation pour femmes

Les centres de consultation pour femmes, financés sur la base de la loi sur l'égalité, proposaient dès 1996 des services complets d'orientation professionnelle et de carrière ainsi que des conseils juridiques. Les services restants se concentrent désormais principalement sur les conseils donnés sur mandat de l'aide sociale, de l'ORP ou de l'AI, ce qui a fortement réduit l'offre pour les femmes qui souhaitent se réinsérer.

6.2 Offres des services cantonaux d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière OPUC

Les prestations des OPUC sont ouvertes à tous les groupes de population, mais le contenu des conseils n'est souvent pas adapté aux femmes qui souhaitent se réinsérer, et il n'existe pas non plus d'offres spécifiques pour ces personnes. Les consultations gratuites sont limitées dans certains cantons, ce qui constitue un obstacle supplémentaire.

Programme «viamia» : Le programme viamia offre aux personnes de plus de 40 ans un bilan professionnel et des conseils gratuits. Il vise à maintenir et à renforcer l'employabilité individuelle. L'évaluation intermédiaire montre toutefois que le programme n'est pas suffisamment adapté aux besoins des personnes qui reprennent le travail. Viamia doit impérativement être accessible aux personnes de tout âge qui reprennent le travail.

¹⁴ Debus et al. (2018): Zurück im Beruf – Eine Studie zum beruflichen Wiedereinstieg von Müttern. A paraître.

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

Les mesures relatives au marché du travail (MMT) de l'assurance-chômage sont difficilement accessibles aux femmes qui souhaitent reprendre une activité professionnelle et ne sont pas suffisamment adaptées à leurs besoins. Les femmes recourent moins souvent que les hommes aux prestations des offices régionaux de placement (ORP) lorsqu'elles cherchent un emploi après une longue interruption de travail.

- **Délais-cadres et prolongations possibles** : La loi sur l'assurance chômage (LACI) prévoit que les délais-cadres pour la période de cotisation et le versement des prestations peuvent être prolongés pour les parents. Ces dispositions ne sont toutefois guère utilisées.
- **Mesures relatives au marché du travail (MMT)** : les MMT ne sont souvent pas adaptées aux personnes qui souhaitent reprendre une activité professionnelle en raison de leur manque d'accès pour les non-ayants droit aux prestations et de leur conception actuelle.
- **« Supported Employment »** : ce programme aide les chômeurs et les chômeuses âgé·e·s de 50 ans et plus à trouver et à conserver un emploi. Il pourrait servir de modèle à un programme spécifique pour les personnes qui reprennent le travail.
- **Stratégie Service public de l'emploi 2030 (SPE)** : La stratégie SPE 2030 comprend plusieurs objectifs qui se rapportent directement à la problématique de la réinsertion professionnelle. L'objectif d'optimiser les MMT pour les demandeurs d'emploi sans indemnités de chômage est exprimé.

6.4 Conseil au sein de l'aide sociale

L'aide sociale peut jouer un rôle important dans le soutien des femmes qui reprennent le travail. L'aide personnalisée comprend un conseil et un accompagnement adaptés aux besoins individuels. Un modèle optimisé de collaboration interinstitutionnelle (CII) pourrait contribuer à réunir les compétences des institutions impliquées.

6.5 Formation professionnelle et continue

- **Loi sur la formation professionnelle (LFPr)** : La LFPr prévoit des subventions fédérales pour encourager la réinsertion professionnelle, mais les cantons n'y ont guère recours. Les fonds alloués aux projets de soutien aux femmes en réinsertion professionnelle ont augmenté ces dernières années, mais restent faibles par rapport à d'autres mesures.
- **Loi sur la formation continue (LFCo)** : La loi sur la formation continue, entrée en vigueur en 2017, encourage l'acquisition et le maintien des compétences de base des adultes. Bien qu'elle soutienne également l'amélioration de l'égalité des chances et la réinsertion sur le marché du travail, les offres spécifiques sont limitées. Les personnes sans activité professionnelle participent nettement moins souvent à des mesures de formation continue que les personnes actives ou au chômage.
- **Les bons de formation** : Les bons de formation sont un instrument de financement flexible pour la formation continue. Pour être efficaces, les bons de formation devraient avoir une base légale et être soutenus par des mesures complémentaires et des structures de conseil fiables. Un soutien à long terme est particulièrement nécessaire pour les personnes qui ont quitté le marché du travail depuis longtemps.

7 Revendications

Travail.Suisse exige des mesures globales de la part de la politique et de l'économie afin de faciliter la réinsertion des personnes après un retrait du marché du travail de plusieurs années, le plus souvent pour des raisons familiales. Ces mesures comprennent un conseil spécialisé et professionnel ainsi qu'un soutien financier qui peut être adapté à la région. L'objectif est de garantir la qualité de la réinsertion à long terme et de s'assurer qu'elle corresponde aux qualifications et à l'expérience des personnes concernées.

Revendications

1. Stratégie nationale pour atteindre les personnes concernées

Les personnes qui souhaitent reprendre une activité professionnelle sont souvent difficiles à atteindre. Une stratégie nationale doit améliorer leur atteignabilité en collaborant avec différents services tels que les conseils aux jeunes parents, les cours de préparation à la naissance, les associations de parents et les partenaires sociaux. En outre, il est nécessaire de mettre en réseau le conseil auprès des services sociaux, des communes et des ORP. Des approches créatives et l'utilisation de multiples canaux sont indispensables.

2. Financement des coûts directs et indirects du retour à l'emploi

Le financement des coûts de la formation continue et du coût de la vie pendant la réinsertion professionnelle constitue un défi majeur. Des bons de formation pour les frais de formation continue et des aides directes pour couvrir les coûts de la vie (bourses et allocations spéciales) doivent être mis à disposition. Le programme « Supported Employment » initié par la Confédération pour les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus peut servir de modèle.

3. Prolongation des délais-cadres dans la loi sur l'assurance-chômage

En prolongeant les délais-cadres de cotisation et de d'indemnisation pour les personnes qui souhaitent reprendre une activité professionnelle, davantage de personnes en recherche de réinsertion peuvent percevoir des indemnités journalières de l'assurance-chômage et participer à des mesures relatives au marché du travail (MMT). Les critères actuels empêchent souvent l'accès aux mesures existantes.

4. Faciliter l'accès aux prestations de l'assurance-chômage après l'expiration des délais-cadres.

Les critères d'accès aux prestations de l'assurance-chômage doivent être assouplis afin de faciliter l'accès aux personnes qui souhaitent reprendre une activité professionnelle après l'expiration des délais-cadres. Les conditions d'accès cumulatives constituent aujourd'hui un obstacle majeur pour les personnes qui n'ont pas exercé d'activité professionnelle depuis longtemps.

5. Redéfinir les objectifs des mesures relatives au marché du travail

La définition et l'organisation actuelle des MMT doivent être revues, car l'accent mis aujourd'hui sur une réinsertion rapide n'est pas compatible avec une réinsertion réussie après une longue interruption de l'activité professionnelle. Les personnes qui se réinsèrent ont besoin d'un accompagnement à long terme et d'un soutien financier.

6. Lancement d'un nouveau programme pilote « Supported Re-Entry »

Sur le modèle du programme pour les chômeurs et chômeuses de plus de 50 ans (« Supported Employment »), un nouveau programme pilote « Supported Re-Entry » doit être lancé au niveau des ORP pour les personnes en réinsertion. Ce programme doit s'adresser aux personnes qui ne perçoivent pas d'indemnités

de chômage et garantir un meilleur financement des mesures. Il devrait être large, couvrir les besoins spécifiques des personnes qui souhaitent reprendre un travail et inclure un coaching de plusieurs mois.

7. Pérenniser « viamia » et renforcer la formation des conseillers OPUC

Le programme pilote « viamia » pour les plus de 40 ans doit être consolidé en une offre durable et optimisée de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC), ouverte à tous les demandeurs·euses d'emploi, quel que soit leur âge et leur situation professionnelle. Un accompagnement de plusieurs mois et une formation spéciale des conseillers·ères sont nécessaires. Les OPUC doivent fonctionner comme une plate-forme qui accompagne les personnes qui souhaitent reprendre un emploi et les oriente, le cas échéant, vers les bons services.

8. Promotion du maintien dans la vie active

Une sensibilisation active doit permettre de faire en sorte que les deux parents restent actifs, même s'ils s'occupent d'enfants ou de proches. Des conseils avant et pendant la fondation d'une famille peuvent contribuer à prévenir le retrait de la vie active. Une culture d'entreprise favorable à la famille et des conditions de travail permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale sont essentielles. Une meilleure protection des travailleurs contre la discrimination et la création d'un service de médiation pour l'égalité des droits au niveau fédéral sont également nécessaires.

9. Amélioration des statistiques collectées

La collecte et l'analyse statistiques des données relatives à la réinsertion professionnelle et aux mesures correspondantes doivent être améliorées afin de permettre des décisions et des mesures fondées.

10. Amélioration des conditions-cadres pour la conciliation de la vie familiale et professionnelle

Il convient de créer et d'améliorer les conditions structurelles afin de favoriser la conciliation de la vie familiale et professionnelle. Cela inclut le développement de l'accueil extrafamilial des enfants et la réduction des contributions parentales. Il est également important de mettre en place des conditions de travail favorables à la famille et de reconnaître l'expérience du travail non rémunéré. En outre, les incitations financières négatives doivent être supprimées et des mesures contre la discrimination liée à l'âge sur le marché du travail doivent être introduites. L'introduction d'un congé parental et le financement d'une campagne de sensibilisation pour les PME sont également nécessaires.