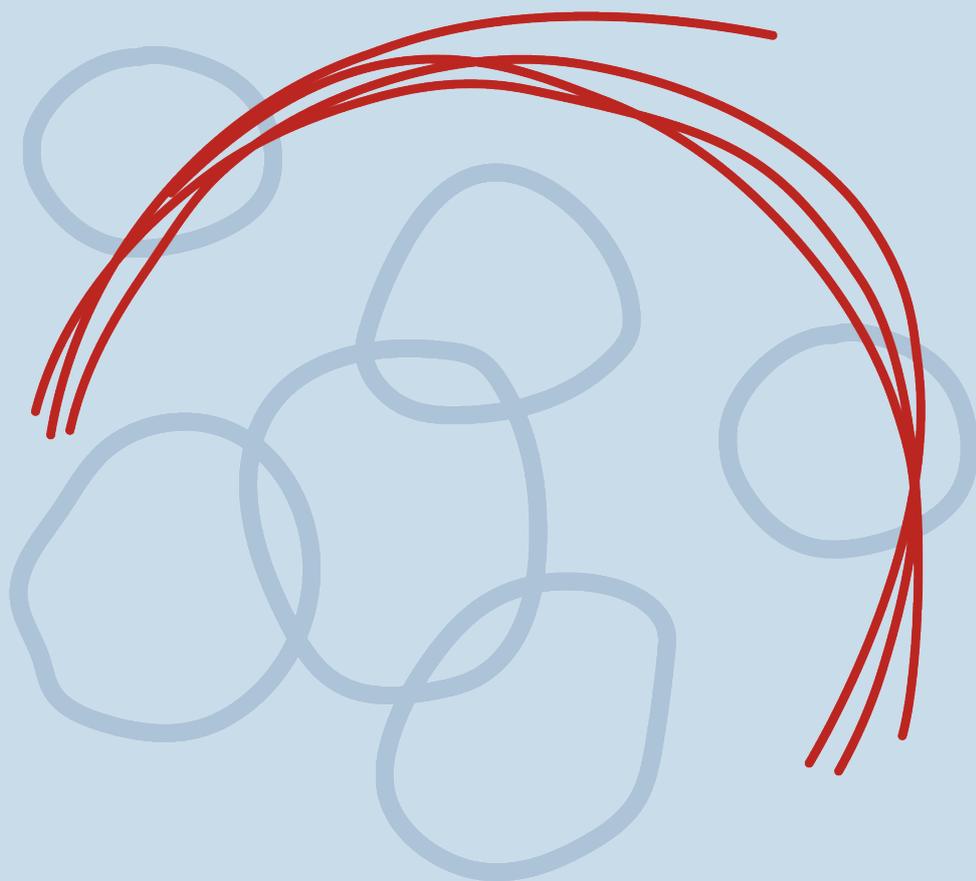


Prise de position | juin 2025

Travail à temps partiel – le « modèle suisse » a besoin d’être modernisé

Version courte



Le travail à temps partiel – Le « modèle suisse » a besoin d’être modernisé

Le document en version complète analyse en profondeur la situation du travail à temps partiel en Suisse, ses évolutions, ses enjeux sociaux et économiques, ainsi que les pistes pour rendre ce modèle plus équitable et accessible à toutes et à tous. La version courte livre l’essentiel, dont les dix-neuf revendications de Travail.Suisse pour moderniser le « modèle suisse ».

Le travail à temps partiel en Suisse : état des lieux

Le travail à temps partiel est une caractéristique majeure du marché du travail suisse, avec près de 37 % des personnes actives concernées en 2022, contre 32 % en 2002. Cette forme d’emploi répond à un besoin croissant d’équilibre entre vie professionnelle, familiale et sociale. Elle permet de dégager du temps pour s’occuper des enfants et des proches, la formation ou l’engagement citoyen, mais elle est aussi parfois imposée par l’employeur ou par la pénibilité de certains emplois

La répartition du temps partiel reste fortement genrée : en 2022, 56,8 % des femmes travaillent à temps partiel contre seulement 16 % des hommes. Toutefois, la tendance évolue : la part des hommes à temps partiel a progressé de 53 % entre 2010 et 2022, bien que les femmes restent largement majoritaires

Évolution de la participation des femmes et des mères

L’essor du temps partiel a permis une augmentation significative du taux d’activité des femmes, notamment des mères. En 2022, près de 80 % des femmes avec enfants en bas âge sont actives, contre 51 % en 1992. Les mères privilégient de plus en plus des taux d’occupation plus élevés (50–89 %), alors que les temps partiels très faibles (< 50 %) diminuent

Cette évolution bat en brèche l’idée reçue selon laquelle les femmes ne seraient pas suffisamment actives sur le marché du travail. Aujourd’hui, le taux d’activité en équivalent plein temps des personnes avec enfants de moins de 15 ans dépasse celui des personnes sans enfants de cet âge.

Un phénomène qui touche tous les niveaux de formation

Contrairement à une idée répandue, le temps partiel ne concerne pas uniquement les personnes très qualifiées. Il est pratiqué à tous les niveaux de formation, même si la part de personnes ayant une formation tertiaire augmente parmi les travailleurs à temps partiel. Les femmes ayant une formation secondaire restent les plus nombreuses à opter pour ce mode de travail.

Besoins des parents

Les jeunes générations aspirent à plus d’égalité, ce qui se traduit par une augmentation remarquable du travail à temps partiel des hommes. S’ils n’étaient pas soumis à des contraintes extérieures, la majorité des hommes, qu’ils soient pères ou non, souhaiteraient un taux de travail réduit. C’est aussi le cas de la majorité des femmes,

mais seulement de celles qui n'ont pas eu d'enfants ou dont les enfants ont plus de 18 ans.

Inégalités d'accès et précarité

Le temps partiel n'est pas accessible à toutes et tous. Les personnes à faible revenu, les familles monoparentales ou celles travaillant dans certains secteurs n'ont souvent pas la possibilité financière de réduire leur taux d'activité. Pour ces groupes, le temps partiel peut rimer avec précarité, voire « working poors », et recours à des solutions de garde peu satisfaisantes pour leurs enfants.

Répartition genrée des rôles et travail non rémunéré

Le modèle familial suisse reste inégalitaire : bien que les deux parents travaillent de plus en plus, la répartition des tâches reste déséquilibrée. Les femmes assument la majorité des tâches domestiques et de soins, tandis que les hommes restent majoritairement dans l'emploi rémunéré à plein temps. Ce déséquilibre a des conséquences à long terme, notamment sur la retraite des femmes, qui cumulent moins de droits sociaux du fait de leur taux d'activité réduit et de leur espérance de vie supérieure.

Le travail non rémunéré (ménage, soins, bénévolat) a une valeur économique importante, mais il n'est que partiellement reconnu par la société et les politiques publiques. Les considérations fiscales et la reconnaissance indirecte restent insuffisantes pour compenser ces inégalités.

Sous-emploi, cumul d'emplois et abus

Le temps partiel peut aussi être subi, notamment dans le cas du sous-emploi ou du cumul d'emplois pour atteindre un revenu suffisant. Parfois, il est imposé par l'employeur pour répondre à des besoins de flexibilité, au détriment de la stabilité des travailleurs. Les attaques politiques récentes contre le temps partiel témoignent d'une méconnaissance de ses réalités et ne débouchent sur aucune mesure pertinente pour les personnes concernées.

Avantages et inconvénients du temps partiel

Le travail à temps partiel offre des avantages : meilleure conciliation vie professionnelle et vie privée, réduction du stress, temps pour la famille, la formation ou l'engagement social. Mais il comporte aussi des désavantages : salaires plus bas, moindres droits sociaux, progression de carrière limitée, précarité accrue pour certains groupes.

Sans oublier que l'activité professionnelle des femmes a permis de diminuer le poids de la responsabilité financière du ménage pesant sur les épaules des hommes. La répartition de toutes les responsabilités, y compris celles relevant de la sphère domestique et familiale, est l'objectif à atteindre.

Objectifs et principes pour un modèle plus égalitaire

Le document insiste sur trois besoins fondamentaux :

- Disposer de temps pour soi, sa famille et la société
- Pouvoir choisir librement son modèle de vie et d'organisation familiale
- Planifier et organiser sa vie selon ses propres aspirations

L'activité professionnelle ne doit pas être le seul critère de reconnaissance sociale. Il est essentiel de préserver du temps de qualité pour la famille et la vie privée et de lutter contre le stress et l'épuisement. L'égalité entre femmes et hommes doit rester un objectif central.

Les revendications de Travail.Suisse

Pour moderniser le modèle suisse du travail à temps partiel et le rendre plus juste, plusieurs mesures sont avancées :

- Améliorer les conditions de travail à temps partiel (droits sociaux, accès à la formation, progression de carrière)
- Revaloriser les salaires dans les branches à majorité féminine et combattre les préjugés de genre
- Accorder une reconnaissance réelle et une valeur indirecte au travail non rémunéré, indispensable au fonctionnement de la société

Dix-neuf revendications concrètes sont formulées. Sept d'entre elles visent à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée :

1. Instaurer un droit à obtenir un travail à temps partiel en cas de responsabilités familiales (enfants en bas âge, proches dépendants) assorti d'un droit à revenir au taux d'occupation initial après un certain temps
2. Instaurer un droit à des jours de congé fixes en cas de travail à temps partiel, par exemple : pour un taux d'occupation de 60%, au maximum 4 jours de travail, le même jour de la semaine devant toujours être libre.
3. Introduire un droit à la formation continue en entreprise, quel que soit le taux d'engagement et quel que soit le sexe.
4. Encourager le modèle du Job-sharing et du Top-sharing par des campagnes de promotion active et permettre aux personnes intéressées de partager un poste, quel que soit le niveau hiérarchique et le niveau de ses responsabilités.
5. Fixer de la durée maximale de travail hebdomadaire proportionnellement au taux d'activité
6. Calculer les heures supplémentaires hebdomadaires maximales au prorata du temps de travail effectif pour les personnes travaillant à temps partiel. Cela signifie que le temps supplémentaire maximal doit être réduit en fonction de leur taux d'occupation.
7. Réduire la période de travail de jour et du soir à 10 heures pour les travailleurs qui doivent être présent-e-s dans l'entreprise.

Travailler à temps partiel est souvent une solution – une fausse bonne idée – qui permet de préserver la santé lorsque les conditions de travail ne sont pas bonnes. C'est pourquoi deux revendications concernent les horaires de travail :

- 8.** Réduire l'horaire de travail hebdomadaire maximal et contractuel pour tout le monde de manière significative
- 9.** Réduire les durées légales de travail sans perte de salaire dans tous les secteurs, afin de prévenir l'épuisement professionnel et d'améliorer la conciliation de la vie professionnelle, familiale et privée ainsi que l'égalité entre les sexes.

La prévoyance professionnelle est incontestablement impactée par la pratique du travail à temps partiel. C'est pourquoi quatre revendications adressent des points précis dans la prévoyance vieillesse :

- 10.** Regroupement automatique des emplois multiples auprès d'une caisse de pension et assurance obligatoire de la totalité du montant par les employeurs (prévention d'un traitement défavorable en raison des emplois multiples).
- 11.** Réduire la déduction de coordination si le rapport coût-efficacité est raisonnable pour les assuré-e-s.
- 12.** Introduire dans la LPP un mécanisme de compensation de perte de revenu pour les personnes qui prennent en charge des proches (tâches d'assistance et éducatives) et réduisent leur temps de travail pour cette raison. La Confédération assure par exemple dans la LPP un revenu minimum fictif pour les personnes qui doivent réduire leur temps de travail à cause de tâches d'assistance ou d'éducation au point de ne pas atteindre ce revenu minimum.
- 13.** Généraliser l'information sur les conséquences du travail à temps partiel pour la prévoyance vieillesse.

Les grandes différences de salaires entre les femmes et les hommes, spécifiques à chaque secteur, sont un facteur central de la répartition inégale du travail rémunéré entre les sexes. Contrer ce phénomène passe par la revalorisation des bas salaires et le combat permanent contre les préjugés de genre :

- 14.** Combattre la discrimination salariale par une révision de la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes pour introduire une obligation d'analyse étendue, des contrôles et des sanctions.
- 15.** Revaloriser les bas salaires des branches économiques qui occupent principalement les femmes (santé, social, nettoyage, commerce de détail, etc.) par le biais du partenariat social et des conventions collectives de travail ou des contrats collectifs adaptés.
- 16.** Lancer une offensive de formation continue destinée aux personnes peu qualifiées, avec financement des coûts directs et indirects et offres modulaires conciliables avec la prise en charge d'enfants et l'exercice d'une activité professionnelle.
- 17.** Lancer régulièrement de campagnes contre les préjugés sexistes, en particulier contre la répartition genrée des rôles et contre la stigmatisation des mères qui travaillent (quel que soit leur taux d'activité).

Les deux dernières revendications concernent le travail reproductif non rémunéré :

18. Développer des outils pour prendre en considération – dans les grilles salariales – les compétences et connaissances acquises durant un engagement non rémunéré lors de la fixation du salaire (y compris CCT)
19. Augmenter les bonifications pour tâches éducatives et d'assistance dans l'AVS (voir aussi la revendication No 12).

Conclusion

Le travail à temps partiel s'est imposé comme une solution pour répondre au manque de temps dans une société où la pression professionnelle reste forte. Il a permis une participation accrue des femmes au marché du travail, mais il perpétue aussi des inégalités de genre et d'accès. Pour que ce modèle devienne un véritable facteur d'égalité, il doit être rendu accessible à tous, valorisé et protégé contre les abus. À long terme, l'objectif est une société où toutes les tâches, productives comme reproductives, sont équitablement partagées entre les membres du foyer, permettant à chacun de choisir librement son mode de vie et de s'épanouir pleinement