



Rapport final – 23.02.2023

Étude sur la réinsertion et le maintien des femmes avec enfants dans le monde professionnel

à l'attention du Secrétariat d'État à l'économie (SECO)

Mentions légales

Citation recommandée

Auteur : Ecoplan
Titre : Étude sur la réinsertion et le maintien des femmes avec enfants dans le monde professionnel
Mandant : Secrétariat d'État à l'économie (SECO)
Lieu : Berne
Date : 23.02.2023

Groupe de suivi du SECO

Selina Furgler, SECO
Fabienne Ducry, SECO
Dragan Ilić, SECO
Bernhard Weber, SECO
Markus Weber, SECO
Gilles Meylan, spécialiste Aides financières, BFEG
Anna Liechti, co-suppléante du secteur Questions familiales, OFAS (jusqu'au 10 janvier 2023)
Madeleine Schmid, domaine Famille, générations et société, OFAS (dès le 10 janvier 2023)
Sabina Giger, cheffe suppléante, unité Politique de la formation professionnelle, SEFRI
Simon Wey, chef économiste, UPS
Regula Bühlmann, secrétaire centrale, USS
Dieter Kläy, responsable des dossiers marché du travail, formation professionnelle et droit économique, usam
Michèle Lisibach, responsable des thèmes mobilité et aménagement du territoire, usam
Valérie Borioli Sandoz, responsable Politique de l'égalité, travail.Suisse
Roman Zaugg, responsable suppléant KIGA BL, CDEP/AOST
Isabelle Stadelmann-Steffen, université de Berne, accompagnement scientifique

Équipe de projet Ecoplan

Fabienne Liechti
Urezza Caviezel
Michael Marti

en collaboration avec la Dr Jana Freundt, université de Fribourg

Le présent rapport reflète l'opinion de l'équipe de projet, qui ne correspond pas nécessairement à celle du mandant ou du groupe de suivi.

ECOPLAN AG

Recherche et conseil
en économie et politique

www.ecoplan.ch

Monbijoustrasse 14
CH - 3011 Berne
Tél +41 31 356 61 61
bern@ecoplan.ch

Dätwylerstrasse 25
CH - 6460 Altdorf
Tél +41 41 870 90 60
altdorf@ecoplan.ch

Résumé

Situation initiale et procédure

Déposé par la conseillère nationale Sibel Arslan, le postulat 20.4327 demande au Conseil fédéral de définir une **stratégie globale et un train de mesures pour faciliter la réinsertion professionnelle des femmes avec enfants**. Ce dispositif doit permettre de mieux exploiter le potentiel de main-d'œuvre représenté par les femmes et cibler en particulier le maintien et la réinsertion de ces dernières sur le marché du travail après leur pause familiale. Le présent rapport vise à mieux comprendre **les facteurs qui favorisent ou entravent la participation des femmes avec enfants au marché de l'emploi en Suisse**. Ce travail de compréhension est essentiel à la mise en œuvre de mesures ciblées visant une meilleure exploitation du potentiel de main-d'œuvre féminin.

La littérature en Suisse et à l'étranger montre que la participation des femmes au marché de l'emploi dépend de différents paramètres. Des facteurs d'ordre structurel et institutionnel semblent ainsi jouer un rôle, tout comme certaines normes sociétales en vigueur, préférences et convictions personnelles. La première partie de la présente étude se penche sur les facteurs qui influencent le maintien et la réinsertion des femmes avec enfants sur le marché du travail en Suisse, ainsi que le sous-emploi et le sur-emploi de ces dernières. Dans cette optique, un sondage en ligne a été effectué auprès de 1 000 femmes ayant des enfants de moins de 12 ans. Les résultats fournissent un large aperçu des facteurs pertinents du point de vue des travailleuses. La perspective des employeurs est représentée par le biais d'entretiens semi-structurés avec des représentants et représentantes des associations de branches. Dans la deuxième partie, des recommandations ont été élaborées pour encourager le maintien et la réinsertion des femmes dans le monde du travail. Ces recommandations se basent sur les résultats de la première partie de l'étude et prennent en compte les mesures déjà en vigueur, ainsi que les prises de position d'actrices et d'acteurs pertinents.

Les principaux résultats des sondages

Le sondage effectué auprès des femmes avec enfants montre que la majorité d'entre elles, soit 77 %, exercent une activité lucrative, mais que leur taux d'occupation moyen n'est que de 60 %. Ces résultats sont comparables aux chiffres actuels de l'Office fédéral de la statistique (OFS) sur la participation des mères au marché de l'emploi¹. Pour les femmes qui ne sont pas actives professionnellement, la condition principale à l'exercice d'une activité lucrative est la disponibilité de postes offrant des conditions de travail favorables aux familles. Les femmes qui exercent une activité lucrative augmenteraient surtout leur taux d'occupation s'il s'agissait d'une nécessité financière et si les coûts de l'accueil extrafamilial des enfants² étaient moins élevés. L'analyse statistique montre par ailleurs que la possibilité de recourir à des **solutions**

¹ Office fédéral de la statistique (2022b)

² Conformément à la typologie des modes de garde de l'Office fédéral de la statistique (2015), nous parlerons dans la présente étude d'accueil extrafamilial des enfants lorsqu'il s'agit d'une prise en charge régulière et payante assumée par des structures institutionnelles. À l'inverse, la garde par des personnes privées (proches, amis ou amies) correspond à une prise en charge privée et non institutionnelle.

de garde non institutionnelles assurées par des proches, l'opinion personnelle sur l'accueil extrafamilial des enfants, ainsi que l'importance de l'**indépendance financière** et de **conditions professionnelles favorables aux familles** sont les principaux facteurs déterminants dans la décision des femmes avec enfants d'exercer une activité lucrative.

Le sondage effectué auprès des associations de branches a montré que des **conditions de travail favorables aux familles** pour les femmes et les hommes représentent, du point de vue des employeurs, un facteur encourageant pour la participation des femmes avec enfants au marché du travail. Ces conditions englobent une certaine flexibilité et autonomie dans l'organisation du temps et du lieu de travail, la disponibilité de places à temps partiel, ainsi que des horaires de travail réguliers calqués sur les heures d'ouverture des institutions d'accueil extrafamilial des enfants – ou des heures d'ouverture alignées sur les horaires de travail. Selon les associations de branches, il n'existe **pas de stratégies ou de mesures de portée générale** au sein d'une branche en particulier ou applicables à l'ensemble des branches pour **encourager de manière ciblée l'activité lucrative des femmes avec enfants**. Certaines entreprises disposent en revanche de mesures visant la promotion des **femmes**.

La définition de champs d'action

Les résultats des deux sondages montrent qu'il est surtout nécessaire d'agir dans les trois champs ci-après et de prendre en compte ces derniers lors de la définition de mesures :

- **Les coûts des offres d'accueil extrafamilial des enfants** : l'analyse descriptive révèle que les femmes considèrent l'accessibilité financière des services de garde extrafamiliale des enfants comme insuffisante. Dans ce contexte, des solutions plus abordables pourraient soulager les familles et gommer les incitations négatives à l'emploi. La prise en charge pourrait ainsi également être garantie aux familles qui ne peuvent pas systématiquement compter sur le soutien de proches d'amis ou d'amies.
- **Des conditions de travail favorables aux familles** : les résultats du sondage mené auprès des femmes indiquent que la mise en place de conditions favorables aux familles par les employeurs influence fortement la décision d'exercer une activité lucrative. De la même manière, les représentants et représentantes des associations de branches sont pour la plupart d'avis que la flexibilité et l'autonomie dans le choix des horaires et du lieu de travail, ainsi que la tendance générale vers le travail à temps partiel, encouragent la participation des femmes au marché de l'emploi. Les mesures devraient donc tenir compte des exigences spécifiques aux branches et viser à établir ces structures de manière à encourager la conciliation entre travail et famille, ce aussi bien pour les femmes que pour les hommes.
- **Les préférences et convictions personnelles** : le degré d'importance attribué par les femmes à leur indépendance financière influence aussi bien le taux d'occupation que la décision d'exercer ou non une activité lucrative. Leur avis sur l'accueil extrafamilial des enfants joue également un rôle : en effet, les femmes qui considèrent que les enfants en souffrent ont moins de probabilité d'exercer une activité lucrative et, le cas échéant, leur taux d'occupation est plus faible. Les associations de branches constatent aussi que l'avis des femmes sur l'activité professionnelle joue un rôle déterminant. Si l'objectif n'est pas d'ame-

ner les femmes à changer leur regard sur l'exercice d'une activité professionnelle, les résultats démontrent que cet aspect n'est pas négligeable si l'on souhaite mieux exploiter le potentiel de main-d'œuvre féminin.

Mesures visant à promouvoir le maintien et la réinsertion dans le marché du travail

Dans la deuxième partie de l'étude, des mesures concrètes ont été élaborées pour promouvoir le maintien et la réinsertion des femmes dans le marché du travail. À cette fin, une table ronde a été organisée avec des partenaires d'importance à l'occasion de laquelle ces derniers ont pu faire part des mesures qu'ils jugeaient essentielles. Les solutions proposées ont ensuite été évaluées à l'aune des trois champs d'action définis plus haut, puis complétées par des recherches secondaires et des entretiens avec les actrices et acteurs concernés au niveau fédéral (OFAS et BFEG). L'accent est mis sur les mesures susceptibles d'exercer la plus grande influence sur le potentiel de main-d'œuvre des femmes avec enfants en lien avec les trois champs d'action définis.

- **Mesures dans le domaine des coûts de l'accueil extrafamilial des enfants :** la Commission fédérale pour les questions familiales (COFF), la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS) et la Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) ont déjà formulé des recommandations sur le financement de l'accueil extrafamilial des enfants et la définition des tarifs parentaux. Dans ce contexte, il est important de garantir que les subventions soient proportionnelles au revenu familial et que les tarifs ne génèrent pas d'incitations négatives à l'emploi. Il faut s'assurer que la mise en œuvre de ces mesures soit renforcée au sein des cantons et des communes.
- **Mesures dans le domaine des conditions de travail favorables aux familles :** il faut amener les entreprises à proposer davantage de conditions de travail favorables aux familles. À cette fin, il convient dans un premier temps d'identifier les obstacles présents au sein des branches pour pouvoir ensuite encourager le développement de directives et de bonnes pratiques spécifiques aux différents contextes pour promouvoir des conditions de travail favorables aux familles. Il est également essentiel de soutenir les offres de conseil destinées aux entreprises et d'examiner dans quelle mesure il serait possible de renforcer le recours à un indice permettant d'évaluer le caractère favorable aux familles des entreprises.
- **Mesures dans les domaines de la sensibilisation, du conseil et de la formation :** il convient de rendre davantage visibles les conséquences d'une sortie du marché du travail et de faibles taux d'occupation. Idéalement, l'éducation financière devrait être davantage thématifiée avant le choix professionnel, c'est-à-dire à l'école déjà. Des campagnes et des mesures ciblées pour les femmes avec enfants, comme un « calculateur de réinsertion » en ligne, devraient être créées, afin d'aider les femmes à évaluer les conséquences financières d'un abandon de leur activité lucrative ou d'une réduction de leur taux d'occupation. Parallèlement, les offres de conseil proposées devraient être davantage orientées sur la situation des femmes avec enfants sur le marché du travail. À cet égard, il est nécessaire d'adapter davantage ces offres aux groupes cibles, et en particulier aux différents niveaux de formation et au statut migratoire.

- **Mesures dans le domaine des incitations négatives à l'emploi** : lors de la définition de prestations étatiques, il convient de tenir compte des effets de seuil qui peuvent générer des incitations négatives à l'emploi. Il faut également éviter aux échelons fédéral et cantonal les incitations négatives à l'emploi qui peuvent être causées par un système fiscal.

Kurzfassung

Ausgangslage und Vorgehen

Das Postulat 20.4327 von Nationalrätin Arslan beauftragt den Bundesrat, eine Gesamtstrategie und einen **Massnahmenplan zur Ermöglichung des Wiedereinstiegs von Frauen mit Kindern in die Arbeitswelt zu erarbeiten**. Dabei wird eine bessere Nutzung des Fachkräftepotenzials von Frauen gefordert und explizit auf den Verbleib und Wiedereinstieg von Frauen nach der Familienpause fokussiert. Der vorliegende Bericht soll zu einem besseren Verständnis **der Faktoren, die die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern in der Schweiz günstig beeinflussen oder behindern, beitragen**. Dies ist essenziell, um gezielte Massnahmen umzusetzen, mit denen das vorhandene Fachkräftepotenzial von Frauen besser genutzt werden kann.

Die bestehende Literatur aus dem In- und Ausland zeigt, dass verschiedene Faktoren die Erwerbsbeteiligung von Frauen beeinflussen können. So scheinen strukturelle und institutionelle Faktoren eine Rolle zu spielen, aber auch vorherrschende gesellschaftliche Normen sowie persönliche Präferenzen und Einstellungen. In der vorliegenden Studie wird im ersten Teil untersucht, welche Faktoren für den Verbleib und den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt sowie die Unter- und Überbeschäftigung von Frauen mit Kindern in der Schweiz relevant sind. Dazu ist eine Online-Befragung bei 1'000 Frauen mit Kindern unter 12 Jahren durchgeführt worden. Dies schafft einen breiten Überblick über relevante Faktoren aus der Perspektive von Arbeitnehmerinnen. Die Perspektive der Arbeitgebenden wird durch semi-strukturierte Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern von Branchenverbänden abgebildet. Im zweiten Teil der Studie werden Handlungsempfehlungen zur Förderung des Verbleibs und des Wiedereinstiegs von Frauen in die Erwerbstätigkeit ausgearbeitet. Die Empfehlungen orientieren sich dabei an den Ergebnissen des ersten Teils und berücksichtigen bestehende Massnahmen ebenso wie Stellungnahmen von relevanten Akteurinnen und Akteuren.

Die wichtigsten Ergebnisse der Befragungen

Die Befragung der Frauen zeigt, dass die Mehrheit, 77 Prozent, der Frauen mit Kindern zwar erwerbstätig ist, das durchschnittliche Erwerbsumsatz jedoch bei nur knapp über 60 Prozent liegt. Diese Zahlen sind mit den aktuellen Zahlen des BFS zur Erwerbsbeteiligung von Müttern vergleichbar.³ Nicht erwerbstätige Frauen geben als wichtigste Voraussetzung um eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen die Verfügbarkeit von Stellen mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen an. Erwerbstätige Frauen hingegen würden ihr Pensum vor allem erhöhen, wenn es finanziell notwendig wäre und wenn die Kosten für familienergänzende Kinderbetreuung⁴ tiefer ausfallen würden. Die statistische Analyse zeigt ausserdem, dass vor allem die Verfügbarkeit nicht-institutionelle **Kinderbetreuung durch Verwandte**, die **persönliche Einstellung zu familienergänzender Kinderbetreuung** und die Wichtigkeit **finanzieller Unabhängigkeit**

³ Bundesamt für Statistik BFS (2022b)

⁴ In Anlehnung an die Typologie der Betreuungsformen des Bundesamt für Statistik BFS (2015) wird im Folgenden von familienergänzender Kinderbetreuung gesprochen, wenn es sich um regelmässige und kostenpflichtige Betreuung durch institutionelle Einrichtungen handelt. Im Gegensatz dazu wird die Betreuung durch Privatpersonen aus dem Verwandten- und Freundeskreis als nicht-institutionelle, private Betreuung verstanden.

sowie die **Familienfreundlichkeit des Berufes** ausschlaggebende Faktoren für die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern sind.

Die Befragung der Branchenverbände hat gezeigt, dass **familienfreundliche Arbeitsbedingungen** für Frauen und Männer aus Sicht der Arbeitgebenden einen fördernden Faktor für die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern darstellt. Hierzu gehören eine gewisse Flexibilität und Autonomie bei der Festlegung von Arbeitszeit und -ort, die Verfügbarkeit von Teilzeitstellen sowie regelmässige Arbeitszeiten, welche sich mit den Öffnungszeiten der familienergänzenden Kinderbetreuung decken - beziehungsweise Öffnungszeiten, die sich mit den Arbeitszeiten decken. Gemäss Branchenverbänden gibt es **keine übergeordneten Strategien oder Massnahmen** innerhalb einer Branche oder über Branchen hinweg, die die **Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern gezielt zu fördern**. Es gibt indes auf Ebene der einzelnen Unternehmen Massnahmen, welche **Frauen** fördern.

Ableitung von Handlungsfeldern

Aus den Resultaten der beiden Befragungen geht hervor, dass vornehmlich in folgenden drei Feldern Handlungsbedarf besteht und sich folglich die Ableitung von Massnahmen hauptsächlich an diesen orientieren sollte:

- **Kosten der familienergänzender Kinderbetreuung:** Die deskriptive Analyse zeigt, dass die Bezahlbarkeit familienergänzender Kinderbetreuung von den Frauen als ungenügend angesehen wird. Eine bessere Bezahlbarkeit der familienergänzenden Kinderbetreuung kann für Familien entlastend wirken und negative Anreize zur Erwerbstätigkeit beseitigen. Darüber hinaus kann die Kinderbetreuung hierdurch auch für Familien, welche nicht systematisch auf die Unterstützung von Verwandten oder Freund/innen zurückgreifen können, sichergestellt werden.
- **Familienfreundlichkeit des Berufs:** Die Resultate der Befragung der Frauen zeigen, dass die Familienfreundlichkeit des Berufs die Erwerbsentscheidung stark beeinflusst. Ebenso sind die Vertreterinnen und Vertreter der Branchenverbände grösstenteils der Ansicht, dass Flexibilität und Autonomie bei der Wahl von Arbeitszeit und -ort und der generelle Trend hin zu Teilzeitarbeit für die Erwerbsbeteiligung von Frauen förderlich sind. Massnahmen sollten branchenspezifische Anforderungen berücksichtigen und darauf abzielen, diese Strukturen so zu etablieren, dass sie sowohl für Frauen als auch für Männer die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern.
- **Persönliche Präferenzen und Einstellungen:** Wie wichtig Frauen ihre eigene finanzielle Unabhängigkeit einschätzen, beeinflusst sowohl das Erwerbspensum und wie auch den Entscheid erwerbstätig zu sein. Auch die persönliche Einstellung gegenüber familienergänzender Kinderbetreuung spielt eine Rolle: Frauen, die der Meinung sind, dass Kinder unter dieser leiden, sind mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit und in einem tieferen Pensum erwerbstätig. Auch aus Sicht der Branchenverbände ist die Einstellungen von Frauen gegenüber der Erwerbsarbeit ein entscheidender Faktor. Während es nicht das Ziel ist, individuelle Einstellungen gegenüber Erwerbsarbeit zu ändern, zeigen die Resultate, dass dieser Aspekt nicht vernachlässigbar ist, wenn es um eine bessere Nutzung des Fachkräftepotenzials von Frauen geht.

Massnahmen zur Förderung des Verbleibs und des Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt

Im zweiten Teil der Studie sind konkrete Massnahmen zur Förderung des Verbleibs und des Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt abgeleitet worden. Dazu ist mit relevanten Stakeholdern ein Runder Tisch durchgeführt worden, bei dem diese für sie wesentliche Massnahmen einbringen konnten. Die eingebrachten Massnahmen sind hinsichtlich der drei Handlungsfelder evaluiert und durch zusätzliche Desk-Recherchen sowie Gespräche mit den betroffenen Akteurinnen auf Bundesebene (BSV und EBG) ergänzt worden. Der Schwerpunkt liegt auf Massnahmen, von denen davon ausgegangen wird, dass sie bezüglich der drei Handlungsfeldern die grössten Auswirkungen auf das Arbeitskräftepotenzial von Frauen mit Kindern haben.

- **Massnahmen im Bereich Kosten der familienergänzenden Kinderbetreuung:** Die Eidgenössische Kommission für Familienfragen EFKK und die Konferenz der kantonalen Sozialdirektor/innen SODK / die Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektor/innen EDK haben bereits Empfehlungen zur Finanzierung der familienergänzenden Kinderbetreuung und Ausgestaltung der Elterntarife formuliert. Hauptsächlich ist sicherzustellen, dass Subventionen proportional zum Haushaltseinkommen ausgestaltet sind und durch die Ausgestaltung keine negativen Erwerbsanreize bestehen. Es soll sichergestellt werden, dass diese Massnahmen in den Kantonen und Gemeinden verstärkt umgesetzt werden.
- **Massnahmen im Bereich familienfreundliche Arbeitsbedingungen:** Unternehmen sollen darin bestärkt werden, noch vermehrter familienfreundliche Arbeitsbedingungen anzubieten. Dazu gehören eine Evaluation, welche Hindernisse in den Branchen bestehen um darauf basierend die Entwicklung von branchenspezifischen Richtlinien und Good Practices zur Umsetzung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen voranzutreiben, die Unterstützung von Beratungsangeboten, die sich an Unternehmen richten, und die Prüfung, wie ein Index, der die Familienfreundlichkeit von Unternehmen bewertet, noch verstärkt eingesetzt werden kann.
- **Massnahmen im Bereich Sensibilisierung, Beratung und Bildung:** Die Konsequenzen eines Ausstiegs aus dem Arbeitsmarkt sowie von tiefen Erwerbspensen sollten sichtbar gemacht werden. Idealerweise sollte finanzielle Bildung bereits in der Schule verstärkt thematisiert werden und somit vor der Berufswahl stattfinden. Zusätzlich sollte es Kampagnen und gezielte Massnahmen für Frauen mit Kindern geben, wie beispielsweise einen online verfügbaren «Wiedereinstiegsrechner», der Frauen hilft, die finanziellen Konsequenzen eines Ausstiegs aus der Erwerbstätigkeit oder einer Pensenreduktion abzuschätzen. Daneben braucht es eine stärkere Ausrichtung von bestehenden Beratungsangeboten auf die Situation von Frauen mit Kindern im Arbeitsmarkt. Hierbei ist die zielgruppengerechte Ausgestaltung dieser Angebote zu verstärken und insbesondere auch stärker an unterschiedliche Ausbildungsniveaus und an den Migrationsstatus einer Person anzupassen.
- **Massnahmen im Bereich negative Erwerbsanreize:** Ausgestaltung von staatlichen Leistungen sind Schwelleneffekte, welche negative Erwerbsanreize haben können, zu berücksichtigen. Ebenso gilt es negative Erwerbsanreize, die durch ein Steuersystem entstehen können, auf Bundes- und Kantonsebene zu verhindern.

Riassunto

Situazione iniziale e metodo

Il postulato 20.4327 depositato dalla consigliera nazionale Arslan incarica il Consiglio federale di elaborare una **strategia globale e un piano di misure per il reinserimento nel mondo del lavoro delle donne con figli**. Si richiede di sfruttare meglio il potenziale di personale qualificato rappresentato dalle donne e di concentrarsi esplicitamente sulla loro permanenza e sul loro reinserimento dopo la pausa dedicata alla famiglia. Il presente rapporto intende **contribuire a una migliore comprensione dei fattori che influenzano favorevolmente od ostacolano la partecipazione alla vita attiva delle donne con figli in Svizzera**. Ciò è essenziale per attuare misure mirate finalizzate a sfruttare meglio l'attuale potenziale di personale qualificato rappresentato dalle donne.

La letteratura esistente, sia nazionale che internazionale, mostra che diversi fattori possono influenzare la situazione. I fattori strutturali e istituzionali sembrano svolgere un ruolo importante, ma incidono anche le norme sociali prevalenti e le preferenze o le opinioni personali. La prima parte di questo studio esamina i fattori rilevanti per la permanenza e il reinserimento nel mercato del lavoro, nonché la sottoccupazione e la sovraoccupazione delle donne con figli in Svizzera. A tal fine è stato condotto un sondaggio online tra 1000 donne con figli di età inferiore ai 12 anni. In questo modo si genera un'ampia panoramica dei fattori rilevanti dal punto di vista delle lavoratrici. La prospettiva dei datori di lavoro è fornita da interviste semi-strutturate con i rappresentanti delle associazioni di categoria. Nella seconda parte dello studio si formulano alcune raccomandazioni sulle azioni da intraprendere. Le raccomandazioni si basano sui risultati della prima parte e tengono conto delle misure esistenti e dei commenti dei soggetti interessati.

Principali risultati

Il sondaggio fra le donne con figli mostra che sebbene la maggioranza di loro, il 77 per cento, sia occupata, il tasso medio di occupazione è solo di poco superiore al 60 per cento. Queste cifre sono paragonabili a quelle attuali dell'UST sulla partecipazione alla vita attiva delle donne con figli⁵. Le donne non occupate affermano che il prerequisito più importante per accettare un impiego è la disponibilità di posti con condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia. Le donne che lavorano, invece, aumenterebbero il loro grado di occupazione soprattutto se fosse necessario dal punto di vista economico e se i costi della custodia extra-familiare dei bambini⁶ fossero più bassi. L'analisi statistica mostra anche che i fattori decisivi per l'occupazione delle donne con figli sono la disponibilità di **accudimento non istituzionale dei bambini da parte di parenti**, **l'opinione personale nei confronti delle strutture extra-familiari**, **l'importanza dell'indipendenza finanziaria**, nonché la **compatibilità del lavoro con le esigenze familiari**.

⁵ Ufficio federale di statistica, UST (2022b)

⁶ In analogia con la tipologia delle forme di accudimento presenti sul sito dell'UST (2015), il termine «custodia dei bambini complementare alla famiglia» viene utilizzato di seguito per indicare la presa a carico regolare e a pagamento da parte di strutture istituzionali. Al contrario, la custodia da parte di privati appartenenti alla cerchia di parenti e amici è intesa come custodia privata non istituzionale.

Dal sondaggio fra le associazioni di categoria è emerso che, secondo i datori di lavoro, **condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia** per donne e uomini sono un fattore che favorisce la partecipazione alla vita attiva da parte delle lavoratrici con figli. Ciò include una certa flessibilità e autonomia nella determinazione dell'orario e del luogo di lavoro, la disponibilità di posti part-time e di orari regolari che coincidono con gli orari di apertura dei servizi di custodia extra-familiare e viceversa, orari di apertura che coincidono con gli orari di lavoro. Secondo le associazioni di categoria, **non esistono strategie o misure generali** all'interno di un settore o intersettoriali per **promuovere in modo specifico l'occupazione delle donne con figli**. Tuttavia, esistono misure a livello di singole aziende che favoriscono la **presenza femminile**.

Definizione dei campi d'azione

I risultati delle due indagini mostrano che è necessario intervenire soprattutto nei tre ambiti seguenti e che la definizione delle misure dovrebbe quindi essere orientata principalmente a tali settori.

- **Costi della custodia dei bambini complementare alla famiglia:** l'analisi descrittiva mostra che l'accessibilità economica della custodia extra-familiare dei bambini è considerata insufficiente dalle donne. Migliorare l'accessibilità economica di tali servizi può sgravare le famiglie ed eliminare gli incentivi negativi all'esercizio di un'attività lavorativa. Inoltre, l'accudimento dei bambini può essere garantito anche alle famiglie che non possono contare sistematicamente sul sostegno di parenti o amici.
- **Compatibilità del lavoro con le esigenze familiari:** i risultati dell'indagine mostrano che la compatibilità del lavoro questo fattore influenza fortemente la decisione di lavorare o meno. Allo stesso modo, i rappresentanti delle associazioni di categoria sono per lo più dell'opinione che la flessibilità e l'autonomia nella scelta dell'orario e del luogo di lavoro e la tendenza generale al part-time favoriscano la partecipazione delle donne alla vita attiva. Le misure dovrebbero tenere conto dei requisiti specifici del settore e mirare a creare queste strutture in modo da promuovere la conciliabilità tra lavoro e famiglia sia per le donne che per gli uomini.
- **Preferenze e opinioni personali:** l'importanza che le donne attribuiscono alla propria indipendenza finanziaria influenza sia il grado di occupazione che la decisione di lavorare. Anche la visione personale nei confronti della custodia extra-familiare svolge un suo ruolo: se le donne temono che i bambini ne soffrano, tenderanno piuttosto a non lavorare o ad avere un tasso di occupazione inferiore. Dal punto di vista delle associazioni di categoria, anche l'opinione personale nei confronti dell'attività lavorativa è un fattore decisivo. Sebbene l'obiettivo non sia quello di cambiare il punto di vista individuale nei confronti dell'attività lucrativa, i risultati mostrano che questo aspetto non è trascurabile quando si tratta di sfruttare meglio il potenziale di personale qualificato costituito dalle donne.

Misure per promuovere la permanenza e il reinserimento nel mercato del lavoro

Nella seconda parte dello studio sono state individuate misure concrete per promuovere la permanenza e il reinserimento nel mercato del lavoro. A tal fine è stata organizzata una tavola rotonda con le parti interessate, le quali hanno potuto presentare misure che considerano fondamentali. Le misure proposte sono state valutate in relazione ai tre ambiti tematici e integrate

da ulteriori ricerche documentali e da colloqui con gli attori interessati a livello federale (UFAS e UFU). La priorità è data alle misure da cui ci si aspetta il maggiore impatto sul potenziale di manodopera delle donne con figli in relazione ai quattro ambiti tematici.

- **Misure nell'ambito dei costi della custodia dei bambini complementare alla famiglia:** la Commissione federale per le questioni familiari (COFF), la Conferenza dei direttori cantonali degli affari sociali (CDAS) e la Conferenza dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE) hanno già formulato raccomandazioni sul finanziamento della custodia extra-familiare dei bambini e sulla strutturazione delle tariffe. L'importante è garantire che i sussidi siano concepiti in modo proporzionale al reddito familiare e che non si creino disincentivi all'esercizio di un'attività lucrativa. L'obiettivo è assicurare che queste misure siano sempre più attuate nei Cantoni e nei Comuni.
- **Misure nel settore delle condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia:** le aziende dovrebbero essere incoraggiate a offrire condizioni di lavoro ancora più favorevoli alla famiglia. Ciò include una valutazione degli ostacoli esistenti nei vari settori e, su questa base, lo sviluppo di linee guida e di buone pratiche specifiche al settore per l'implementazione di condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia, il supporto di servizi di consulenza rivolti alle aziende e l'esame del maggior ricorso a un indice per valutare la compatibilità delle aziende con le esigenze familiari.
- **Misure a livello di sensibilizzazione, consulenza e formazione:** le conseguenze dell'uscita dal mercato del lavoro e del basso grado di occupazione dovrebbero essere rese più visibili. Idealmente, l'educazione finanziaria dovrebbe essere affrontata in modo più approfondito già a scuola, prima della scelta della professione. Inoltre, dovrebbero essere organizzate campagne e misure mirate per le donne con figli, come ad esempio un «calcolatore sul reinserimento» disponibile online che aiuti le donne a valutare le conseguenze finanziarie dell'abbandono del lavoro o della riduzione del grado di occupazione. Inoltre, i servizi di consulenza esistenti dovrebbero concentrarsi maggiormente sulla situazione delle donne con figli nel mercato del lavoro. A tal fine va rafforzata la strutturazione di queste offerte su misura, con un maggiore adattamento ai diversi livelli di formazione e allo status migratorio dei singoli individui.
- **Misure nell'ambito dei disincentivi al lavoro:** la progettazione delle prestazioni statali deve tenere conto degli effetti soglia che possono disincentivare la partecipazione delle donne alla vita attiva. Allo stesso modo, è importante prevenire a livello federale e cantonale gli incentivi negativi al lavoro che possono derivare dal sistema fiscale.

Table des matières

| | | |
|----------|--|-----------|
| | Résumé | 1 |
| | Table des matières | 11 |
| 1 | Contexte, problématique et littérature | 12 |
| 1.1 | Contexte et problématique | 12 |
| 1.2 | Littérature | 12 |
| 2 | Sondage auprès des femmes avec enfants | 18 |
| 2.1 | Méthodologie | 18 |
| 2.1.1 | Définition et réalisation du sondage | 18 |
| 2.1.2 | Les caractéristiques des participantes | 19 |
| 2.1.3 | Analyses statistiques | 19 |
| 2.2 | Situation sur le marché du travail et interruptions de l'activité lucrative | 20 |
| 2.2.1 | Situation professionnelle actuelle | 20 |
| 2.2.2 | Interruptions de l'activité lucrative et réintégration | 23 |
| 2.3 | Facteurs qui influencent l'activité lucrative et le taux d'occupation | 25 |
| 2.3.1 | Évaluation des facteurs et des normes | 25 |
| 2.3.2 | Déterminants de l'activité lucrative et du taux d'occupation | 29 |
| 2.4 | Conclusion | 32 |
| 3 | Sondage auprès des associations de branches | 34 |
| 3.1 | Méthodologie | 34 |
| 3.1.1 | Sélection des associations de branches | 34 |
| 3.1.2 | Réalisation des entretiens | 35 |
| 3.2 | Résultats du sondage mené auprès des associations de branches | 35 |
| 3.2.1 | Facteurs favorables et défavorables à la participation des femmes avec enfants au marché du travail | 35 |
| 3.2.2 | Propositions pour encourager la participation des femmes avec enfants au marché du travail | 39 |
| 3.3 | Conclusions sur le sondage mené auprès des associations de branches | 42 |
| 4 | Synthèse | 44 |
| 5 | Recommandations pour un plan de mesures | 47 |
| 5.1 | Champ d'action n° 1 : réduire les coûts de l'accueil extrafamilial des enfants | 48 |
| 5.2 | Champ d'action n° 2 : créer des conditions de travail favorables aux familles | 51 |
| 5.3 | Champ d'action n° 3 : renforcer les activités de sensibilisation, de conseil et de formation ... | 55 |
| 5.4 | Champ d'action n° 4 : supprimer les incitations négatives à l'emploi | 59 |
| 5.5 | Synthèse sur les recommandations | 60 |
| | Annexe A : résultats du sondage réalisé auprès des femmes | 62 |
| | Préférences : Quelle importance attachez-vous aux aspects suivants dans votre vie ? [Pas important – Très important] | 63 |
| | Annexe B : sondage auprès des associations de branches | 72 |
| | Annexe C : liste des actrices et acteurs de la table ronde | 74 |
| | Bibliographie | 75 |

1 Contexte, problématique et littérature

1.1 Contexte et problématique

Déposé par la conseillère nationale Sibel Arslan, le postulat 20.4327 demande au Conseil fédéral de définir une **stratégie globale et un train de mesures pour faciliter la réinsertion professionnelle des femmes**. Ce dispositif doit permettre une meilleure exploitation du potentiel de main-d'œuvre représenté par les femmes et cibler en particulier la réinsertion de ces dernières après leur pause familiale. La mise en œuvre de mesures ciblées visant une meilleure exploitation du potentiel de main-d'œuvre des femmes avec enfants suppose une compréhension approfondie des **facteurs qui influencent leur participation au marché de l'emploi**. La présente étude offre un large aperçu de la situation sur le marché du travail suisse des femmes qui ont des enfants. Ainsi, l'accent est non seulement mis sur la réintégration, mais aussi sur le **maintien** des femmes avec enfants sur le marché du travail, ainsi que sur le **sous-emploi et le sur-emploi**. Il est en effet essentiel de comprendre ces facteurs si l'on souhaite améliorer l'exploitation du potentiel de main-d'œuvre féminin.

La littérature scientifique en Suisse et à l'étranger montre que la participation des femmes au marché de l'emploi dépend de différents paramètres. Des facteurs d'ordre structurel et institutionnel semblent ainsi jouer un rôle, tout comme certaines normes sociétales en vigueur, préférences et opinions personnelles. Ces aspects ont été examinés de deux façons. D'une part, un sondage en ligne a été effectué auprès de 1 000 femmes avec enfants. D'autre part, 13 entretiens semi-structurés ont été réalisés avec des représentants et représentantes des associations de branches professionnelles qui reflètent la perspective des employeurs. Ces deux enquêtes permettent d'identifier trois champs d'action principaux qui pourront servir de base à la définition de mesures en faveur d'une meilleure exploitation du potentiel de main-d'œuvre des femmes. Il s'agit des domaines suivants : les coûts des offres d'accueil extrafamilial des enfants, les conditions de travail favorables aux familles, ainsi que les préférences individuelles et les possibilités à disposition. Dans la deuxième partie de l'étude, des recommandations assorties de mesures concrètes en lien avec ces champs d'action ont été élaborées dans le but d'améliorer l'exploitation du potentiel de main-d'œuvre des femmes avec enfants.

1.2 Littérature

Participation des femmes avec enfants au marché du travail et interruptions de l'activité lucrative

Ces 25 dernières années, la participation au marché du travail des femmes qui ont des enfants a fortement augmenté⁷. **Les chiffres montrent toutefois que le fait de fonder une famille reste un facteur d'influence important en matière de participation des femmes à l'emploi**. Selon l'OFS, en 2019, le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 54 ans avec un(e) partenaire et des enfants vivant dans le même ménage correspondait à 83 %, celui des femmes sans enfants à 93 %. Alors que dans la même classe d'âge, 78 % des femmes qui exercent une activité lucrative et ont des enfants vivant au sein du même ménage travaillaient à temps partiel, la part de temps partiels parmi les hommes avec enfants était de 12 % seulement et de 40 % chez les femmes sans enfants avec partenaire⁸. Il est vrai que la

⁷ Office fédéral de la statistique (2016)

⁸ Office fédéral de la statistique (2021).

participation des femmes au marché du travail augmente à nouveau lorsque les enfants grandissent, mais elle n'atteint pas le niveau des hommes du même âge et des femmes sans enfants⁹. Près de trois quarts des femmes réduisent leur taux d'occupation à moins de 70 % après la naissance de leur premier enfant. Selon une étude du bureau BASS, **les femmes travaillent en moyenne à 60 % environ après la naissance de leur premier enfant, alors qu'elles travaillaient en moyenne à 90 % avant leur maternité**¹⁰. En outre, 15 % des femmes avec enfants affirment être sous-employées, alors que c'est le cas pour 5 % seulement des hommes avec enfants¹¹. Ces chiffres sont notamment dus au travail à temps partiel, largement répandu chez les femmes avec enfants. Il faut noter ici que si le travail à temps partiel favorise la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, les postes à responsabilité exigent souvent de travailler à temps plein, raison pour laquelle le temps partiel peut représenter un obstacle à une carrière¹². Une étude actuelle de Sotomo sur la situation sur le marché du travail de femmes très qualifiées montre ainsi que la part de temps partiels est aussi relativement élevée parmi ces dernières. Parallèlement, la plupart des femmes interrogées dans le cadre de la présente étude estiment que des pauses professionnelles relativement longues et de faibles taux d'occupation ont un impact négatif sur la carrière. La réalité confirme ces affirmations : l'écart entre les femmes et les hommes en matière de participation à l'emploi se creuse encore davantage au moment de fonder une famille. Le manque de structures de garde et des incitations fiscales ou financières inopportunes en matière d'accueil extrafamilial des enfants sont cités comme obstacles à une plus grande participation au marché du travail¹³. De plus, la large part de travail à temps partiel combinée à d'autres facteurs engendre d'énormes écarts de revenu entre les hommes et les femmes, différences qui ont des conséquences sur la prévoyance professionnelle comme le montre un rapport du Conseil fédéral de 2022¹⁴. Le rapport souligne toutefois que l'interprétation des différences entre les sexes en matière de revenu et d'avoie de prévoyance doit tenir compte du fait que les couples mariés forment une unité économique. En cas de divorce, les répercussions sur la prévoyance professionnelle ne sont toutefois pas négligeables et représentent un risque¹⁵.

L'étude du bureau BASS révèle que 36 % des femmes avec enfants qui n'avaient pas encore repris une activité lucrative au moment du sondage (c'est-à-dire environ une année après la naissance de leur enfant ou de l'un de leurs enfants) ne *souhaitaient* plus travailler pour le moment¹⁶. Conformément aux chiffres de l'OFS, **en Suisse, les femmes attendent en moyenne cinq ans après avoir fondé une famille avant de reprendre une activité lucrative** – la pause étant toutefois nettement plus courte chez les femmes dotées d'un niveau de formation relativement élevé¹⁷. **Tandis que certaines femmes renoncent volontairement à une activité professionnelle, d'autres se voient contraintes de s'éloigner du monde professionnel.**

⁹ Office fédéral de la statistique (2016) ; (2022b)

¹⁰ Bureau BASS (2018).

¹¹ Conformément aux données de l'enquête suisse sur la population active (ESPA), 11,7 % des femmes (avec et sans enfants) étaient en sous-emploi en 2020. En 2022 (1^{er} et 2^e trimestres), où un changement de la méthode de calcul a eu lieu, ce chiffre n'était plus que de 7,3 %. Ces différences montrent que l'ampleur du sous-emploi dépend également de la méthode de calcul. Il faudra attendre la fin de l'année pour pouvoir se prononcer sur le sous-emploi chez les femmes avec enfants.

¹² Kopp (2017).

¹³ Sotomo (2021).

¹⁴ Le Conseil fédéral (2022b).

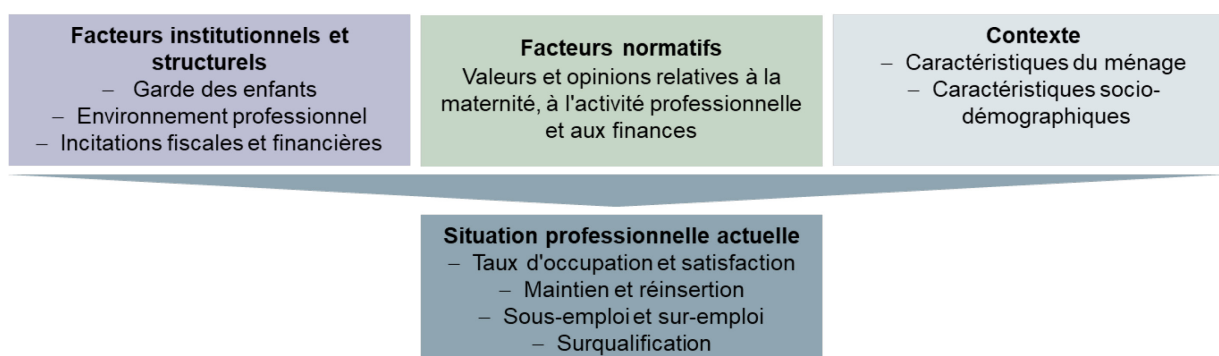
¹⁵ Bonoli ; Crettaz ; Auer ; notamment (2016)

¹⁶ Bureau BASS (2018).

¹⁷ Ces données englobent les femmes avec un ou plusieurs enfants. Office fédéral de la statistique (2022b)

Si l'on considère l'augmentation croissante du niveau de formation des personnes actives en Suisse – et en particulier des femmes – et l'aggravation de la pénurie de main-d'œuvre en raison du départ à la retraite des baby-boomers, il faut se demander comment mieux exploiter le potentiel de main-d'œuvre des femmes avec enfants. La première étape consiste à identifier les facteurs qui influencent la participation des femmes au marché du travail. Pour résumer, la littérature confirme que la participation des femmes à l'emploi dépend de facteurs institutionnels et structurels, mais que des normes sociétales et des stéréotypes de genres jouent également un rôle. Parallèlement, le choix du taux d'occupation peut aussi être attribuable à des valeurs et opinions personnelles. Le graphique 1-1 fournit un aperçu des éventuels facteurs pouvant influencer la participation des femmes au marché du travail. Les paragraphes suivants présentent la littérature actuelle sur ces facteurs.

Graphique 1-1 : Facteurs qui influencent la participation des femmes avec enfants au marché du travail



Facteurs structurels et institutionnels

Des études menées jusqu'à présent montrent que des facteurs structurels et institutionnels influencent l'activité lucrative des femmes avec enfants de différentes manières. Des études comparatives indiquent que dans les pays d'Europe et d'Amérique du Nord auxquels se sont intéressés les auteurs et autrices, le revenu des femmes après la naissance du premier enfant baisse significativement, tandis que celui des hommes reste constant ; l'ampleur de cette diminution varie toutefois fortement entre les pays¹⁸. **Le degré d'activité lucrative des femmes avec enfants se justifie en particulier par la politique familiale.** Différentes études se sont penchées sur l'influence des politiques familiales sur l'exercice d'une activité lucrative par les femmes dans différents pays ; Olivetti et Petrongolo (2017) fournissent un aperçu des études actuelles¹⁹. **Les dépenses dans le domaine de la petite enfance semblent en particulier fortement influencer l'activité lucrative des femmes** dans plusieurs pays. La même étude indique aussi que la durée du congé parental (rémunéré ou non) n'a pas d'effet linéaire sur la part de femmes actives professionnellement : un congé parental allant jusqu'à une année semble avoir un impact positif – par contre, des pauses plus longues ont tendance à être négatives (la valeur médiane des pays de l'OCDE se monte à 60 semaines de congé parental, avec de fortes variations).

Par rapport aux pays de l'OCDE, la Suisse enregistre un taux d'activité professionnelle élevé chez les femmes avec enfants et une courte interruption de l'activité lucrative prescrite par la législation après la

¹⁸ Kleven ; Landais ; Posch ; notamment (2019)

¹⁹ Olivetti ; Petrongolo (2017)

naissance d'un enfant²⁰. Les chiffres montrent que seule une petite part des femmes reprennent leur activité professionnelle après le congé maternité légal de 14 semaines (18 % selon un sondage de 2017) ; la majorité des femmes prolongent leur congé de deux à huit semaines à leurs propres frais²¹. Cette possibilité n'est toutefois pas donnée à toutes les femmes, car elle dépend des moyens financiers du ménage. La même étude constate que parmi les femmes interrogées, une sur dix doit chercher une nouvelle activité professionnelle après la naissance de son enfant, car l'employeur a mis fin au contrat de travail (dans deux tiers des cas) ou parce qu'elle a elle-même résilié son contrat (dans un tiers des cas), l'argument principal étant le manque de conciliation entre le travail et la famille.

Un autre facteur institutionnel important est la **disponibilité des services de garde extrafamiliale des enfants**. Une série d'études menées dans différents pays fournissent des résultats hétérogènes sur l'influence de la disponibilité d'offres (subventionnées) d'accueil extrafamilial des enfants sur l'activité lucrative des femmes avec enfants. Certaines études n'ont pas identifié d'effets ou alors uniquement pour des groupes spécifiques, comme les personnes qui élèvent seules leurs enfants, tandis que d'autres documentent des effets stables à large échelle²².

Si plusieurs raisons spécifiques aux pays peuvent ici jouer un rôle, les normes sociétales, l'exercice d'une activité lucrative par le père et la disponibilité de solutions privées pour la prise en charge extrafamiliale des enfants sont cités comme potentiels facteurs significatifs. Une évaluation de micro-données autrichiennes ne démontre aucun lien entre le développement de l'offre publique d'accueil extrafamilial des enfants et les pertes financières liées à une réduction de l'activité lucrative des femmes avec enfants. Les auteurs et autrices supposent que ces résultats peuvent s'expliquer par une grande proportion de femmes avec enfants qui ne souhaitent pas travailler pour des raisons personnelles liées à des normes sociales, ainsi que par la substitution de solutions de garde privées (non institutionnelles) par des offres institutionnelles de garde extrafamiliale²³. En d'autres termes, les femmes qui souhaitent travailler ou qui doivent le faire pour des raisons financières mettent en place des solutions de garde privées, en faisant par exemple appel aux grands-parents ou à d'autres parents de leur cercle d'amis et d'amies. Dans ce cas, l'introduction de services de garde institutionnels ne conduit en fin de compte pas à une forte augmentation de l'activité lucrative moyenne des femmes avec enfants.

Pour la Suisse, une étude actuelle menée par le Canton de Berne rapporte toutefois que la disponibilité d'offres publiques de prise en charge *au moment de la naissance de l'enfant* peut atténuer les pertes de revenu des femmes. La présence d'une crèche au sein de la commune à ce moment-là minimise la perte de revenu moyenne des femmes après la naissance de l'enfant. Cet effet concerne surtout les ménages à bas revenu et entraîne une répartition au sein du ménage : le revenu total du ménage n'augmente pas, mais une plus grande part est gagnée par la mère, une part plus faible par le père. La majeure partie de l'effet dû à la disponibilité d'offres d'accueil extrafamilial des enfants sur la répartition du revenu au sein des ménages à bas revenu est attribuable à la disponibilité de prises en charge *subventionnées* ; l'accessibilité financière semble donc jouer un rôle central à cet égard²⁴.

²⁰ Organisation for Economic Co-Operation and Development (2022)

²¹ Bureau BASS (2018)

²² Bousselin (2022) ; Carta ; Rizzica (2018) ; Eckhoff Andresen ; Havnes (2019) ; Gangl ; Huber (2022) ; Kleven ; Landais ; Posch ; notamment (2021) ; Müller ; Wrohlich (2020) ; Oehrl ; Stadelmann-Steffen ; Lütolf (2022)

²³ Kleven ; Landais ; Posch ; notamment (2021).

²⁴ Krapf ; Roth ; Slotwinski (2020).

Pour la Suisse alémanique, Oehrli et al. (2022) montrent dans le cadre d'une simulation que la propension des femmes avec enfants à exercer une activité lucrative est plus grande si des places d'accueil extrafamilial des enfants leur sont garanties, qu'elles sont gratuites et proches de leur domicile. Les résultats sont toutefois hétérogènes en la matière. En particulier les femmes qui travaillent à un faible taux d'occupation augmenteraient leur pourcentage si des offres d'accueil extrafamilial des enfants gratuites étaient disponibles²⁵. Gangl et Huber analysent le référendum suisse de 2006 qui introduit l'école enfantine (gratuite et obligatoire) dès l'âge de quatre ans et n'identifient pas d'effet de causalité entre l'école enfantine et l'activité lucrative des femmes avec enfants (un effet modéré est visible pour les femmes ayant un faible revenu et les femmes plus âgées)²⁶.

Outre les politiques familiales, d'autres facteurs institutionnels peuvent influencer l'activité lucrative des femmes. Des données de l'OCDE indiquent que la réduction du revenu secondaire en raison d'impôts plus élevés ou de prestations étatiques plus faibles lors de l'exercice d'une activité lucrative secondaire au sein des familles avec deux enfants en Suisse est relativement élevée²⁷. Des études confirment que **des modifications du système fiscal peuvent influencer l'activité lucrative des femmes**²⁸. Selon une étude du FMI, le passage à des systèmes fiscaux qui réduisent le taux marginal d'imposition sur le revenu de la deuxième personne active professionnellement – comme ce serait par exemple le cas avec l'introduction d'une imposition individuelle en Suisse – semble avoir un effet positif sur l'activité lucrative des femmes²⁹. Il est toutefois difficile d'évaluer dans quelle mesure le système fiscal en vigueur constitue un obstacle à l'activité lucrative des femmes avec enfants en Suisse. Dans le cadre de leur étude expérimentale, Oehrli et al. (2022) n'identifient pas de signes indiquant que le système fiscal influence la décision des femmes avec enfants d'exercer une activité lucrative. Une étude actuelle qui évalue les effets sur l'emploi d'adaptations dans l'impôt fédéral direct au profit d'une imposition individuelle part du principe que des adaptations de l'impôt fédéral généreraient à elles seules une augmentation de l'emploi de 0,5 % et que ce seraient en premier lieu les femmes avec enfants qui travailleraient davantage, les élasticités étant les plus importantes à ce niveau³⁰.

La décision des femmes avec enfants d'exercer une activité lucrative et, le cas échéant, à quel taux d'occupation, dépend également des **conditions de travail dans les différentes professions**. Les résultats obtenus par Oehrli et al. (2022) montrent que la possibilité de télétravailler et la flexibilité des horaires de travail ont un effet positif sur la probabilité exprimée par les femmes avec enfants de travailler. Ceci vaut en particulier pour les femmes qui sont actives professionnellement à un faible pourcentage.

Facteurs normatifs et préférences individuelles

Outre les facteurs institutionnels et structurels, des paramètres normatifs et des préférences individuelles peuvent constituer des facteurs d'influence déterminants pour l'activité lucrative des femmes. **Les rôles de genre sur la maternité et l'activité lucrative** des femmes avec enfants constituent un facteur normatif important. Par rapport à d'autres pays d'Europe de l'Ouest, la Suisse présente des rôles

²⁵ Oehrli ; Stadelmann-Steffen ; Lütolf (2022).

²⁶ Gangl ; Huber (2022).

²⁷ OECD (2021).

²⁸ Kaygusuz (2010) ; Selin (2014).

²⁹ International Monetary Fund (2020).

³⁰ EcoPlan (2019).

de genre plutôt traditionnels. Ainsi, un tiers de la population suisse estime que les enfants souffrent de l'activité professionnelle de leur mère³¹. Une étude de Kleven et al. (2021a) démontre la présence d'un lien de causalité entre les normes sociales liées à l'activité professionnelle des femmes avec enfants et la réduction du revenu après la naissance du premier enfant. Les auteurs et autrices ont mesuré la réduction du revenu des femmes après la naissance de leur enfant. Leur constat : la baisse de revenu est particulièrement élevée et durable dans les pays germanophones. La Suisse enregistre, avec 68 %, la baisse de revenu la plus importante parmi l'ensemble des pays inclus dans l'étude ; elle est également plus marquée en Suisse alémanique qu'en Suisse romande (respectivement 60 % et 70 %). Mais la problématique essentielle est l'évolution dans le temps : alors qu'en Suède, par exemple, la lacune occasionnée par la baisse de revenu a tendance à s'atténuer (sans toutefois disparaître), en Suisse notamment, elle ne change pas, ce même des années après la période de la petite enfance où les besoins de garde sont les plus élevés. Dans les sondages, ces réductions de revenu sont fortement corrélées aux normes de genre. En Suisse, l'affirmation selon laquelle les femmes qui ont des enfants en bas âge ne devraient pas travailler à plein temps trouve un fort écho. Dans les régions où la part de voix négatives lors de la votation sur le suffrage féminin en 1971 était élevée, la baisse de revenu est plus marquée que dans d'autres régions de Suisse ; un phénomène attribuable à des motifs culturels³². Une autre enquête actuelle révèle que les Suissesses qui ont obtenu le droit de vote plus tard dans leur vie exercent moins souvent une activité lucrative, un fait qui peut notamment s'expliquer par les normes de genre en vigueur dans les régions concernées³³.

Une étude qualitative sur la parentalité en Suisse relève également que les rôles de genre spécifiques sur la parentalité peuvent influencer l'activité lucrative des femmes. Des entretiens menés avec de futurs parents montrent que ces derniers sont souvent attachés à des rôles de genre relativement rigides et conservateurs selon lesquels la mère se voit surtout attribuer un rôle protecteur dans la petite enfance. Ces convictions sont en conflit avec une reprise précoce de l'activité professionnelle des femmes³⁴. Une étude réalisée en 2009 constate toutefois que ce sont surtout des facteurs comme la profession, les ressources économiques, les offres d'accueil extrafamilial des enfants et un lieu de vie urbain qui influencent l'activité lucrative des femmes avec enfants ; les préférences personnelles, qui peuvent être influencées par des rôles de genre, n'auraient selon l'étude que peu d'influence³⁵.

³¹ Office fédéral de la statistique OFS (2018).

³² Henrik Kleven ; Landais, Camille ; Leite Mariante, Gabriel (2022).

³³ Slotwinski ; Stutzer (2023)

³⁴ Girardin ; Bühlmann ; Hanappi ; notamment (2016).

³⁵ Ernst Stähli ; Le Goff ; Levy ; notamment (2009).

2 Sondage auprès des femmes avec enfants

2.1 Méthodologie

2.1.1 Définition et réalisation du sondage

Dans le cadre de la présente étude, un sondage a été réalisé auprès de femmes avec enfants. Afin de refléter au mieux la situation actuelle, seules les femmes dont le plus jeune des enfants était âgé de moins de 12 ans ont été interrogées. Le sondage se concentre sur les femmes qui n'exercent pas d'activité lucrative ou qui sont employées (les indépendantes n'ont pas été prises en compte).

Toutes les femmes qui répondaient à ces critères ont pu participer au sondage. Elles ont notamment dû rendre compte de leur situation actuelle sur le marché du travail, en particulier leur taux d'occupation, ainsi que leur satisfaction quant à leur emploi et à leur taux d'occupation. La comparaison avec la situation lucrative avant la naissance du premier enfant permet de savoir s'il y a eu interruption de l'activité professionnelle, réintégration ou adaptation du temps de travail.

Pour évaluer quels facteurs influencent la décision de participer au marché du travail, les femmes qui ont pris part à l'enquête ont été priées d'évaluer différents facteurs institutionnels et structurels. Par exemple, elles ont dû évaluer la disponibilité, la qualité et l'accessibilité financière des offres d'accueil extrafamilial des enfants, de même que le rôle des désavantages fiscaux en cas de revenu secondaire. Les facteurs pouvaient être notés sur une échelle de 1 à 10. Les données fournies sur les différents facteurs reflètent l'avis des femmes interrogées ; elles sont donc subjectives et peuvent varier en fonction de la situation. Dans l'idéal, il faudrait disposer d'informations sur les conditions effectivement en vigueur pour les différents facteurs. Or, il y a peu de données sur la disponibilité concrète des offres d'accueil extrafamilial des enfants. Les analyses tiennent compte de cette subjectivité car elle influence en fin de compte la décision individuelle d'exercer ou non une activité lucrative. L'avis personnel des femmes sur l'activité professionnelle et la maternité a également été pris en compte. Dans ce contexte, les participantes ont été confrontées à des affirmations contraires sur la garde extrafamiliale des enfants (saine pour l'enfant vs malsaine pour l'enfant), ainsi que sur la maternité et l'exercice d'une activité lucrative (facilement conciliable vs difficilement conciliable), dans l'optique de présenter les questions de la manière la plus neutre possible. Plus les femmes se positionnaient en faveur d'une affirmation, plus elles étaient d'accord avec cette dernière. Elles ont également dû s'exprimer sur l'importance de l'indépendance financière, de la sécurité financière et du temps passé avec la famille³⁶.

Le sondage a été mené par l'institut d'étude de marché et de recherche sociale DemoScope en été 2022. DemoScope a envoyé le sondage créé par EcoPlan avec la contribution du SECO à son panel en ligne en invitant par e-mail les personnes à y participer. Les femmes qui ne remplissaient pas les critères d'inclusion ont été exclues dès le début du sondage au moyen de questions de sélection. Les femmes qui ont terminé le sondage trop rapidement (en moins de 4,3 minutes) et celles qui n'ont pas donné de réponse ou coché l'option « ne sait pas » à plus de dix questions ont également été exclues de l'échantillon d'analyse.

³⁶ Les formulations exactes des questions sur les facteurs et les opinions personnelles figurent dans le graphique A-1 en annexe.

2.1.2 Les caractéristiques des participantes

Au total, 1 012 femmes ont participé à l'enquête. Les caractéristiques des participantes sont représentées dans le graphique A-2 en annexe. La majorité des participantes vivent en couple, 13 % vivent seules avec leur(s) enfant(s). Plus de la moitié des femmes interrogées ont des enfants âgés de moins de cinq ans, qui ne vont donc pas encore à l'école. Deux tiers d'entre elles sont mariées. Près d'un quart des femmes interrogées travaillent dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale ; 11 % sont actives dans le secteur éducation et formation, 15 % dans le commerce de détail. La majorité des femmes (73 %) se trouvent dans un rapport de travail à durée indéterminée et n'assument pas de tâches de direction.

Il n'est pas possible d'évaluer de manière exhaustive dans quelle mesure l'échantillon interrogé est représentatif des femmes avec enfants de moins de 12 ans qui vivent en Suisse, car il n'y a pas de données sur cette population statistique. Il est toutefois possible de comparer ces données avec celles de la population résidente permanente. Les ressortissants étrangers et ressortissantes étrangères constituent 26 % de la population résidente permanente³⁷ ; dans notre exemple, les femmes étrangères représentent 20 %. Les femmes au bénéfice d'un diplôme du secondaire II ou d'un niveau plus élevé sont légèrement surreprésentées dans notre échantillon. 52 % des femmes âgées de 25 à 39 ans disposent d'un diplôme du secondaire II ou d'un niveau plus élevé ; dans notre échantillon, elles sont 66 %³⁸. La comparaison des chiffres sur la répartition du revenu est approximative car la question du revenu dans le sondage n'a pas été posée de la même manière que pour les données des statistiques officielles. Le revenu moyen brut d'un ménage suisse se montait à 9 817 francs en 2020³⁹. Dans notre sondage, environ 30 % des femmes interrogées mentionnent un revenu brut moyen pour le ménage de 7 000 à 9 000 francs ; 20 % se situent dans la catégorie 9 000 à 12 000 francs. Le salaire brut mensuel des femmes en 2020 est de 6 211 francs (valeur médiane, OFS 2020)⁴⁰, tandis que le revenu brut individuel des femmes actives professionnellement qui ont participé au sondage se situe dans la catégorie 3 000 à 5 000 francs (valeur médiane) ; ce chiffre est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des Suissesses qui exercent une activité lucrative (y compris les femmes sans enfants ou avec des enfants plus âgés).

2.1.3 Analyses statistiques

Des modèles statistiques ont été évalués dans le but d'analyser l'influence des facteurs structurels et institutionnels, ainsi que des convictions personnelles sur l'activité lucrative. Dans ce cadre, les facteurs et les avis individuels ont été intégrés au modèle sous la forme de variables indépendantes, dites explicatives. La variable dépendante, c'est-à-dire celle qui doit être expliquée, englobe d'une part l'activité lucrative (le fait qu'une femme travaille ou non) et, d'autre part, le taux d'occupation des femmes actives professionnellement. Les modèles statistiques permettent d'estimer l'influence des variables indépendantes, toutes les autres variables étant maintenues constantes⁴¹.

³⁷ Office fédéral de la statistique OFS (2022a).

³⁸ Office fédéral de la statistique OFS (2020).

³⁹ Selon l'enquête sur le budget des ménages (EBM) de l'OFS. Le ménage suisse moyen se compose de 2,12 personnes. Dans notre étude, les femmes vivent en moyenne avec 1,86 enfant au sein de leur ménage et 13,4 % élèvent leurs enfants seules.

⁴⁰ Office fédéral de la statistique OFS (2020)

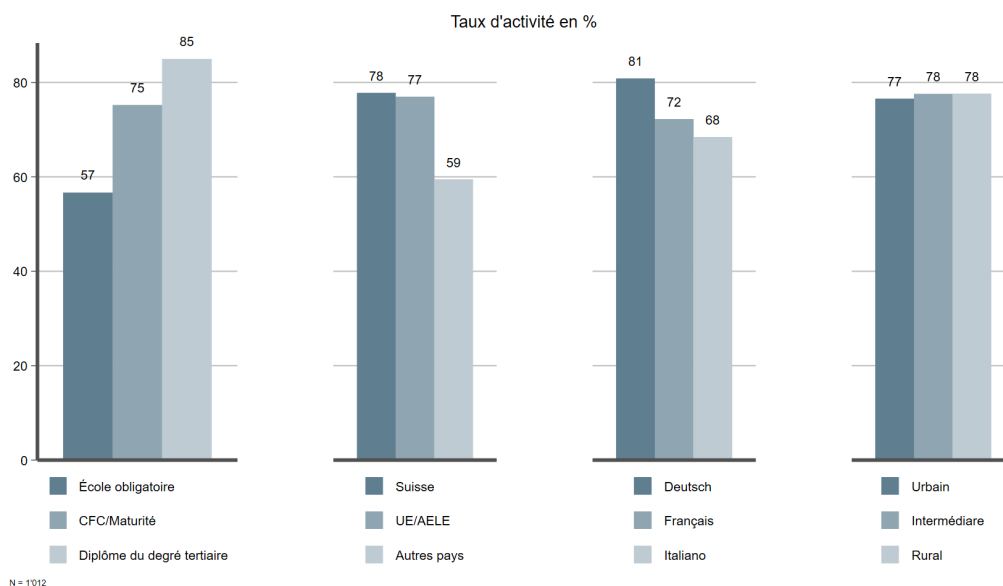
⁴¹ Pour évaluer l'impact sur l'activité lucrative, une régression logistique a été estimée. La variable dépendante est de type binaire, c'est-à-dire qu'elle peut correspondre à la valeur 1 (une femme exerce une activité lucrative) ou 0 (une femme n'exerce pas d'activité lucrative). Pour analyser l'influence sur le taux d'occupation, une régression linéaire multiple a été estimée.

2.2 Situation sur le marché du travail et interruptions de l'activité lucrative

2.2.1 Situation professionnelle actuelle

Ce chapitre examine dans un premier temps la situation sur le marché du travail des femmes qui ont des enfants. Sur les 1 012 femmes interrogées, 77 % exercent une activité lucrative. Ces chiffres sont comparables à ceux des sondages actuels de l'enquête suisse sur la population active (ESPA) : le taux d'activité des femmes qui ont des enfants de moins de 15 ans vivant au sein du même ménage y est de 82 %⁴². Comme le montre le graphique 2-1 ci-après, le taux d'activité varie en fonction de la formation et de la nationalité des femmes, ainsi que de la région linguistique. Les femmes qui disposent d'une formation de niveau tertiaire sont significativement plus nombreuses à exercer une activité lucrative que les femmes ayant un diplôme du niveau secondaire II. Ces dernières enregistrent quant à elles un taux d'activité plus élevé que les femmes sans formation postobligatoire. La région linguistique semble également jouer un rôle. En Suisse alémanique, le taux d'activité des femmes est nettement plus élevé qu'en Suisse romande et italienne. Le degré d'urbanisation n'a toutefois aucune influence.

Graphique 2-1 : Taux d'activité en fonction de la formation, de la nationalité, de la langue et du degré d'urbanisation



Source : sondage Ecoplan 2022

Le taux d'occupation moyen des femmes qui exercent une activité lucrative est de 61 %⁴³. On constate à cet égard également des disparités entre les femmes en fonction de la formation et de la nationalité, ainsi que des régions linguistiques et du degré d'urbanisation. Les femmes qui disposent d'un diplôme

⁴² Office fédéral de la statistique OFS (2022b)

⁴³ Ce chiffre correspond aux résultats de l'étude menée par le bureau BASS sur mandat de l'Office fédéral des assurances sociales (Bureau BASS (2018)) selon laquelle les femmes travaillent à un taux d'occupation moyen de 60 % environ après la naissance de leur premier enfant. Les chiffres actuels de l'OFS (OFS 2022) indiquent également un taux d'occupation des femmes avec enfants de 60 %.

de niveau tertiaire travaillent à un taux d'occupation significativement plus élevé que les femmes ayant un diplôme du niveau secondaire I ou II. Tandis que les Suissesses enregistrent un taux d'activité professionnelle plus élevé que les femmes de nationalité étrangère, ces dernières travaillent en moyenne à un taux d'occupation supérieur. En Suisse romande, le taux d'occupation moyen est de 73 %, une valeur nettement supérieure à celle de Suisse alémanique (55 %) et de Suisse italienne (63 % ; voir à ce propos le graphique A-3 en annexe). En Suisse alémanique, les femmes travaillent donc plus souvent, mais à un pourcentage moindre que les Romandes. Le taux d'occupation moyen augmente légèrement avec le degré d'urbanisation, passant de 57,5 % dans les zones rurales à 62,4 % dans les villes.

Afin de pouvoir évaluer dans quelle mesure les femmes avec enfants sont concernées par le **sous-emploi**, le sondage portait également sur la satisfaction avec la situation professionnelle actuelle ; les femmes ont également dû indiquer dans quelles conditions elles travailleraient davantage ou exerceraient une activité lucrative. Les principaux résultats sont énumérés ci-après.

- Le graphique 2-2 montre qu'une très grande majorité des femmes qui n'exerçaient pas d'activité lucrative au moment du sondage souhaiteraient travailler (82 %). Seul un cinquième de ces femmes ne souhaitent pas exercer d'activité lucrative. Cette part est nettement supérieure aux chiffres actuels de l'OFS. Selon ces derniers, près de la moitié des femmes avec enfants qui ne sont pas actives professionnellement affirment qu'elles seraient prêtes à travailler si une occasion intéressante s'offrait à elles⁴⁴.
- Parmi les femmes qui exerçaient déjà une activité professionnelle, près d'un quart souhaiterait travailler davantage, un autre quart souhaiterait moins travailler, voire ne pas travailler du tout. Près de la moitié des femmes actives professionnellement affirment être satisfaites de leur taux d'occupation. Le taux d'occupation souhaité est de 60 %. Ce chiffre correspond au taux moyen des femmes qui exercent une activité lucrative dans notre échantillon (61 %). Les femmes qui souhaiteraient travailler à un taux plus élevé sont surtout celles qui ne disposent pas d'une formation postobligatoire et qui n'ont pas la nationalité suisse ou d'un État de l'UE/AELE. Dans le graphique 2-1, nous avons déjà constaté que ces deux groupes présentent en moyenne le plus faible taux d'activité.
- Le souhait d'augmenter le taux d'occupation est fortement corrélé au sentiment de surqualification. Ainsi, lorsque l'on demande aux femmes d'évaluer sur une échelle de 1 à 10 si leurs compétences sont supérieures à celles requises pour le poste occupé, près de 85 % d'entre-elles donnent un chiffre compris entre 6 et 10 ; parmi elles, 15 % attribuent un 10, ce qui traduit un sentiment de surqualification marqué. Il ne s'agit certes pas d'une mesure objective de la surqualification et des distorsions peuvent apparaître si les femmes surévaluent leurs qualifications. Toutefois, ces résultats correspondent aux données sur le souhait des femmes d'assumer davantage de responsabilités. En effet, sur une échelle de 1 à 10, près de 73 % des femmes interrogées affirment vouloir assumer davantage de responsabilités dans leur profession (leur réponse se situe entre 6 et 10) ; 9 % d'entre elles donnent même une note de 10. Le sentiment de surqualification et le souhait d'augmenter le taux d'occupation semblent particulièrement marqués dans les régions urbaines et chez les femmes au bénéfice d'une formation de l'école obligatoire.

⁴⁴ Office fédéral de la statistique OFS (2022b). Ces écarts peuvent être attribuables aux variations dans la formulation des questions et aux différentes populations des deux sondages. Dans la présente étude, le sondage demandait aux femmes si elles exerceraient une activité lucrative si « toutes les conditions importantes pour elles » étaient données.

- Le degré de satisfaction quant à la situation professionnelle en général (sur une échelle de 1 « pas du tout d'accord » à 10 « tout à fait d'accord ») est largement plus élevé chez les femmes avec enfants qui exercent une activité professionnelle que chez celles qui ne travaillent pas (6,8 contre 5,1). Parmi les femmes avec enfants qui exercent une activité lucrative, la satisfaction quant à la situation professionnelle est peu corrélée avec la surqualification, la responsabilité au travail ou des écarts entre le taux effectif et le taux souhaité – en revanche, elle est fortement et significativement corrélée positivement avec la disponibilité d'offres d'accueil des enfants (par les crèches, le père, des amis, amies ou des proches), et tout particulièrement avec le caractère favorable aux familles de l'environnement professionnel.

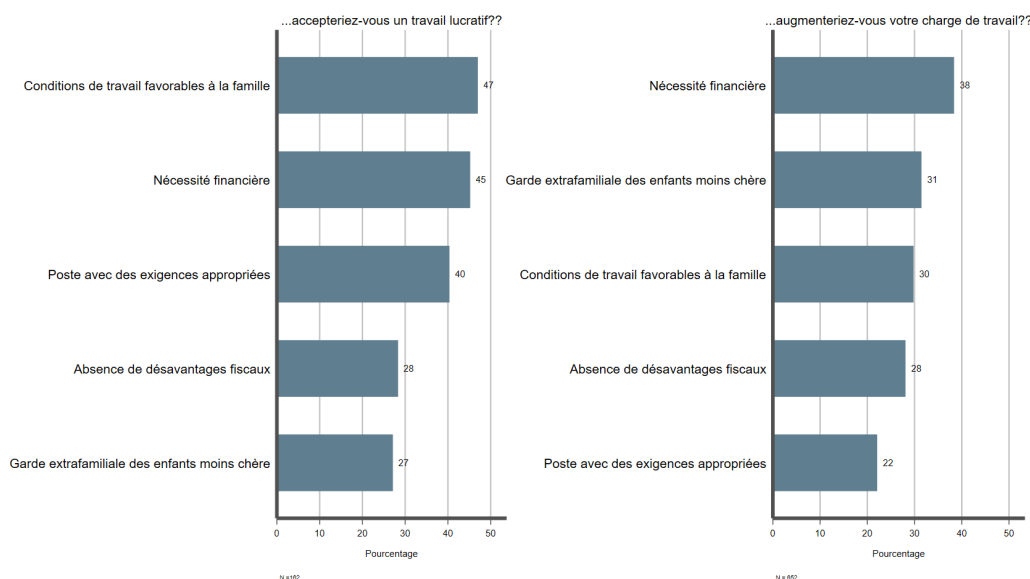
Graphique 2-2 : Sous-emploi et sur-emploi des femmes avec enfants

| | Souhaite travailler davantage | Souhaite moins travailler | Situation adéquate | N |
|-----------------------------------|-------------------------------|---------------------------|--------------------|-----|
| Exerce une activité lucrative | 25 % | 27% | 48% | 778 |
| N'exerce pas d'activité lucrative | 82 % | N/A | 18% | 195 |

Source : sondage Ecoplan 2022

Toutes les femmes ont été interrogées sur les conditions dans lesquelles elles augmenteraient leur taux d'occupation ou exerceraient une activité lucrative. Le graphique 2-3 représente les cinq conditions les plus souvent mentionnées (parmi une liste de 14 facteurs). Les paramètres déterminants sont les mêmes pour l'augmentation du taux d'occupation que pour la (re)prise d'une activité lucrative, même si l'ordre diverge :

- Les femmes qui **exercent déjà une activité lucrative** augmenteraient leur taux d'occupation en cas de nécessité financière. Un tiers d'entre elles augmenteraient leur taux d'occupation si les frais des structures d'accueil extrafamilial des enfants étaient moins élevés et s'il existait des postes offrant des conditions de travail favorables aux familles. Les incitations fiscales semblent également représenter un obstacle à l'augmentation du taux d'occupation pour un tiers des femmes.
- Chez les femmes qui **n'exercent pas d'activité lucrative**, ce sont surtout le manque de postes offrant des conditions de travail favorables aux familles et le manque de postes avec des exigences adéquates qui représentent un obstacle à la prise d'une activité lucrative. 45 % affirment toutefois qu'elles seraient actives professionnellement si c'était financièrement nécessaire. Comparés à ces facteurs, des coûts plus faibles pour la prise en charge extrafamiliale des enfants semblent moins déterminants pour l'exercice d'une activité lucrative (27 % ont sélectionné ce motif). Toutefois, il est aussi possible que ces femmes ne connaissent pas le montant des coûts des offres de garde extrafamiliale des enfants, et donc qu'elles les perçoivent moins comme un obstacle.

Graphique 2-3 : Dans quelles circonstances...

Remarque : plusieurs réponses possibles / source : sondage Ecoplan 2022

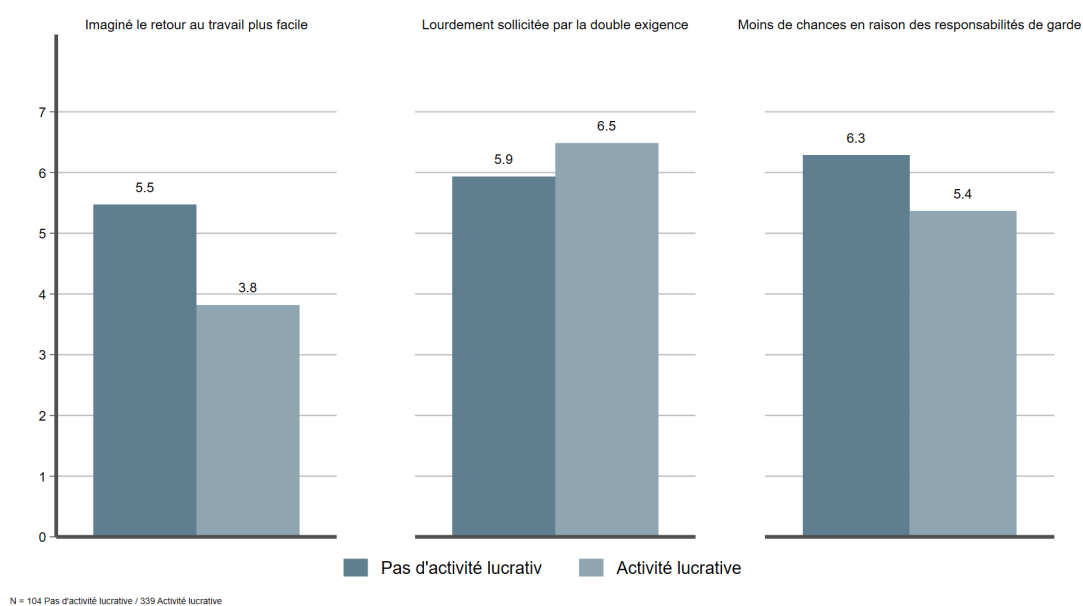
2.2.2 Interruptions de l'activité lucrative et réintégration

Pour pouvoir évaluer combien de femmes sont susceptibles de rencontrer des difficultés au moment de la reprise d'une activité professionnelle, des questions du sondage portaient sur la durée et le type d'interruption de carrière après la naissance du plus jeune des enfants. Les chiffres reflètent la situation suivante :

- Seuls 9 % des femmes ne travaillaient pas avant la naissance du plus jeune de leurs enfants. 43 % ont repris leur activité professionnelle directement après le congé maternité légal, 21 % des femmes interrogées ont prolongé leur congé maternité à leurs frais. 15 % des femmes ont résilié leur contrat et chez 6 % des femmes les rapports de travail ont pris fin pour une autre raison. Soit parce que le contrat était à durée déterminée, soit à la suite d'une résiliation d'un commun accord. Un peu plus de 4 % des femmes affirment que leur employeur a résilié leur contrat de travail.
- Parmi les femmes qui ont **volontairement résilié leur contrat de travail**, 42 % disent l'avoir fait parce qu'elles souhaitent avoir assez de temps pour s'occuper de leurs enfants. Près de 20 % d'entre elles affirment toutefois qu'elles n'ont **pas eu la possibilité de réduire leur temps de travail** et la même part de femmes ont indiqué que leur poste était peu compatible avec une vie de famille. Avec les résultats sur les motifs qui pousseraient les femmes à augmenter leur temps de travail ou à exercer une activité lucrative (chiffre 2.2.1, pages 14-17), ces chiffres indiquent que ce sont surtout les conditions de travail favorables aux familles qui influencent le maintien des femmes sur le marché du travail. Près de 8 % des femmes disent également n'avoir pas eu la possibilité de recourir à des offres adaptées de garde extrafamiliale des enfants.
- Environ un quart des femmes **qui ont interrompu leur activité professionnelle au-delà du congé maternité rémunéré pour différentes raisons** (46,8 % des femmes interrogées) l'ont fait durant respectivement 4 à 6 mois et 7 à 12 mois. Seuls 9 % des femmes ont interrompu leur carrière durant moins de quatre mois. 10 % environ ont fait une pause de respectivement 1 à 2 ans et 2 à 5 ans,

voir même durant plus de cinq ans⁴⁵. Les 15 % de femmes restantes n'avaient pas encore repris une activité professionnelle au moment du sondage ou n'allaient pas le faire. La durée de l'interruption varie en fonction du niveau de formation. La part des femmes qui sont restées à la maison plus d'une année après la naissance du plus jeune de leurs enfants diminue avec l'augmentation du niveau de formation⁴⁶. Les femmes au bénéfice d'une formation de l'école obligatoire ont en particulier interrompu leur activité professionnelle plus longtemps que la moyenne ; 41 % d'entre elles indiquent avoir arrêté de travailler durant 2 à 5 ans. Chez les femmes au bénéfice d'une formation du niveau secondaire II ou tertiaire, seuls respectivement 11 % et 8 % ont interrompu leur activité professionnelle pour une si longue durée.

Graphique 2-4 : Quelles situations avez-vous vécues au moment de reprendre une activité professionnelle?



Remarque : données sur une échelle de 1 à 10 / source : sondage Ecoplan 2022

Les femmes qui ont repris leur activité professionnelle après une interruption et celles qui planifient la prise d'une activité ont été priées de s'exprimer sur les difficultés rencontrées au moment de réintégrer ou d'intégrer le monde du travail. Voici les résultats : les femmes expriment principalement le manque de possibilités pour concilier vies professionnelle et familiale en raison des exigences professionnelles (voir le graphique 2-4). Les femmes qui avaient déjà repris une activité professionnelle devaient évaluer la charge engendrée par les doubles exigences du travail et de la famille. Elles la considèrent comme forte, avec une note moyenne de 6,5 sur une échelle de 1 à 10. Elles estiment également que leurs chances sur le marché du travail sont réduites en raison de leurs obligations familiales (note de 5,4).

⁴⁵ La durée moyenne de la pause familiale de cinq ans selon les données de l'OFS (2022b) est probablement attribuable aux femmes qui ont arrêté de travailler relativement longtemps, et qui ont donc poussé la moyenne vers le haut. Cette valeur n'est pas directement comparable à celle de la présente étude, cette dernière ayant interrogé les femmes avec des enfants de moins de 12 ans, alors que le sondage de l'OFS s'adresse aux femmes avec des enfants de moins de 15 ans. Par ailleurs, la présente étude indique la durée en fonction de certaines catégories, ce qui ne permet pas de donner la moyenne.

⁴⁶ Formation de l'école obligatoire : 87 %, apprentissage : 78,8 %, maturité : 79 %, université : 71,8 %

Pour les femmes qui n'avaient pas encore repris une activité lucrative cette valeur est nettement supérieure, avec 6,3. En revanche, d'autres facteurs comme un changement de branche, des qualifications professionnelles obsolètes et l'éventuelle nécessité de devoir entreprendre une nouvelle formation ou formation continue semblent jouer un rôle moins important en matière de réinsertion (voir le graphique A-5 en annexe).

2.3 Facteurs qui influencent l'activité lucrative et le taux d'occupation

Finalement, l'étude examine quels facteurs ont une influence sur l'activité lucrative et le taux d'occupation des femmes, et qui représentent donc de potentiels obstacles ou, au contraire, se révèlent encourageants. L'accent est ici notamment mis sur la perception et la position des femmes actives et non actives professionnellement, ainsi que des femmes satisfaites et non satisfaites de leur situation professionnelle.

2.3.1 Évaluation des facteurs et des normes

a) Évaluation des facteurs institutionnels et structurels

Le graphique 2-5 ci-après (et le graphique A-4-6 en annexe) montre les différences relatives à l'évaluation des facteurs structurels et institutionnels entre les femmes actives et non actives professionnellement. Les participantes ont été priées d'évaluer l'importance de chaque facteur en fonction de leur situation personnelle.

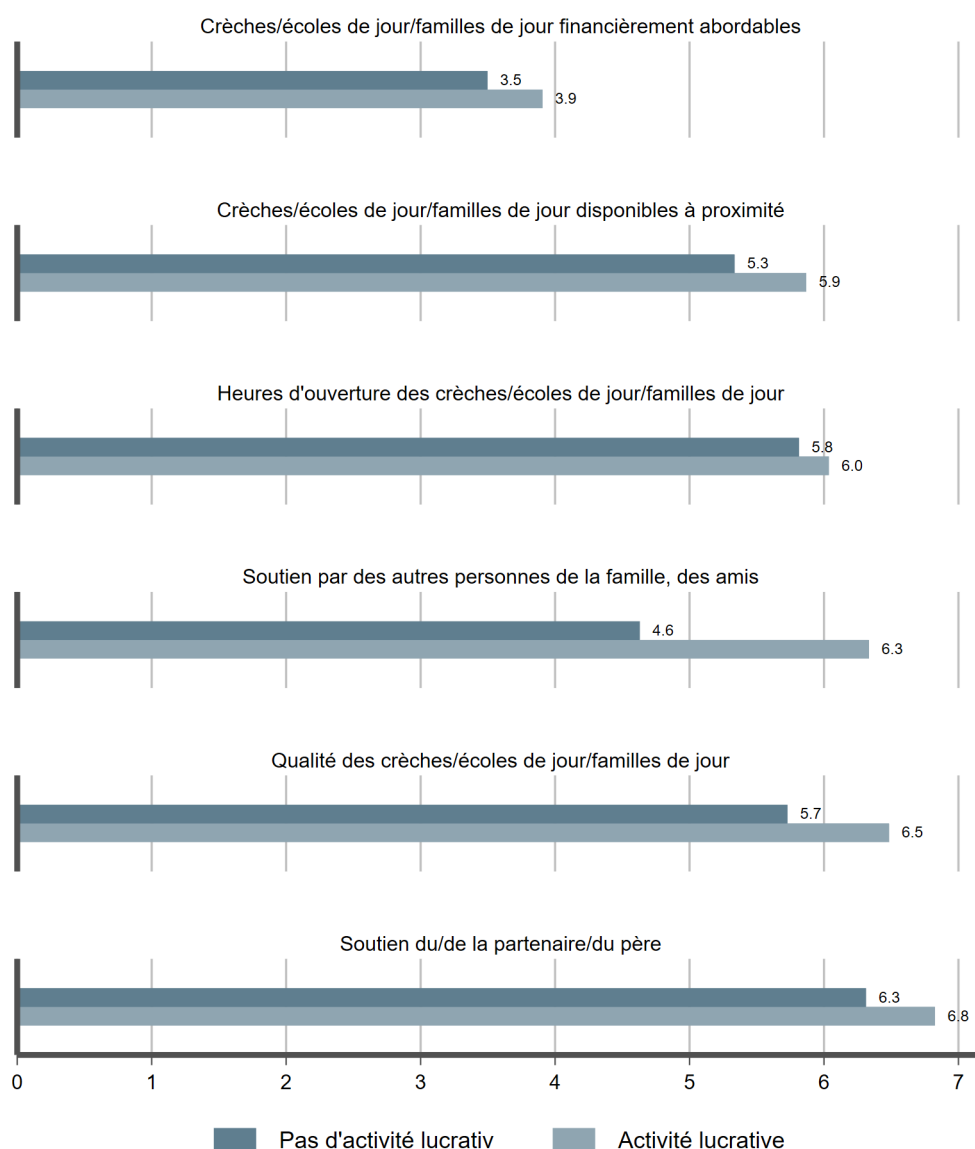
- De manière générale, l'accessibilité financière de l'accueil extrafamilial des enfants est considérée comme insuffisante, ce aussi bien de la part des femmes actives et non actives professionnellement (notes de respectivement 3,9 et 3,5 sur une échelle de 1 à 10). La disponibilité, la qualité et les heures d'ouverture sont, en revanche, mieux notées. L'ensemble des facteurs relatifs à l'accueil extrafamilial des enfants sont significativement mieux évalués par les femmes qui exercent une activité lucrative que par celles qui ne sont pas actives professionnellement – à l'exception des heures d'ouverture. Ce phénomène peut être lié au fait que les femmes qui exercent une activité lucrative sont mieux à même d'évaluer ces facteurs que les femmes non actives professionnellement, ces dernières faisant moins appel aux solutions de garde extrafamiliale des enfants ou avec le fait que les femmes qui évaluent négativement ces facteurs ne travaillent pas⁴⁷.
- Les plus fortes disparités concernent toutefois le soutien fourni par les proches, amis et amies. En effet, les femmes qui exercent une activité lucrative jugent ce facteur nettement plus important que les femmes non actives professionnellement. Ce résultat peut être attribué au fait que les femmes actives professionnellement font plus souvent appel à ce soutien et/ou reçoivent davantage de propositions en ce sens⁴⁸.

⁴⁷ Les chiffres en comparaison : Enfant placé en crèche : 10,3 % pour les femmes qui n'exercent pas d'activité lucrative, 28,2 % pour les femmes qui exercent une activité lucrative ; enfant placé dans une famille de jour : 3,9 % pour les femmes qui n'exercent pas d'activité lucrative, 10,5 % pour les femmes qui exercent une activité lucrative ; enfant placé dans une école de jour : 8,6 % pour les femmes qui n'exercent pas d'activité lucrative, 12 % pour les femmes qui exercent une activité lucrative.

⁴⁸ 14, 2% des femmes non actives professionnellement de l'échantillon ont recours à des proches ou à des amis et amies pour faire garder leurs enfants ; cette part est de 45,6 % chez les femmes actives professionnellement.

- Des différences apparaissent également en ce qui concerne la perception du caractère favorable aux familles de l'environnement professionnel. En effet, les femmes qui exercent une activité lucrative notent mieux la convivialité pour les familles de leur profession que les femmes non actives professionnellement. Il est clair que les femmes qui considèrent leur profession comme favorable aux familles ont davantage de probabilité d'exercer une activité lucrative que les femmes qui évaluent moins bien le caractère favorable aux familles. Le graphique A-8 en annexe montre dans quelle mesure la convivialité de l'environnement professionnel pour les familles telle que perçue par les femmes diffère entre les branches. Étant donné que le nombre d'observations est très faible dans plusieurs branches, ces chiffres doivent être interprétés avec prudence. Dans l'ensemble, la tendance suivante se dessine : dans les domaines de la santé humaine et de l'action sociale, du nettoyage/facility management, dans le transport et l'entreposage, ainsi que du commerce/commerce de détail/réparation, les conditions ont tendance à être relativement mal perçues ; les meilleures notes en matière de convivialité pour les femmes apparaissent en moyenne dans la construction, le secteur des activités financières et d'assurance, l'industrie manufacturière/l'approvisionnement énergétique, ainsi que le domaine art/divertissement/ménages privés/autres services.
- La suppression de prestations en raison d'un second revenu, ainsi qu'une charge fiscale accrue sont dans l'ensemble évaluées comme importantes (respectivement 6,6 et 7,3 sur 10, notes non mentionnées dans le graphique 2-5), c'est-à-dire que les femmes considèrent que ces éléments reflètent très fortement leur situation.

Graphique 2-5 : Évaluation de l'importance des facteurs qui suivent sur la situation personnelle de 1 (pas du tout d'accord) à 10 (entièrement d'accord)



N = 233 Pas d'activité lucrative / 779 Activité lucrative

Source : sondage Ecoplan 2022

Les femmes interrogées ont non seulement dû évaluer l'importance de chaque facteur sur leur situation personnelle, mais aussi l'importance de chaque facteur en soi (voir le graphique A-7 en annexe). À cet égard, il apparaît que la situation financière générale du ménage et les conditions favorables aux familles de l'environnement de travail sont dans l'ensemble perçues comme très importantes ; plus de 80 % des femmes évaluent ces facteurs comme essentiels. Une part tout aussi élevée des femmes qui exercent une activité lucrative mentionnent le soutien par le ou la partenaire comme très important et parmi les femmes qui n'exercent pas d'activité lucrative, le facteur de l'accessibilité financière à la garde

des enfants est également considéré comme très important par plus de 80 % des femmes. La suppression de prestations étatiques et une augmentation de la charge fiscale due au revenu secondaire sont le moins souvent considérées comme des facteurs très importants (respectivement 54 % et 59 %). Les femmes qui vivent dans un ménage disposant d'un revenu mensuel faible (jusqu'à 5 000 francs) estiment toutefois l'importance de ce facteur de manière significativement plus élevée que les ménages disposant d'un revenu plus élevé (dès 12 000 francs).

b) Évaluation des normes sociétales, des préférences et convictions personnelles

Le graphique 2-6 ci-après montre les différences d'opinions entre les femmes actives et non actives professionnellement sur la maternité et l'activité lucrative. Les femmes avec enfants qui exercent une activité lucrative estiment nettement plus souvent qu'il est bon pour un enfant que sa mère travaille. Elles se positionnent également de manière significativement plus positive vis-à-vis de l'accueil extra-familial et de la garde par d'autres personnes que la mère comme personne de référence principale. Ce fait peut notamment s'expliquer par les expériences vécues durant l'activité professionnelle ou par une sélection dans l'activité lucrative en fonction des opinions personnelles. Aussi bien les femmes actives que non actives professionnellement ayant des enfants considèrent toutefois que l'activité professionnelle et la maternité sont difficilement conciliables ; les femmes actives professionnellement tendent cependant moins fortement vers cette affirmation.

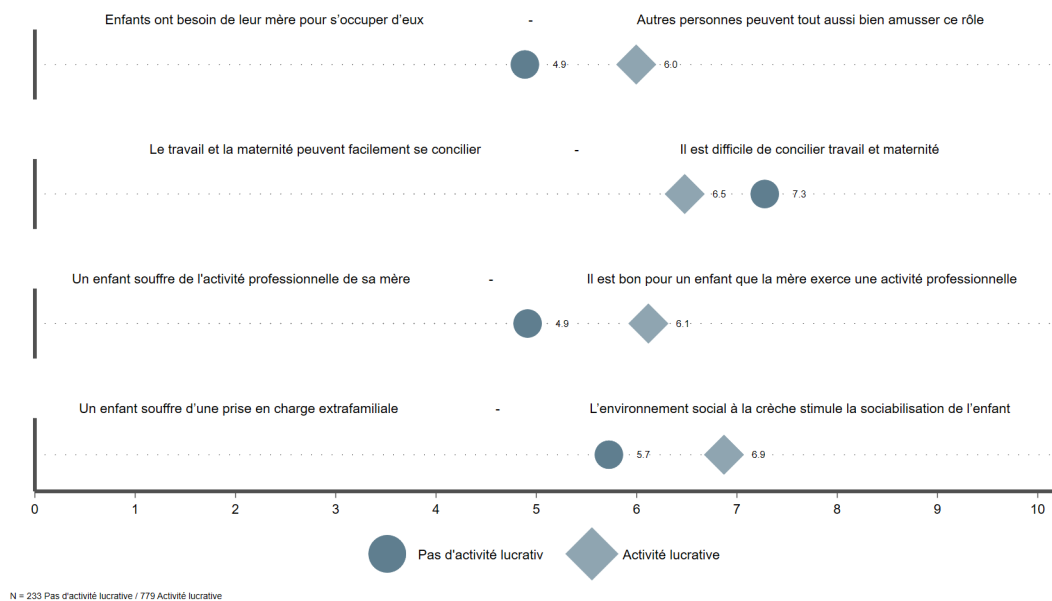
En plus des disparités entre les femmes actives et non actives professionnellement, des écarts apparaissent pour la moyenne des valeurs et normes mentionnées entre les différents niveaux de formation des femmes et les régions linguistiques : les mères de langue maternelle française en particulier sont significativement moins attachées à des normes de genre conservatrices en lien avec la garde extra-familiale des enfants et l'activité lucrative des femmes avec enfants. Parmi les femmes au bénéfice d'une formation de haut niveau (diplôme tertiaire) aussi, les normes de genre conservatrices semblent en moyenne moins dominantes⁴⁹. Les mères de Suisse italienne ont en moyenne des positions plus conservatrices, notamment sur les questions du rôle de la mère et de la garde extrafamiliale où leurs réponses diffèrent significativement de celles des Suisses alémaniques et des Suisses romandes⁵⁰.

Le sondage a également porté sur l'importance subjective de la sécurité financière, de l'indépendance et de la réalisation professionnelle, ainsi que du temps consacré à la famille, au temps libre et aux loisirs. Sans surprise, les femmes actives professionnellement considèrent la sécurité financière et l'indépendance, ainsi que la réalisation professionnelle nettement plus importantes que les femmes non actives professionnellement. En revanche, aucune différence n'apparaît pour l'importance du temps consacré à la famille. En effet, aussi bien les femmes qui travaillent que celles qui ne travaillent pas considèrent cet aspect comme le plus important (voir le graphique A-9 en annexe).

⁴⁹ Cet écart apparaît tant pour un indice qui représente une moyenne des quatre questions que pour chacune des quatre questions individuellement, sauf pour celle sur la conciliation entre maternité et activité lucrative. La différence entre les niveaux de formation ne concerne en outre pas la question sur l'éventuelle souffrance des enfants gardés à l'extérieur de la famille.

⁵⁰ Dans l'échantillon, 578 femmes germanophones, 281 femmes francophones et 111 femmes italophones ont été interrogées.

Graphique 2-6 : Parmi ces affirmations opposées, lesquelles reflètent davantage votre avis?



Remarque : plus les femmes se positionnaient en faveur d'une affirmation, plus elles étaient d'accord avec cette dernière.
 Source : sondage Ecoplan 2022

2.3.2 Déterminants de l'activité lucrative et du taux d'occupation

Les analyses descriptives des facteurs structurels, institutionnels et normatifs révèlent certaines différences substantielles entre les femmes actives et non actives professionnellement. L'analyse statistique réalisée via un modèle de régression (voir chapitre 2.1.3) indique quels facteurs influencent de manière significative la décision d'exercer une activité lucrative et, le cas échéant, à quel taux d'occupation, lorsque d'autres facteurs sont maintenus à des valeurs constantes. L'analyse permet également de vérifier d'autres facteurs d'influence possibles, comme le contexte socio-démographique. Lors de l'interprétation des résultats du modèle statistique, il convient de tenir compte du fait que le sondage a porté sur la situation actuelle des femmes avec enfants. Ces dernières ont décidé d'exercer une activité professionnelle ou non dans les conditions en vigueur au moment de l'enquête. Il n'est donc pas possible d'évaluer dans quelle mesure un changement de ces conditions déboucherait sur une autre décision. Il ne faut pas non plus oublier que la situation professionnelle en soi peut également influencer l'évaluation de certains facteurs. Si l'on considère les résultats de l'analyse descriptive (chapitre 2.3.1) et les réponses à la question de savoir dans quelles conditions les femmes débuteraient une activité lucrative ou augmenteraient leur taux d'occupation (chapitre 2.2.1), on peut en identifier des facteurs qui encouragent l'activité lucrative des femmes et d'autres qui la freinent.

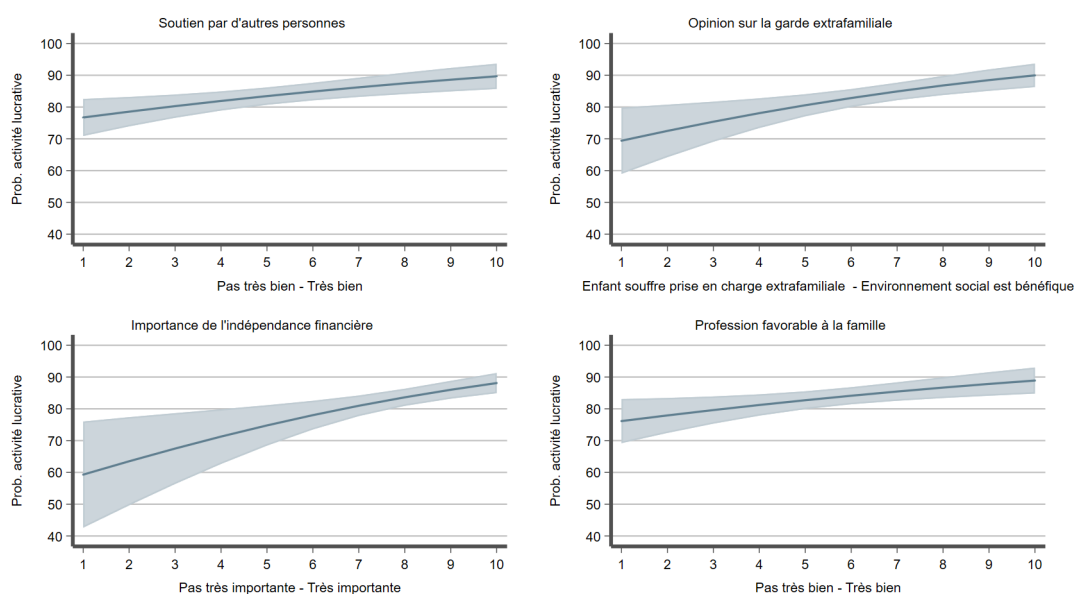
a) Activité lucrative

Le graphique 2-7 ci-après illustre les principaux résultats de la première analyse de régression (voir graphique A-2-10 et l'explication qui suit pour les détails). Il représente les variables qui influencent de

manière statistiquement significative la probabilité qu'une femme exerce une activité lucrative. Voici les principaux résultats :

- La plus forte corrélation concerne **l'importance de l'indépendance financière**. Les femmes qui évaluent ce facteur comme moins important ont une probabilité plus faible d'exercer une activité lucrative que les femmes qui le considèrent comme plus important. Cette corrélation existe également – dans une moindre mesure – pour l'importance de la sécurité financière. L'importance de la réalisation professionnelle et du temps passé avec la famille ou consacré aux loisirs n'exercent par contre pas d'influence significative sur l'activité lucrative.
- **L'avis sur la garde extrafamiliale des enfants** semble être un facteur important dans la décision des femmes avec enfants d'exercer une activité lucrative ou non. Ainsi, **les femmes qui estiment davantage qu'un enfant souffre de l'accueil extrafamilial a moins de probabilité d'exercer une activité lucrative**. Cette corrélation existe également pour l'opinion personnelle sur le fait qu'un enfant puisse souffrir de l'activité professionnelle de sa mère et qu'un enfant a besoin de sa mère comme principale personne de référence. L'avis des femmes sur la conciliation entre maternité et activité professionnelle n'exerce en revanche pas d'influence significative sur la probabilité d'exercer une activité lucrative.

Graphique 2-7 : Influence sur la probabilité d'exercer une activité lucrative



Remarque : effets marginaux moyens⁵¹ avec un intervalle de confiance de 95 % / Source : sondage Ecoplan 2022

- **Le soutien apporté par d'autres personnes de l'environnement lors de la garde des enfants** exerce aussi une certaine influence. Les femmes qui notent cet aspect positivement ont ainsi davantage de probabilités d'exercer une activité lucrative. **L'évaluation des offres de garde extrafamiliale des enfants, comme la disponibilité, la qualité ou les coûts, ne semble pas influencer**

⁵¹ L'effet marginal représenté montre le degré de probabilité d'exercer une activité lucrative pour les différentes valeurs des variables indépendantes concernées.

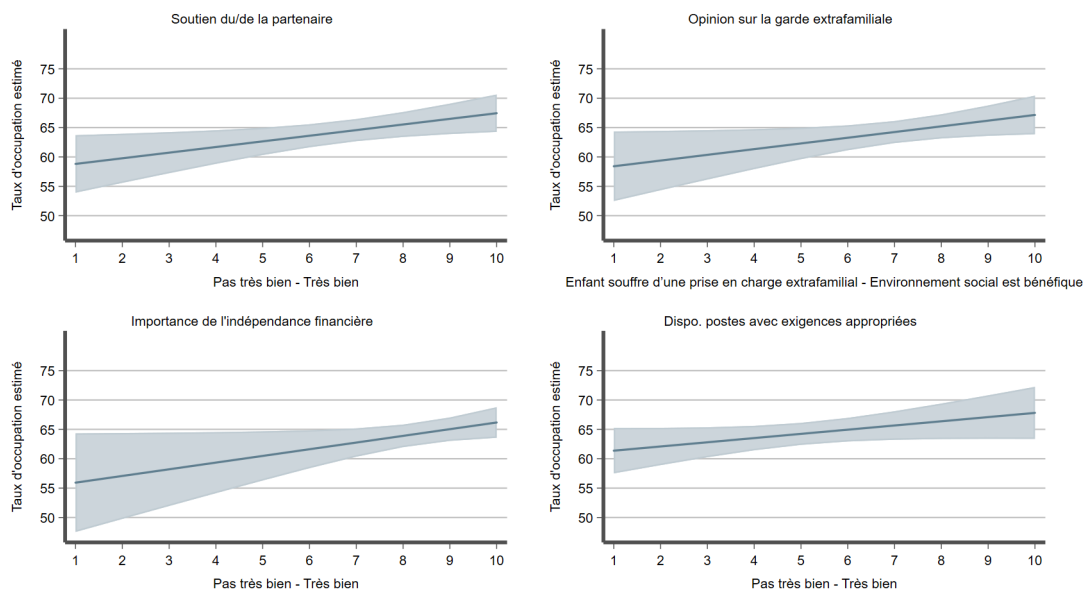
significativement la décision des femmes avec enfants d'exercer ou non une activité lucrative. Toutefois, il faut noter que l'accessibilité financière de l'accueil extrafamilial des enfants, comme le montre le graphique 2-5, obtient clairement une note insatisfaisante. Le soutien apporté par des proches ou des amis joue en particulier un rôle central lorsqu'un ménage ne peut pas ou difficilement financer une solution de garde extrafamiliale des enfants ; c'est la raison pour laquelle ce facteur est considéré comme important. Ce phénomène correspond aux chiffres obtenus sur la garde extrafamiliale des enfants dans le sondage : 46 % des femmes qui exercent une activité lucrative rapportent que le plus jeune de leurs enfants passe une journée au moins dans une crèche, une école de jour ou une famille de jour. Elles sont tout aussi nombreuses à affirmer que leur enfant est gardé au moins un jour par semaine par un ami, une amie ou des proches, 13 % ayant recours aux deux formes de garde. Le soutien par des amis et des proches, ainsi que les solutions institutionnelles d'accueil extrafamilial des enfants semblent autant se compléter que se substituer.

- L'analyse statistique confirme le lien observé entre le caractère favorable aux familles de la profession et la décision d'exercer une activité lucrative (voir le graphique 2-3, chapitre 2.2.1). **Les femmes qui considèrent leur profession comme favorable aux familles ont ainsi plutôt tendance à travailler.**

b) Taux d'occupation

La partie précédente a examiné les facteurs qui influencent la probabilité qu'une femme soit active professionnellement. Dans cette section, nous allons analyser sur le plan statistique le lien entre les mêmes facteurs et le *taux d'occupation des femmes qui exercent une activité lucrative*. Le graphique 2-8 illustre les principaux résultats d'une analyse de régression linéaire (voir graphique A-2-11 et l'explication qui suit pour les détails). Il représente les variables qui influencent le taux d'occupation de manière significative.

L'importance de l'indépendance financière et l'opinion des femmes sur la garde extrafamiliale des enfants influencent également le taux d'occupation de manière significative. Si l'appréciation du caractère favorable aux familles de la profession a un impact sur la probabilité qu'une femme exerce une activité professionnelle, elle n'a par contre pas d'influence sur le taux d'occupation des femmes qui travaillent. En revanche, la possibilité telle que perçue par les femmes interrogées de trouver un poste offrant des conditions adéquates influence positivement le taux d'occupation. Si l'on regarde comment les femmes interrogées notent le facteur « possibilités de trouver un poste avec des exigences appropriées », on constate que les notes sont supérieures à la moyenne dans les domaines de l'enseignement, ainsi que dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale. Elles sont par contre inférieures à la moyenne dans l'hébergement et la restauration, ainsi que dans la branche du nettoyage. Le soutien fourni par le ou la partenaire est également pertinent sur le plan statistique. Plus les femmes notent positivement ce facteur, plus leur taux d'occupation est élevé. Le soutien du ou de la partenaire n'a cependant pas d'influence sur la probabilité d'exercer une activité lucrative.

Graphique 2-8 : Influence sur le taux d'occupation

Remarque : effets marginaux avec un intervalle de confiance de 95 %. Source : sondage Ecoplan 2022

2.4 Conclusion

Sur la base des résultats du sondage, les facteurs suivants apparaissent comme particulièrement pertinents lors de la décision des femmes avec enfants en Suisse d'exercer une activité lucrative ou non.

- À l'échelon structurel, **l'accessibilité financière des offres d'accueil extrafamilial des enfants** est en particulier considérée comme mauvaise ; elle explique toutefois moins bien la décision de travailler professionnellement que la garde assurée par des proches ou des amis. On peut supposer que ce facteur est particulièrement important pour de nombreuses familles en raison des coûts de garde élevés et qu'on a en fin de compte affaire à un effet de substitution. Or, cette option n'étant pas envisageable pour toutes les familles, par exemple parce que les grands-parents n'habitent pas à proximité, ce facteur peut engendrer des inégalités. Par ailleurs, un tiers des femmes rapportent qu'elles choisiraient de travailler ou d'augmenter leur taux d'occupation si les offres d'accueil extrafamilial des enfants étaient moins chères. Ces résultats montrent qu'il est clairement nécessaire d'agir sur ce point.
- Si l'on considère les facteurs structurels, la grande importance accordée à **un environnement professionnel favorable aux familles** est marquante. Une très grande part des femmes interrogées considèrent ce facteur comme important. Comme le montrent les résultats des analyses statistiques, ce facteur est très pertinent non seulement pour la décision de travailler que pour l'augmentation du taux d'occupation. Le besoin des femmes avec enfants de trouver un poste offrant des exigences adéquates, ainsi que les possibilités de travailler à temps partiel ou de réduire provisoirement leur taux d'occupation en font également partie. À cet égard, il apparaît clairement que les employeurs doivent agir. Pour pouvoir conserver le potentiel de main-d'œuvre féminin dans leur entreprise et leur branche ou acquérir ce potentiel dans leur branche, les employeurs doivent impérativement créer des conditions qui permettent aux femmes avec enfants de pouvoir travailler correctement et

avec plaisir. La manière de réaliser cet objectif divergera en fonction des branches et des données spécifiques, comme le travail en présentiel ou en équipe.

- **Le contexte socio-démographique** influence fortement l'activité lucrative des femmes avec enfants. En effet, les femmes dont le niveau de formation est plus faible et celles qui proviennent d'États tiers n'exercent pas souvent une activité lucrative ; parallèlement, nombre d'entre elles rapportent qu'elles souhaiteraient (plus) travailler. Des mesures de promotion ciblées sur ce groupe socio-démographique peuvent s'avérer efficaces, car il semble y avoir à ce niveau un large potentiel non exploité. En même temps, de nombreuses branches avec des postes nécessitant peu de qualifications souffrent en ce moment d'une forte pénurie de main-d'œuvre ; ces branches pourraient bénéficier d'une plus grande participation de ce groupe au marché du travail.
- Il est toutefois clair qu'outre les facteurs institutionnels et structurels, **les convictions et valeurs personnelles des femmes** jouent également un rôle. Sur ce point, notre sondage confirme des études similaires menées dans les pays germanophones : des images de genre plus conservatrices sur la garde extrafamiliale des enfants et l'activité professionnelle des femmes avec enfants sont relativement répandues. Dans notre étude, ces stéréotypes de genre ont tendance à se manifester plus souvent parmi les femmes qui ne travaillent pas et qui sont moins formées. Le fait que les valeurs personnelles exercent parfois une influence significative sur la décision de travailler peut, dans une certaine mesure, limiter l'efficacité d'éventuelles initiatives pour les facteurs structurels et institutionnels. Une étude sur la réforme visant à développer les écoles à horaire continu dans les cantons de Berne et de Zurich en 2010 montre toutefois que des facteurs institutionnels – ici la disponibilité d'un accueil extrascolaire des enfants – peuvent influencer les avis sur la maternité et l'activité professionnelle des mères qui travaillent⁵². Parallèlement, on constate un rapport significatif entre la décision de travailler ou d'augmenter le taux d'occupation et le positionnement relatif à l'indépendance financière. Ainsi, une sensibilisation des femmes à l'importance de l'indépendance financière et d'un revenu propre, notamment dans le cadre d'une séparation et en matière de prévoyance professionnelle, semble représenter un champ d'action pertinent.

⁵² Roth (2020)

3 Sondage auprès des associations de branches

Les employeurs jouent également un rôle important dans la question de la réintégration des femmes avec enfants sur le marché du travail. Ils peuvent influencer la participation des femmes au marché du travail non seulement à travers leur comportement de recrutement, mais aussi en offrant des conditions d'engagement plus propices à la conciliation entre vies professionnelle et familiale. Dans le cadre de la présente étude, nous avons demandé aux employeurs de s'exprimer sur les facteurs qui, selon eux, représentent un obstacle ou au contraire un moteur à la participation des femmes avec enfants au marché de l'emploi ; ils ont également dû évaluer les possibilités d'action en vue de réduire d'éventuels facteurs aggravants. Des associations de branches de différents secteurs économiques ont été interrogées au nom des employeurs. Les unions patronales représentent les intérêts de leurs membres vis-à-vis des acteurs économiques, politiques et publics. Elles communiquent régulièrement avec leurs membres et connaissent les besoins des entreprises dans le cadre de la pénurie de main-d'œuvre.

3.1 Méthodologie

3.1.1 Sélection des associations de branches

Afin d'intégrer dans l'analyse des branches aux conditions différentes, et donc de représenter le point de vue des employeurs de la manière la plus complète possible, nous avons dans un premier temps analysé la part de femmes dans divers secteurs économiques. Lors de la sélection des secteurs économiques, nous avons tenu compte aussi bien de la part des femmes et de leur taux d'occupation, que de l'évolution de la part des femmes en fonction de la cohorte d'âge. L'enquête suisse sur la population active (ESPA) de l'OFS, qui se base sur les différents secteurs de la Nomenclature générale des activités économiques (NOGA) de 2008, a servi de base. Dans un deuxième temps, nous avons analysé la proportion de temps partiels dans le but de prendre en compte une différence supplémentaire entre les branches. Les résultats se trouvent à l'annexe B.

Sur la base de ces analyses, nous avons, d'une part, pris en compte les branches qui **enregistrent une part élevée de femmes** et qui sont donc davantage touchées lorsque des femmes quittent (en partie) le marché du travail. Ces caractéristiques concernent **l'hébergement et l'hôtellerie**, ainsi **que la santé humaine et l'action sociale**, qui présentent également une grande part d'**activités à temps partiel** parmi les femmes. Dans **les activités financières et d'assurance**, la part de femmes et la part de temps partiels sont nettement plus faibles ; ce phénomène suggère l'existence d'obstacles à l'activité lucrative des femmes dans ces branches et éventuellement un manque de possibilités permettant de travailler à temps partiel. **L'industrie manufacturière** enregistre également un faible taux de femmes et, par rapport aux autres branches, la plus faible part de temps partiels. Dans **le secteur de l'information et de la communication**, la part de femmes est également faible, la part de temps partiels augmentant toutefois fortement chez les femmes âgées de 30 à 35 ans. En accord avec le groupe d'accompagnement, nous avons ajouté **le commerce de détail** aux secteurs économiques susmentionnés et défini les associations à interroger pour chacune des branches. Le graphique A-14 en annexe énumère l'ensemble des associations et des partenaires interrogés.

3.1.2 Réalisation des entretiens

Pour réaliser les sondages auprès des employeurs, nous avons choisi la méthode des **entretiens semi-structurés**. Cette forme d'enquête permet de traiter certaines **questions de manière standard** tout en abordant les **différentes conditions** propres aux branches. De plus, elle permet de poser des **questions complémentaires** et d'approfondir certains aspects pertinents en fonction du déroulement de l'entretien. Les entretiens se sont basés sur un guide qui portait, dans la première partie, sur **l'évaluation de la situation actuelle** des femmes et, plus spécifiquement, celle des femmes avec enfants dans la branche. Les questions portaient sur les avantages et les inconvénients de la branche dans les différents points. Dans la deuxième partie, **les défis** rencontrés par les associations en lien avec la pénurie de main-d'œuvre actuelle ont été abordés, ainsi que le rôle que les femmes avec enfants pourraient jouer à cet égard. Troisièmement, nous avons demandé aux associations de nous communiquer si elles prévoyaient de prendre des **mesures** pour mobiliser les femmes avec enfants en qualité de main-d'œuvre et, le cas échéant, de nous les exposer. Au total, nous avons réalisé **14 entretiens de 45 à 60 minutes** chacun. Les résultats des entretiens ont été documentés dans un procès-verbal (sous forme de mots-clés) et leur qualité analysée aux fins du présent rapport.

3.2 Résultats du sondage mené auprès des associations de branches

Les parties qui suivent présentent les résultats du sondage mené auprès des associations de branches après densification et structuration des affirmations. Ces dernières reflètent le point de vue des différentes associations de branches. Lors de l'interprétation des résultats, il convient de tenir compte du fait que les associations ont tendance à se positionner de manière positive et qu'elles se livrent peu à l'autocritique.

3.2.1 Facteurs favorables et défavorables à la participation des femmes avec enfants au marché du travail

Selon les associations, ce sont principalement les **conditions de travail** en vigueur dans les différentes branches qui influencent l'activité professionnelle des femmes. La flexibilité en matière d'horaires et d'organisation du travail, ainsi que les possibilités de travailler à temps partiel jouent notamment un rôle important. Les passages qui suivent abordent plus en détail les différentes conditions de travail et représentent les facteurs qui, du point de vue des employeurs, freinent ou encouragent le maintien et la réintégration des femmes avec enfants sur le marché du travail.

a) Les horaires de travail

Selon les renseignements fournis par les associations patronales, les femmes qui ont des enfants considèrent en principe **les horaires de travail** calqués sur les heures d'ouverture des institutions de garde extrafamiliale des enfants comme attrayants. À l'inverse, elles trouvent généralement que **les horaires de travail le soir, la nuit et les week-ends ne sont pas intéressants**. Dans le commerce de détail, l'hébergement et la restauration, les employés et employées travaillent principalement le soir et les week-ends, ce qui n'est pas considéré par les femmes comme des horaires favorables à la famille. Et pourtant, ces branches, à savoir le commerce de détail, l'hébergement et la restauration, ainsi que le secteur de la santé humaine et de l'action sociale enregistrent en comparaison les plus grandes parts de femmes. Selon les représentantes et représentants des branches, ce phénomène est d'une part dû

au fait que **de nombreuses places de travail à temps partiel** sont disponibles dans ces domaines et répondent à la demande des femmes avec enfants. D'autre part, de nombreuses femmes qui doivent travailler pour des raisons financières et donc accepter ces horaires de travail peu attrayants sont actives dans ces branches.

À l'inverse, comme le rapportent les représentantes et représentants des branches de la gastronomie et du commerce de détail, des horaires de travail décalés peuvent représenter **un avantage** pour les femmes avec enfant **en matière de conciliation entre travail et famille**. En effet, leur partenaire, le père de l'enfant ou des proches peuvent ainsi garder les enfants le soir ou durant les week-ends. Les femmes issues d'un contexte migratoire ont notamment souvent recours à cette solution, car elles organisent principalement la garde des enfants sur une base privée pour des raisons personnelles ou financières. De plus, comme l'expliquent les représentantes et représentants des branches concernées, le travail de nuit ou durant les week-ends est mieux rémunéré, raison pour laquelle il est privilégié par les groupes de population disposant d'un faible revenu.

Des horaires de travail irréguliers compliquent également la planification et la garantie de la garde (extrafamiliale) des enfants. Les villes proposent certes de plus en plus de crèches avec des heures d'ouverture prolongées, des offres de garde sous forme de modules individuels ou à la demande, mais les personnes qui travaillent dans le commerce de détail, l'hébergement et la restauration ou les soins ne sont pas en mesure de financer ces services. **Les activités saisonnières**, qui concernent l'hôtellerie, la gastronomie et le commerce de détail dans les régions de vacances, représentent des cas particuliers car les structures d'accueil extrafamilial des enfants y sont en principe moins présentes.

Contrairement aux horaires de travail irréguliers ou en dehors des heures de bureau ordinaires, les postes classiques dits « 9 heures-5 heures » sont également considérés comme favorables aux familles. Comme l'ont indiqué les branches concernées, les femmes qui ont des enfants considèrent les postes leur permettant de gérer elles-mêmes leurs horaires de manière flexible, comme le modèle du temps de travail annuel, encore plus attrayants.

b) La flexibilité

En matière d'organisation du travail, la flexibilité porte aussi bien sur **la définition de l'horaire** que sur **le lieu**. À cet égard, les branches qui offrent des professions permettant une certaine liberté (lieu et horaires de travail) estiment que ce sont des avantages de taille pour les femmes avec enfants, ces dernières pouvant ainsi adapter leur activité professionnelle à la garde des enfants. Ces possibilités concernent surtout les activités financières et d'assurance, le domaine de l'information et de la communication, ainsi que les activités commerciales dans d'autres branches. La digitalisation, mais aussi la crise du coronavirus, a accéléré la flexibilisation du monde du travail, notamment dans de nouveaux domaines; cette évolution répond non seulement aux besoins des femmes avec enfants, mais également à ceux d'autres travailleurs et travailleuses. Comme le constate l'association compétente, la branche de l'informatique, organisée de manière toujours plus agile, se considère comme particulièrement flexible. Dans ce domaine, les responsabilités ne sont pas attribuées sur la base de fonctions, mais de compétences et d'intérêts, ce que souhaitent et apprécient justement les femmes et notamment celles qui ont des enfants.

La thématique de la flexibilisation pose deux questions : est-ce que des conditions de travail – et en particulier des horaires – flexibles permettent d’augmenter la participation des femmes avec enfants au marché de l’emploi ? Ces facteurs peuvent-ils nuire à la conciliation entre travail et famille ? Ainsi, certains partenaires interrogés **se montrent critiques à l’égard de la flexibilisation**, car elle peut selon eux impliquer une disponibilité constante des collaborateurs et collaboratrices. La crise du coronavirus a également montré que l’imbrication entre vie professionnelle et vie privée peut générer une charge importante ; c’est en tout cas ce qui ressort des entretiens. Les employeurs considèrent quant à eux la flexibilité comme une chance pour les femmes avec enfants de pouvoir participer au marché du travail à des taux d’occupation plus élevés et d’assumer des positions impliquant davantage de responsabilités hiérarchiques. La littérature attribue également à la flexibilisation la capacité de réduire les écarts de salaire spécifiques aux genres lorsqu’une grande quantité de travail ne peut pas automatiquement être rémunérée de manière disproportionnée⁵³.

c) Les postes à temps partiel

La demande en postes de travail à temps partiel a augmenté dans toutes les branches. Comme l’indiquent les associations, les parents, mais aussi de plus en plus de jeunes souhaitent disposer de davantage de temps pour leur vie privée en dehors du travail. Alors que le temps partiel est établi dans certaines branches (commerce de détail, hébergement, soins et assistance), d’autres proposent principalement des postes à plein temps (information et communication, industrie manufacturière, activités financières et d’assurance). Dans toutes les branches, **plus la fonction est située au bas de l’échelle hiérarchique, plus les taux de travail à temps partiel sont nombreux**. Les associations patronales confirment d’ailleurs que, comme ce sont surtout les femmes avec enfants qui s’intéressent aux postes à temps partiel, elles sont plus souvent actives dans des **fonctions dotées de responsabilités réduites**.

La demande en emplois à temps partiel est élevée chez les femmes, ces dernières disposant ainsi de plus de temps pour s’occuper de leurs enfants en dehors du travail. Les femmes disent se sentir moins attirées par les branches qui proposent peu de postes à temps partiel, car elles considèrent que ces professions requièrent une disponibilité continue peu conciliable avec des tâches familiales. Selon les associations de branches, le fait que (pour cette raison) moins de femmes y travaillent réduit encore l’attractivité de ces secteurs. Du point de vue des employeurs, **le désavantage des postes à temps partiel** est la charge de travail supplémentaire sur les plans organisationnel et financier générée lorsque des activités doivent être réparties entre plusieurs collaborateurs et collaboratrices. Cet inconvénient perd toutefois en importance si l’on considère la pénurie de main-d’œuvre. Par ailleurs, les postes à temps partiel offrent des avantages aux entreprises s’ils permettent de **fidéliser les femmes, de maintenir le turnover à un faible niveau et, finalement, de réduire les coûts**. Les employeurs observent également que leurs employés et employées à temps partiel sont plus satisfaits de leur activité professionnelle et jouissent d’une meilleure santé.

Aujourd’hui, les **modèles de partage de poste** (également pour les positions de cadres, dit *top sharing*) ont gagné en réputation. Dans ce cas, un poste et les responsabilités y afférentes sont partagés entre deux personnes qui travaillent à temps partiel. Si les femmes avec enfants y ont davantage recours,

⁵³ Goldin (2014)

ces emplois concernaient 3,6 % seulement de l'ensemble des personnes actives occupées en Suisse en 2021⁵⁴. Les entretiens révèlent que dans la plupart des branches l'opinion selon laquelle les fonctions de cadre ne peuvent être exercées qu'à plein temps domine. Dans cette logique, travailler à temps partiel signifie aussi **avoir moins de chances de faire carrière**. Le secteur de la santé humaine et des actions sociales fait exception, les fonctions dirigeantes y étant souvent exercées à temps partiel.

Les branches qui enregistrent **une part élevée de postes à temps partiel** sont aussi celles où **le niveau de salaire est faible**. Dans ce cas de figure, le revenu de l'activité lucrative est particulièrement bas et des incitations négatives à l'emploi peuvent apparaître, par exemple si les frais de garde des enfants sont supérieurs au revenu professionnel. Les associations de branches ne sont toutefois pas en mesure d'estimer à quel point cet effet retient les femmes avec enfants de travailler. Les postes à temps partiel sont également plus souvent liés à des conditions d'engagement précaires. Les contrats de travail à durée déterminée, le travail sur appel, les postes au salaire horaire et les faibles cotisations aux assurances sociales sont des situations courantes dans le commerce de détail, l'hôtellerie-restauration et la santé. Les associations de branches sont conscientes que ce type de conditions de travail ne sont pas particulièrement intéressantes pour les femmes avec enfants. Ces postes d'auxiliaires sont pourtant volontiers utilisés pour réintégrer le monde de travail.

d) La rémunération

Conformément aux affirmations des partenaires interrogés dans le cadre de l'étude, les employeurs ne partent pas du principe que la rémunération a une influence directe sur la participation des femmes avec enfants au marché du travail. Ces déclarations ne correspondent pas aux modèles économiques explicatifs, mais peuvent se justifier par le fait que les branches où le **niveau salarial est élevé** (banques, immobilier, assurances et professions techniques) génèrent **peu d'incitations financières inopportunes** pour les femmes avec enfants, selon l'expérience des associations. Les impôts et les frais de garde des enfants peuvent être élevés et sembler défavorables, mais ils sont finalement supportables. Dans ces professions, les femmes sont selon les associations aussi souvent dans une relation avec un partenaire qui génère lui-même un revenu élevé, raison pour laquelle un gain supplémentaire n'est pas en soi une motivation suffisante. À l'inverse, les personnes qui travaillent dans des branches où le **niveau de salaire est faible** (hôtellerie, commerce de détail) sont souvent soumises à une **pression financière** et travaillent donc par nécessité, indépendamment des effets financiers sur le revenu du ménage. Souvent, la garde des enfants est assurée par des personnes de l'entourage pour que l'activité lucrative soit financièrement plus rentable.

e) Activités professionnelles et image des branches

Des représentants et représentantes de branches rapportent que certaines **activités professionnelles sont difficilement conciliables avec le quotidien familial**, raison pour laquelle elles ne sont pas particulièrement appréciées par les femmes avec enfants. Il s'agit par exemple des gérants et gérantes d'immeubles, qui doivent être atteignables 24h sur 24 et se rendre à des rendez-vous en soirée. On peut également citer ici les professions qui nécessitent beaucoup de déplacements, d'activités de représentation et une charge de travail élevée ; l'expérience montre que les femmes avec enfants s'en

⁵⁴ OFS (2022) Caractéristiques de la main-d'œuvre : plein temps et temps partiel.

détournement. Il semblerait que ces questions influencent moins les hommes avec enfants lors du choix de leur profession. Les associations patronales se demandent toutefois dans quelle mesure ces activités pourraient aussi être adaptées ou si certaines professions ne jouissaient pas d'une réputation qui ne correspond pas à la réalité. Selon les représentants et représentantes des branches, certains secteurs renvoient **une image peu favorable aux familles ou typiquement masculine de l'environnement de travail** ; cette étiquette dissuade les femmes de choisir ces activités professionnelles au moment de l'orientation professionnelle déjà. Le secteur informatique ou l'industrie manufacturière s'estiment particulièrement concernés, ces branches ayant de la peine à attirer des femmes au niveau de la formation de base. Si la part de femmes est faible, celle des femmes avec enfants est encore moindre. D'autres branches se plaignent également de problèmes d'image. Si une certaine prise de conscience de l'importance des offres de garde extrafamiliale des enfants a lieu durant la pandémie de coronavirus, on suppose que les parents fixent aujourd'hui leurs priorités différemment en matière de conciliation. **La réputation d'une branche**, telle que renvoyée par les médias également, représente donc aussi un facteur d'influence pour la participation des femmes avec enfants au marché du travail.

f) L'accueil extrafamilial des enfants

Est-ce que **la disponibilité, les coûts et la qualité des offres d'accueil extrafamilial des enfants** influencent la participation des femmes avec enfants au marché du travail ? Les associations patronales ne répondent pas toutes de la même manière à cette question. Dans l'hébergement, le commerce de détail et les soins ambulatoires, on constate que **la faible disponibilité ou la mauvaise accessibilité** des offres de garde extrafamiliale des enfants, en particulier dans les régions rurales, représentent un obstacle à la participation des femmes avec enfants au marché du travail. Les mêmes représentants des branches constatent également que dans les villes **les heures d'ouverture des crèches**, qui ne correspondent pas aux horaires de travail, représentent un défi. Les employeurs estiment toutefois aussi que le manque de propension des femmes à faire garder leurs enfants à l'extérieur de la famille est un obstacle.

3.2.2 Propositions pour encourager la participation des femmes avec enfants au marché du travail

On constate aussi bien dans les activités financières et d'assurance, dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, ainsi qu'en partie dans le commerce de détail, que les femmes réduisent fortement leur taux d'occupation après avoir fondé une famille ; dans d'autres branches, elles changent d'orientation ou se retirent de la vie professionnelle. Si les associations concernées **ne disposent pas d'une stratégie globale** pour répondre à ce défi, leurs efforts s'inscrivent dans un contexte de portée générale. Pour pallier la pénurie de main-d'œuvre, elles veulent promouvoir la conciliation entre la vie professionnelle et familiale, et améliorer les conditions de travail pour l'ensemble des employés et des employées.

a) La promotion des femmes en général

L'industrie MEM et la branche de l'informatique enregistrent un faible taux de femmes. Elles estiment qu'il y a peu de potentiel inexploité, en particulier chez les femmes avec enfants, et investissent ainsi de manière ciblée dans **la promotion des femmes au niveau de la formation obligatoire** et des

études dans l'optique de créer une nouvelle génération de main-d'œuvre féminine. Lancés avant la forte pénurie de main-d'œuvre actuelle, ces programmes vont être poursuivis et développés à l'avenir.

Les femmes sont nettement moins représentées que les hommes dans les fonctions dirigeantes, et ce dans toutes les branches. Les associations s'engagent donc **pour la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de l'égalité des chances** en lien avec la formation et la vie professionnelle. Elles souhaitent étendre les possibilités de carrière des femmes par le biais de différentes offres ad hoc : événements et plateformes de réseautage pour favoriser l'échange d'expériences entre les femmes, programmes de coaching et de mentorat pour aider les femmes à planifier leur parcours professionnel ou encore programmes internes aux entreprises pour accompagner les femmes à travers les différentes étapes de leur carrière. Certaines associations, comme Employeurs banques, réalisent aussi des monitorings pour vérifier l'égalité salariale, cette dernière étant également considérée comme un facteur attractif au sein d'une branche ou d'une entreprise.

b) La promotion de la conciliation entre vies professionnelle et familiale

L'offre de temps partiels et de partages de poste est régulièrement étoffée pour répondre à la demande accrue dans ce domaine. Les postes à temps partiel ne sont pas nouveaux dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration, du commerce de détail, de la santé humaine et des actions sociales ; aujourd'hui toutefois, les branches évitent les contrats au salaire horaire et offrent des conditions contractuelles et des salaires attractifs afin de garder les collaborateurs et collaboratrices à plus long terme et réduire le turnover. Ces mesures permettent de compenser l'augmentation des coûts et de la charge organisationnelle liée aux postes à temps partiel. Dans ces branches, le développement du partage de postes à responsabilité (dit *top sharing*) est encouragé pour que les femmes puissent conserver leur fonction à un taux d'occupation réduit après avoir fondé une famille, par exemple en qualité de responsables de commerce ou de filiale, ou de collaboratrices spécialisées. Dans d'autres branches, comme dans le secteur des activités financières et d'assurance, de l'information et des MEM, les postes à temps partiel sont moins répandus. Les associations concernées rapportent toutefois que de plus en plus d'entreprises s'efforcent de mettre au concours et de pourvoir des emplois de ce type. Ce changement de paradigme demande toutefois du temps, en particulier dans les branches et entreprises où la main-d'œuvre masculine domine et où ces postes ne sont pas encore des standards.

Selon les associations de branches, **le sous-emploi** des femmes attribuable au temps partiel joue un rôle moins important au vu de la pénurie de main-d'œuvre. Elles partent du principe que la situation actuelle du marché du travail propose assez de postes pour que les femmes avec enfants puissent travailler au taux souhaité. Les associations de branches ne perçoivent pas non plus de véritable surqualification des femmes, les possibilités de partages de postes étant régulièrement développées (comme indiqué plus haut), même si la majorité des fonctions de cadre sont toujours pourvues à plein temps. De leur point de vue, il incombe aux employeurs de changer leur manière de penser et aux femmes de concevoir que des tâches complexes et à responsabilité peuvent aussi être assumées à temps partiel.

Les associations de branches rapportent que les collaboratrices et collaborateurs se voient proposer, dans la mesure du possible, **de télétravailler et de bénéficier d'horaires de travail flexibles**. Elles considèrent **les dispositions légales**, selon lesquelles le travail doit être compris dans un espace de

quatorze heures, pauses et heures de travail supplémentaires incluses (art. 10 de la loi sur le travail [Ltr]), comme un frein à la flexibilité.

Les employeurs déclarent essayer d'offrir autant de flexibilité que possible dans le respect des conditions-cadres pour les professions et fonctions qui requièrent une présence et du travail sur place. Ainsi, les employés et employées dans la gastronomie et le commerce de détail peuvent échanger librement leurs horaires ; le personnel actif dans les soins ambulatoires peut planifier librement les itinéraires et les missions, ainsi qu'obtenir et saisir des informations en ligne. Il n'est toutefois pas possible de savoir clairement dans quelle mesure, du point de vue des personnes concernées, ces possibilités permettent de mieux concilier travail et famille.

L'organisation de la garde extrafamiliale des enfants représente un défi pour la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Les employeurs le reconnaissent et proposent leur soutien en fonction des possibilités. Ils refusent toutefois de proposer des solutions de garde sur le lieu de travail, car les parents privilégient les solutions à leur domicile, mais aussi parce qu'un système d'accueil des enfants interne à l'entreprise coûte cher et que la main-d'œuvre manque aussi dans ce domaine. Les entretiens ont toutefois aussi révélé des exemples innovants pour **soutenir l'accueil extrafamilial des enfants**. À l'instar d'un service de navette organisé durant la pause de midi ou de collaborations avec des crèches pour un contingent de places réservées. Le secteur du commerce de détail propose quant à lui des contributions de soutien aux familles à bas revenu pour la garde extrafamiliale des enfants. Ces offres ne viennent toutefois pas des associations, mais de certaines entreprises.

c) La sensibilisation et le rôle des modèles

Les associations de branches ne considèrent pas qu'il leur incombe de définir des prescriptions pour les différentes entreprises en matière de conditions de travail favorables aux familles. Elles estiment toutefois qu'il est de leur devoir de sensibiliser leurs membres à ces thématiques et de leur présenter une palette de mesures à mettre en œuvre en fonction de leurs besoins. Dans la branche MEM, les différentes entreprises disposent d'offres de conseil pour les accompagner lors de la mise en œuvre de mesures. La sensibilisation n'est toutefois pas uniquement destinée aux employeurs. Les partenaires interrogés dans le cadre de la présente étude sont convaincus qu'il est nécessaire de montrer aux travailleurs et travailleuses les conséquences d'une sortie du monde du travail, notamment en matière d'indépendance financière, de prévoyance professionnelle et de possibilités de carrière. Un point fait également l'unanimité au sein des associations de branches : pour que le travail de sensibilisation et les différentes mesures mises en place portent leurs fruits, les décisions y afférentes ne doivent pas uniquement être prises par la direction ou les ressources humaines, mais aussi **trouver un écho au sein des différents domaines et être ancrées au sein de la culture d'entreprise**. Le fait que des conditions de travail au sein d'une branche ou d'une entreprise soient favorables aux femmes avec enfants dépend finalement des responsables hiérarchiques directs. Par conséquent, les associations considèrent comme essentiel de compter des femmes avec enfants dans des positions stratégiques pour qu'elles puissent prendre part aux décisions importantes. Les représentants et représentantes des branches ne sont pas convaincus par **les quotas de femmes ou de mères**, préférant miser sur de bons modèles qui font progresser le changement de paradigme aussi bien auprès des employeurs que des femmes.

d) La promotion de la réorientation et de la réinsertion professionnelles par le biais d'offres de formation

Comme nous l'avons déjà mentionné, il n'existe presque pas d'offres qui soutiennent de manière ciblée la réinsertion des femmes avec enfants dans le monde du travail. Même le programme de l'Université de Saint-Gall, intitulé « Women Back to Business », cité par plusieurs associations, s'adresse en général à des femmes qui souhaitent se réorienter professionnellement et donner une nouvelle impulsion à leur carrière. Parallèlement, il existe des projets qui **soutiennent la réorientation professionnelle des travailleurs plus âgés** par le biais de cours de mise à niveau et d'autres offres de formation. Les mesures qui encouragent **la réorientation depuis d'autres branches et secteurs professionnels** sont en revanche beaucoup plus courantes. Le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, qui se considère comme une branche de réinsertion classique, propose ainsi des cours techniques et linguistiques gratuits pour les personnes qui souhaitent se réorienter. Dans la branche MEM également, une passerelle permet aux professionnels de passer d'une branche ou d'un secteur à l'autre par le biais d'une nouvelle qualification ; conçue à l'origine pour les travailleurs d'un certain âge, cette offre est désormais aussi utilisée par les femmes avec enfants. Dans le domaine de la garde d'enfants et de la gérance d'immeubles, des cours de base sont également proposés aux personnes en réorientation professionnelle pour se familiariser avec la branche. La grande majorité de ces initiatives a pour but de permettre aux différents domaines d'acquérir de la main-d'œuvre ; elles ne s'adressent pas spécifiquement à la réinsertion des femmes avec enfants, même si ces dernières y font aussi recours.

3.3 Conclusions sur le sondage mené auprès des associations de branches

Trois idées ressortent clairement de l'échange avec les associations de branches en matière de maintien et de réinsertion des femmes dans le monde du travail. Il ne s'agit pas de champs thématiques exhaustifs, mais de tendances.

- Premièrement, toutes les branches sont touchées par la pénurie de main-d'œuvre et s'engagent de différentes manières pour acquérir davantage de travailleurs et de travailleuses dans leur branche respective. **Peu de solutions s'adressent toutefois spécifiquement aux femmes avec enfants.** Or, le fait que des mesures soient mises en œuvre pour un vaste groupe cible a également des effets positifs sur la participation des femmes avec enfants au marché du travail : il s'agit d'une part de la promotion des femmes – **de la formation de base aux positions dirigeantes** – et, d'autre part, du soutien à **la conciliation entre vie professionnelle et vie privée** – pour les hommes et les femmes. Dans le domaine de la promotion des femmes, les employeurs investissent particulièrement dans les **offres de formation (de base et continue)**, ainsi que dans **l'égalité entre femmes et hommes et l'égalité des chances** à tous les échelons de carrière. Dans le domaine de la **conciliation**, les modèles de travail qui permettent aussi bien aux femmes qu'aux hommes de s'engager dans la vie familiale à côté de leur activité professionnelle sont encouragés.
- Deuxièmement, les employeurs considèrent qu'il est de leur devoir d'augmenter l'attractivité de leur branche pour la main-d'œuvre en **adaptant les conditions de travail à la demande**. Notamment par le biais du télétravail, de l'autonomie professionnelle, des temps partiels à tous les niveaux hiérarchiques et des horaires de travail flexibles. Les associations de branches se sentent limitées par les conditions-cadres de la loi sur le travail, ainsi que les conditions-cadres inhérentes aux différentes branches et professions, qui ne peuvent être modifiées que de manière restreinte. Ces branches voient également une nécessité d'agir plus marquée encore au niveau des conditions structurelles

et institutionnelles, et souhaitent une adaptation des structures d'accueil des enfants au monde du travail, plutôt que l'inverse. Elles considèrent qu'il incombe à l'État de proposer des solutions de garde des enfants généralisées, flexibles et de qualité pour que les femmes avec enfants qui veulent travailler puissent le faire.

- Troisièmement, les associations de branches estiment qu'il en va aussi du **souhait des femmes de prendre part au marché du travail**. Cette volonté peut naturellement dépendre de préférences individuelles, mais aussi de systèmes de valeurs sociétaux et d'autres circonstances, comme les possibilités de recourir à des solutions de garde extrafamiliale des enfants et au soutien du partenaire ou du père de l'enfant.

4 Synthèse

Pour conclure, les facteurs identifiés qui influencent la participation des femmes au marché du travail peuvent être classés en trois champs thématiques principaux. Ces derniers peuvent servir de base au développement de mesures visant à faciliter la reprise d'une activité lucrative ou l'augmentation du taux d'occupation, et donc de contribuer à améliorer l'exploitation du potentiel de main-d'œuvre.

- **Les coûts des offres d'accueil extrafamilial des enfants** : l'analyse descriptive montre que les femmes considèrent l'accessibilité financière des offres d'accueil extrafamilial des enfants comme insuffisante. Environ un tiers des femmes qui exercent une activité lucrative pourraient s'imaginer augmenter leur temps de travail et un tiers des femmes qui n'exercent pas d'activité lucrative pourraient envisager d'être actives professionnellement si l'accueil extrafamilial des enfants était plus abordable. L'évaluation des coûts des offres d'accueil extrafamilial des enfants dans les analyses statistiques ne peut certes pas expliquer le fait qu'une femme soit active professionnellement ou non et, le cas échéant, son taux d'occupation. Des études actuelles révèlent cependant que ces résultats non significatifs peuvent être attribuables au recours à des solutions de garde non institutionnelles, par exemple par des proches (effet de substitution)⁵⁵. En d'autres termes, les enfants ne seraient pas plus souvent ou plus longtemps gardés à l'extérieur s'il y avait davantage d'offres d'accueil extrafamilial ou qu'elles coûtaient moins cher, mais ils seraient simplement confiés ailleurs. En revanche, une meilleure accessibilité aux offres d'accueil extrafamilial des enfants, en particulier une réduction des coûts, peut soulager les familles. D'un côté, la disponibilité des offres d'accueil extrafamilial des enfants est plus fiable que les solutions privées, non institutionnelles. D'un autre, l'accueil extrafamilial est ainsi plus égalitaire, puisqu'il permet aux familles qui ne disposent pas du soutien d'amis ou de proches de bénéficier elles aussi des solutions de garde. Les associations de branches considèrent également qu'il faut agir en matière de garde extrafamiliale des enfants ; toutefois, il est selon elles souhaitable que la garde des enfants soit davantage adaptée aux exigences des différentes branches. Ainsi, il faut à leur avis proposer des solutions d'accueil des enfants à large échelle (également dans les régions rurales), flexibles et qualitatives.
- **Des conditions de travail favorables aux familles** : les résultats du sondage mené auprès des femmes montrent que la mise en place de conditions favorables aux familles par les employeurs influence fortement la décision des femmes d'exercer une activité lucrative. Les représentants et représentantes des associations de branches sont pour la plupart d'avis que la flexibilité au sens de l'autonomie dans le choix des horaires et du lieu de travail, ainsi que la tendance générale vers le travail à temps partiel, sont favorables à la participation des femmes au marché de l'emploi. Ils indiquent également que le caractère favorable à la famille de la profession n'est pas uniquement pertinent pour les femmes, mais également pour les hommes, car il permet de concilier travail et famille. Les mesures devraient donc viser à établir ces structures de manière à encourager la conciliation entre travail et famille aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Lors de la définition de mesures dans ce domaine, il faut garantir une compréhension commune de la notion de caractère favorable aux familles des conditions de travail. Car la flexibilisation des horaires de travail peut présenter des avantages comme des défis en ce qui concerne l'organisation personnelle et la conciliation entre travail et famille. Cet aspect est directement lié au premier champ d'action, à savoir

⁵⁵ Voir par exemple : Kleven ; Landais ; Posch ; notamment (2019)

celui de la garde des enfants. Une adéquation des mesures sur la base de la flexibilité, d'une part, de la fiabilité et de la structure, d'autre part, apparaît ici essentielle.

- **L'influence des préférences personnelles et des opportunités professionnelles sur la décision d'exercer une activité lucrative** : le degré d'importance attribué par les femmes à leur indépendance financière influence aussi bien le taux d'occupation que la décision d'exercer ou non une activité lucrative. Les résultats du sondage montrent que la position des femmes par rapport à l'accueil extrafamilial des enfants est significative. Ainsi, celles qui trouvent que les enfants en souffrent ont moins de probabilité d'exercer une activité lucrative et si c'est le cas, leur taux d'occupation est plus bas. Du point de vue des associations de branches, l'avis des femmes sur l'activité lucrative joue un rôle. Selon elles, il faut aussi que les mères soient disposées à participer au marché du travail et à déléguer leurs responsabilités de garde aux structures d'accueil extrafamilial des enfants. À noter encore que le positionnement des femmes peut aussi être influencé par le contexte sociétal, notamment par des normes et attentes inhérentes à la société et exprimées par des tierces personnes – que ce soit dans l'environnement privé ou de la part des employeurs. De même, les possibilités d'intégrer d'autres personnes dans la garde des enfants, comme le partenaire, des amis ou amies, des proches, et le fait de trouver une activité lucrative adéquate déterminent à cet égard non seulement le caractère réalisable de la conciliation entre travail et famille, mais peuvent aussi forger des opinions à long terme. Par ailleurs, la décision d'exercer ou non une activité lucrative et, le cas échéant, à quel taux d'occupation dépend aussi chez les couples de l'activité lucrative du partenaire, et peut donc être considérée comme une décision conjointe du ménage. Si l'objectif premier n'est pas de changer les opinions sur l'activité lucrative, les résultats montrent que cet aspect n'est pas négligeable lorsqu'il en va d'une meilleure exploitation du potentiel de main-d'œuvre. Il faudrait garantir que les femmes, mais aussi les hommes, soient informés des conséquences d'une sortie du marché du travail et de faibles taux d'occupation sur leur carrière, et donc de l'évolution salariale et de la prévoyance professionnelle, afin que ces informations puissent davantage être prises en compte dans la décision d'exercer une activité lucrative. Sur ce point, il faut tenir compte du fait qu'une offre d'information de ce genre doit être mise en œuvre de manière à atteindre en particulier les femmes au bénéfice d'une formation de l'école obligatoire. En effet, ces dernières enregistrent le taux d'activité le plus faible et rapportent plus souvent que la moyenne ressentir un sentiment de surqualification et souhaiter travailler à un taux d'occupation plus élevé.

En plus des champs d'action susmentionnés, des mesures peuvent aussi être prises dans d'autres domaines pour améliorer l'exploitation du potentiel de main-d'œuvre des femmes qui ont des enfants. Ainsi, la littérature actuelle indique que les modalités du système fiscal⁵⁶ ou des congés maternité et paternité⁵⁷ ont une influence sur l'activité professionnelle des femmes et donc que des mesures dans ces domaines sont pertinentes pour une meilleure exploitation du potentiel de main-d'œuvre féminin. Il faut également tenir compte du fait que les champs d'action développés ici se basent sur les résultats empiriques des deux sondages. Pour étudier l'offre disponible sur le marché du travail, nous avons interrogé des femmes avec enfants sélectionnées dans le cadre d'un vaste échantillonnage afin d'obtenir une vue d'ensemble de la situation moyenne des femmes avec enfants sur le marché du travail. Le contexte peut aussi être analysé en fonction de certains groupes. Il n'a toutefois pas été possible

⁵⁶ Ecoplan (2019)

⁵⁷ Farré (2016)

d'examiner de manière explicite certaines problématiques très spécifiques pour des groupes qui représentent une très petite part de la population totale. En font par exemple partie les migrantes qui ne parlent pas l'une des langues officielles, les femmes qui élèvent seules leurs enfants ou les femmes très pauvres. Ces groupes font face à des défis spécifiques qui devraient faire l'objet d'études distinctes.

5 Recommandations pour un plan de mesures

Cette deuxième partie propose des recommandations basées sur les résultats des sondages, qui tiennent également compte des mesures en vigueur et des dossiers politiques en lien avec le maintien et la réinsertion des femmes avec enfants sur le marché du travail. L'objectif consiste à élaborer un plan de mesures destiné à promouvoir l'activité lucrative des femmes avec enfants. Les actions nécessaires portent sur différents niveaux et concernent non seulement les acteurs et actrices étatiques, mais aussi en particulier les employeurs et les femmes concernées. Les résultats des sondages de la première partie de la présente étude, ainsi que les recherches sur les mesures en vigueur et les prises de position d'actrices et d'acteurs concernés, ont montré que les champs d'action suivants influencent principalement la participation des femmes avec enfants au marché de l'emploi et qu'ils sont donc essentiels à une meilleure exploitation du potentiel de main-d'œuvre :

- Réduire les coûts de l'accueil extrafamilial des enfants.
- Créer des conditions de travail favorables aux familles.
- Renforcer les activités de sensibilisation, de conseil et de formation.
- Supprimer les incitations négatives à l'emploi.

La procédure s'est déroulée en trois étapes. En novembre 2022, le SECO a organisé une table ronde à laquelle il a convié les offices fédéraux concernés, les cantons et les partenaires sociaux, ainsi que les actrices et acteurs pertinents dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes et de la politique familiale (par exemple, Pro Familia, alliance F, AMIE Basel, etc.)⁵⁸ à prendre position sur les résultats de l'étude et les requêtes du postulat. Cet échange visait à mettre en commun les mesures envisageables, les propositions et les meilleures pratiques dans le domaine du maintien, de la réinsertion et du sous-emploi des femmes avec enfants sur le marché suisse du travail. Ecoplan a ensuite structuré les points de vue, puis examiné dans un deuxième temps la possibilité d'intégrer les propositions aux résultats de l'étude. Les recherches secondaires complémentaires ont permis d'obtenir un aperçu des mesures en vigueur et prévues, ainsi que d'identifier les éventuelles lacunes. Dans la troisième et dernière étape, nous avons procédé à une sélection et à une priorisation des mesures en vigueur en tenant compte des champs d'action identifiés, et formulé des recommandations pour un plan de mesures. Dans ce contexte, nous avons en particulier veillé à ce que les recommandations aient le plus grand potentiel possible et qu'elles soient acceptées sur le plan politique. Deux entretiens ont également été menés avec l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) et le Bureau fédéral pour l'égalité entre femmes et hommes (BFEG). Étant donné que l'OFAS et le BFEG sont responsables des questions de politique nationale en matière de famille, de conciliation entre travail et famille, ainsi que d'égalité entre femmes et hommes, et que différentes mesures sont déjà prévues et mises en œuvre sous leur direction, ces entretiens ont permis de préciser les recommandations.

Dans l'optique de faire progresser l'égalité entre femmes et hommes, le Conseil fédéral a décidé de mettre sur pied une « Stratégie nationale pour l'égalité entre femmes et hommes » dans le cadre du Programme de la législature 2019-2023⁵⁹. L'un des quatre champs d'action définis dans cette « Stratégie Égalité 2030 » porte sur l'amélioration de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Dans ce contexte, la responsabilité est placée aussi bien dans le secteur privé que public. Dans le cadre

⁵⁸ Une liste des actrices et acteurs invités se trouve à l'annexe C.

⁵⁹ <https://www.egalite2030.ch/fr/>

de la stratégie, le dialogue avec les actrices et acteurs concernés, et en particulier avec les cantons et les communes, doit être encouragé par le biais d'échanges réguliers et de projets communs. L'objectif déclaré est le suivant : les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier de conditions-cadres qui favorisent la conciliation entre vie privée, vie familiale et vie professionnelle, ainsi que la répartition équilibrée du travail rémunéré et des tâches non rémunérées (tâches ménagères et familiales). À cet égard, un plan d'action a été formulé en 2021 dont les mesures visent à mettre en œuvre la stratégie ; sa coordination incombe au BEFG. Les mesures sont rattachées à différents niveaux étatiques et caractérisées par différents degrés de concrétisation ; dans le champ d'action « Conciliation entre vie privée et vie professionnelle », aucune mesure ne s'adresse pour l'instant directement aux cantons et aux villes. Toutefois, les solutions prévues doivent si possible être intégrées aux structures actuelles et financées par les ressources disponibles. Les recommandations formulées dans la présente étude ont pour cadre de référence la stratégie et le plan d'action. Elles mettent l'accent sur la prise en compte des projets en cours, ainsi que l'exploitation de structures et de synergies dans le but de renforcer et d'intensifier la mise en œuvre de la stratégie.

5.1 Champ d'action n° 1 : réduire les coûts de l'accueil extrafamilial des enfants

a) Importance et potentiel

Dans le domaine de l'accueil extrafamilial des enfants, les résultats du sondage ont montré que l'accessibilité financière des offres dans ce domaine est en particulier considérée comme insuffisante. En effet, 27 % des femmes avec enfants qui ne sont pas actives professionnellement affirment qu'elles travailleraient si les offres d'accueil extrafamilial des enfants étaient plus abordables ; chez les femmes actives professionnellement, 31 % disent qu'elles augmenteraient leur taux d'occupation si ces services étaient moins chers. Les augmentations du taux d'occupation indiquées sont substantielles : les femmes déjà actives professionnellement l'augmenteraient en effet de 26 % environ, celles qui n'exercent pas d'activité lucrative de 47 %. Il faut toutefois préciser que, dans le sondage d'Ecoplan, les femmes pouvaient choisir entre cinq et douze facteurs prédéfinis qui les conduiraient, dans leur situation, à augmenter leur taux d'occupation ou à entamer une activité lucrative.

Les femmes qui augmenteraient leur taux d'occupation sont avant tout celles qui disposent d'une formation de l'école obligatoire et celles dont le revenu du ménage est inférieur à 5 000 francs. Dans ce cas, la part de femmes qui affirment qu'elles augmenteraient leur taux d'occupation si les offres d'accueil extrafamilial des enfants étaient plus abordables est de respectivement 39 et 37 %. Ces femmes considèrent l'accessibilité financière comme particulièrement mauvaise. Parmi les femmes qui disposent d'une formation d'un niveau plus élevé et dont le revenu brut du ménage dépasse 9 000 francs, cette part est pourtant encore de 35 %. Ainsi, il conviendrait de définir des modèles de financement pour les offres de garde extrafamiliale des enfants qui permettraient de soulager toutes les classes de revenu, en particulier les revenus faibles à moyens. Une meilleure accessibilité des offres d'accueil extrafamilial des enfants peut influencer positivement l'activité lucrative des femmes avec enfants en supprimant les incitations négatives à l'emploi. Il faut toutefois tenir compte du fait que la littérature actuelle ne permet pas d'estimer clairement l'ampleur de l'effet d'une réduction des coûts de l'accueil extrafamilial des enfants sur l'activité lucrative des femmes avec enfants. Certaines études montrent également des effets

de substitution liés à la garde des enfants par des amis, amies et proches⁶⁰, l'activité lucrative des femmes avec enfants n'augmentant que faiblement en raison d'une réduction des coûts de l'accueil extrafamilial des enfants.

b) Activités et mesures

La politique familiale, et donc en principe également la mise à disposition et le financement d'offres de garde extrafamiliale des enfants, incombe essentiellement aux cantons. Au cours des dernières années, différents modèles et structures de financement des solutions d'accueil extrafamilial des enfants ont été développés et mis en œuvre ; dans ce contexte, les disparités régionales en matière de compétence et de participation au financement sont importantes. Dans l'ensemble, ce sont en Suisse les parents qui assument la charge principale des coûts, contrairement à beaucoup d'autres pays européens⁶¹.

En ce qui concerne le financement de l'accueil extrafamilial des enfants, la Confédération s'engage en particulier dans le cadre du programme d'impulsion pour l'encouragement de l'accueil extrafamilial (LAAcc, RS 861) en vigueur depuis le 1^{er} février 2003 et prolongé jusqu'en 2024. Ce programme met l'accent sur le soutien des cantons au moyen d'aides financières pour le développement du subventionnement des contributions versées par les parents pour l'accueil extrafamilial des enfants. Actuellement, l'initiative parlementaire 21.403 demande le remplacement du financement de départ par une solution adaptée aux réalités actuelles. Le Conseil fédéral refuse toutefois le remplacement par une solution durable sous la forme de contributions fédérales ; l'initiative fait maintenant l'objet de délibérations parlementaires⁶². La Confédération encourage également depuis 2018 des projets visant à mieux adapter les offres de garde extrafamiliale des enfants aux besoins des parents. En mars 2022, l'initiative populaire fédérale « Pour un accueil extrafamilial des enfants qui soit de qualité et abordable pour tous (initiative sur les crèches) » a été lancée (expiration du délai pour la récolte de signatures en septembre 2023). Cette initiative veut améliorer la conciliation entre la famille et l'activité professionnelle, ainsi que renforcer l'égalité entre femmes et hommes. Elle prévoit une échelle des coûts de garde en fonction de la capacité économique des parents, la cotisation de ces derniers ne devant pas dépasser 10 % de leurs revenus ; la Confédération prend quant à elle en charge deux tiers des coûts. Dans le cadre de la « Stratégie Égalité 2030 », la Confédération est également chargée de développer une stratégie pour la conciliation entre activité lucrative et famille, ainsi que de promouvoir l'échange et la coordination entre les acteurs de la politique familiale. Cette mesure visant l'égalité entre femmes et hommes doit englober l'accessibilité financière des offres d'accueil extrafamilial des enfants.

En août 2021, la Commission fédérale pour les questions familiales (COFF) a publié des recommandations sur le financement de l'accueil des enfants et l'aménagement des tarifs parentaux⁶³. Récemment, la CDAS et la CDIP ont également publié leurs recommandations communes sur le financement de l'accueil extrafamilial et parascolaire des enfants⁶⁴. Ces recommandations visent surtout à définir les structures de financement de sorte que les offres de garde soient abordables et accessibles pour toutes

⁶⁰ Kleven ; Landais ; Posch ; u. a. (2021)

⁶¹ INFRAS et Evaluanda (2021)

⁶² Voir le communiqué de presse du Conseil fédéral du 15 février 2022 : « Le Conseil fédéral rejette par principe la contribution de la Confédération pour réduire les frais de garde des enfants supportés par les parents »

⁶³ Commission fédérale pour les questions familiales COFF (2021)

⁶⁴ Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales et Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique (2022)

les familles en fonction de leur capacité économique, mais indépendamment du lieu de domicile et de la forme de garde. En faisant du financement une tâche conjointe de la Confédération, des cantons et des communes, il doit être possible d'offrir des tarifs réduits à tous les parents et d'éliminer les effets de seuil. Les disparités régionales en matière de compétence et de participation au financement sont considérables et la définition du tarif est très hétérogène⁶⁵. Toutefois, quelle que soit la région, les parents assument la plus grande part des coûts de la garde extrafamiliale des enfants, raison pour laquelle il est recommandé de réduire de manière générale les contributions des parents⁶⁶.

Mesures en faveur de l'accessibilité financière des offres d'accueil extrafamilial des enfants

Les recommandations susmentionnées de la COFF, de la CDAS et de la CDIP proposent des mesures concrètes pour le financement de la garde des enfants et l'aménagement des tarifs parentaux dans l'optique d'améliorer l'accessibilité financière. Il faut accélérer la mise en œuvre de ces recommandations. Il convient également de vérifier régulièrement les indicateurs de résultat définis dans le champ d'action « Conciliation et famille » de la « Stratégie Égalité 2030 », en particulier la part de personnes actives occupées à temps partiel selon le sexe et la situation familiale, le taux d'activité selon le sexe et la situation familiale, le taux de sous-emploi selon le sexe et la situation familiale, et de prendre des mesures si nécessaire pour les améliorer. Il faut aussi garantir que les aides financières octroyées par la Confédération pour le subventionnement de l'accueil extrafamilial des enfants permettent de maintenir les contributions des parents à un bas niveau et que des réductions soient disponibles pour toutes les familles – en particulier celles qui disposent d'un faible revenu, mais aussi celles qui ont un revenu moyen.

- Actuellement, les aides financières destinées à augmenter les subventions représentent un instrument avec lequel la Confédération peut soutenir les cantons dans leurs efforts pour réduire les frais de garde assumés par les parents. Il faut examiner dans quelle mesure l'octroi d'aides financières devrait être lié à la définition concrète du système de subvention (voir point suivant)⁶⁷.
- Si l'on observe la situation actuelle des cantons en matière d'accueil extrafamilial des enfants, on constate une forte variation de la participation financière, de la forme que prend cette participation et de l'aménagement des tarifs parentaux, que ce soit entre les cantons ou au sein de ces derniers⁶⁸. Pour garantir que les contributions des parents restent faibles et éviter toute incitation négative à l'emploi, il faut mettre en œuvre les recommandations soumises par la COFF et la CDIP au sein des cantons et des communes. Les points suivants sont déterminants pour réduire les coûts de l'accueil extrafamilial des enfants pour toutes les familles, même celles dont le revenu est faible (il faut examiner si ces points ont déjà été mis en œuvre au sein des différents cantons et, le cas échéant, dans quelle mesure) :
 - Les subventions doivent davantage être définies proportionnellement à la situation financière du ménage et tenir compte de la taille de ce dernier et de la situation, de sorte que les ménages qui disposent d'un faible revenu puissent également avoir accès aux offres de garde extrafamiliale des enfants. La définition des subventions doit se faire de manière à éviter toute incitation négative à l'emploi. En d'autres termes,

⁶⁵ Ecoplan (2020)

⁶⁶ INFRAS et Evaluanda (2021)

⁶⁷ Le remplacement des aides financières destinées à des augmentations de subventions par une solution durable et, le cas échéant, la forme que prendrait cette solution dépend des décisions du Parlement. Le Conseil fédéral refuse le remplacement par une solution durable.

⁶⁸ Ecoplan (2020)

- une plus grande participation au marché du travail et donc un revenu plus élevé ne doit pas générer une augmentation trop importante de la charge financière relative à la garde extrafamiliale des enfants.
- Les places subventionnées ne doivent pas être contingentées, par exemple en axant le financement sur la personne. Plus simplement, le financement axé sur l'objet consiste à soutenir directement les services de garde, les contributions étant dans ce cas versées à l'établissement prestataire ; alors qu'un financement axé sur les personnes permet aux parents de recevoir une contribution aux frais de garde. Orienter le financement vers les personnes permet de mieux garantir la liberté de choix et le droit à des subventions, les parents et l'enfant pouvant ainsi bénéficier des subventions, et non les établissements de garde. Toutefois, il faut également garantir la mise à disposition d'un nombre suffisant de places de garde de bonne qualité.
 - Les revenus moyens et élevés doivent aussi pouvoir bénéficier du subventionnement : l'activité lucrative doit être rentable pour tous les parents. Ainsi, il convient de fixer le seuil donnant droit à des subventions à un bas niveau pour le tarif minimal et à un haut niveau pour le tarif maximal.
 - Pour accélérer la mise en œuvre des recommandations au sein des cantons, l'OFAS doit élaborer une stratégie en collaboration avec la COFF et la CDIP, ainsi qu'avec les villes et les communes, sur la manière de réaliser ces propositions.
 - En matière de financement de l'accueil extrafamilial des enfants, il est conseillé de se placer du point de vue des utilisateurs et utilisatrices. C'est actuellement déjà le cas dans les cantons de Fribourg, de Vaud, de Neuchâtel, de Genève et du Tessin⁶⁹.
 - Faire du financement une tâche commune : comme formulé dans les recommandations de la COFF, de la CDIP et de la CDAS, les communes ne devraient pas assumer seules la charge financière supplémentaire due au développement de l'offre et à la baisse des tarifs parentaux ; dans la plupart des cantons, ce sont déjà elles qui assument la charge principale en matière de réduction des tarifs parentaux. Il faut définir une clé de répartition des coûts pour la charge financière entre les communes, les cantons et la Confédération – et éventuellement les employeurs. L'objectif d'une participation cantonale accrue au financement doit en particulier être visé dans les cantons où les communes assument la charge principale du financement.
 - L'étude réalisée par le bureau de conseil BSS sur l'égalité des sexes dans le domaine des mesures du marché du travail (disponible en allemand uniquement)⁷⁰ a notamment montré que la disponibilité et le financement de la garde des enfants représentent un défi dans le cadre de la participation à des mesures du marché du travail visant la réinsertion professionnelle. Il convient par conséquent d'examiner dans quelle mesure des subventions et des places pour l'accueil extrafamilial des enfants doivent être octroyées sur une base flexible aux demandeurs et demandeuses d'emploi, ainsi qu'aux participants et participantes à des mesures du marché du travail dans l'optique de garantir leur capacité de placement.

5.2 Champ d'action n° 2 : créer des conditions de travail favorables aux familles

a) Importance et potentiel

Près de la moitié des femmes qui n'exercent pas d'activité lucrative affirment qu'elles seraient actives professionnellement si elles trouvaient un poste offrant des conditions de travail favorables aux familles (et ce à un taux d'occupation moyen de 44 %). Le constat est le même parmi les femmes qui travaillent déjà : 30 % d'entre elles disent qu'elles augmenteraient leur taux d'occupation (de 12 % en moyenne)

⁶⁹ Ecoplan (2021)

⁷⁰ BSS Volkswirtschaftliche Studien (2022b)

si les conditions de travail étaient plus propices aux familles. C'est en particulier le cas dans les branches du transport et de l'entreposage, ainsi que des activités financières et d'assurance. Le niveau de formation ne semble pas jouer un rôle, contrairement au revenu du ménage qui apparaît être un facteur important. Les femmes qui vivent dans un ménage disposant d'un revenu mensuel moyen de plus de 9 000 francs sont moins nombreuses à affirmer qu'elles augmenteraient leur taux d'occupation si les conditions de travail étaient plus favorables aux familles ; la part est ici inférieure à 30 %. Cette proportion est nettement supérieure à 30 % pour les ménages dont le revenu est moindre. Les analyses statistiques montrent que l'évaluation du caractère favorable aux familles de la profession a une influence positive sur la probabilité d'exercer une activité lucrative, ainsi que sur le taux d'occupation.

Le caractère favorable aux familles porte principalement sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, dans le sens où les horaires de travail peuvent être adaptés au quotidien de la famille. Le sondage donne comme exemples de conditions de travail favorables aux familles des horaires de travail flexibles, l'absence de travail le soir ou la nuit, ainsi que la possibilité de faire du télétravail. Lors de la définition d'horaires de travail flexibles, il convient tout particulièrement de tenir compte du fait que les employées et les employeurs n'ont pas forcément la même compréhension de cette notion. Les employées considèrent que **des horaires de travail réguliers, qu'elles peuvent définir et planifier elles-mêmes**, et qui sont compatibles avec les heures d'ouverture des établissements d'accueil des enfants contribuent à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Sans oublier les modèles de travail qui vont dans ce sens, comme **la possibilité de travailler à temps partiel, en partage de poste, en télétravail, ainsi que de s'occuper d'enfants ou de proches malades**. Les employeurs, quant à eux, souhaiteraient des modifications du droit du travail de manière à pouvoir faire preuve d'une plus grande flexibilité, ainsi que des adaptations des heures d'ouverture des structures de garde extrafamiliale des enfants aux horaires de travail flexibles et spécifiques à certaines branches. Le secteur public peut certes prendre des mesures pour que les entreprises soutiennent la conciliation, mais il incombe en fin de compte à ces dernières de proposer les conditions adéquates.

b) Activités et mesures

Au niveau fédéral, ce sont en particulier les mesures définies dans le champ d'action « Conciliation et famille » de la « Stratégie Égalité 2030 » qui font foi en matière de conditions-cadres⁷¹. Il s'agit notamment des mesures « Aides financières destinées à encourager la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle » du BEFG et « Sensibilisation des entreprises et des travailleuses et travailleurs aux enjeux de la conciliation » sous la responsabilité du SECO. Par le biais du crédit « Organisations familiales », l'OFAS soutient également au moyen d'aides financières les organisations qui réalisent des activités en faveur des familles. Dans le sous-domaine « Conditions de travail et de formation favorables aux familles », des organisations familiales peuvent être soutenues quand elles encouragent l'aménagement de conditions de travail et de formation favorables aux familles.

Les mesures des pouvoirs publics aux échelons cantonaux et communaux englobent surtout les activités d'information, de sensibilisation et de conseil pour les entreprises, par le biais de centres de consultation, de campagnes, de sites Internet, de concours interentreprises, de conférences et d'ateliers, ou de tables rondes, comme le montre le rapport « Conditions de travail favorables à la famille »⁷². Ce

⁷¹ Voir à ce propos : <https://www.egalite2030.ch/fr/strategie/champs-action/conciliation-et-famille>

⁷² EcoPlan (2021)

dernier indique toutefois que le domaine du conseil aux employés est bien couvert. Il y a actuellement peu de prescriptions légales qui contraignent les entreprises à promouvoir la conciliation⁷³. Les entreprises doivent donc être convaincues que la conciliation leur apporte une plus-value. Une étude actuelle révèle que le temps partiel offre aux entreprises une chance de recruter de la main-d'œuvre et de maintenir le turnover à un bas niveau. Une bonne mise en œuvre au sein des entreprises suppose toutefois une culture d'entreprise qui reconnaît différents modèles de vie et de travail, et qui offre une certaine flexibilité dans la planification du travail⁷⁴. Certaines entreprises ont depuis aussi trouvé des avantages dans l'encouragement de la réinsertion professionnelle. Une étude mandatée par les CFF montre en effet que la promotion de la réinsertion peut augmenter la fidélité et l'identification des employés et employées à l'entreprise, ainsi que réduire les coûts si le turnover peut être maintenu à un bas niveau⁷⁵. Les autrices et auteurs de l'étude recommandent donc de miser davantage sur les mesures qui mettent en évidence les bénéfices de la conciliation pour les entreprises. Les solutions dans ce domaine visent aussi bien les femmes que les hommes avec enfants. Au vu de la pénurie actuelle de main-d'œuvre, on peut supposer que les entreprises soient fortement intéressées à offrir des conditions de travail favorables aux familles dans l'optique de pallier ce manque. Le sondage mené auprès des associations de branches dans la première partie de la présente étude a révélé qu'il y a actuellement encore peu de mesures coordonnées visant à promouvoir la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale.

Mesures de promotion des conditions de travail favorables aux familles :

Des conditions de travail favorables aux familles doivent être mises en œuvre au sein des entreprises ; de ce fait, l'accent doit être mis sur des solutions permettant de soutenir les entreprises dans la mise en œuvre de mesures favorables aux familles. Il convient en particulier de réfléchir aux mesures concrètes qui peuvent être prises pour sensibiliser et informer les entreprises (mesure 2.1.3.1 de la « Stratégie Égalité 2030 »). Les entreprises de très petite taille et les emplois au sein de ménages privés doivent être ciblés, car il est en règle générale plus difficile de les atteindre que les grandes entreprises. Cette thématique est notamment essentielle pour la situation des groupes vulnérables, comme les migrantes, qui se trouvent plus souvent que la moyenne dans ce type de rapports de travail. Pour mettre en œuvre les mesures, il serait pertinent que les partenaires sociaux élaborent une stratégie commune sous la houlette de la Confédération.

- Identifier les bonnes pratiques sur la manière de mettre en œuvre des conditions de travail favorables aux familles au sein de l'entreprise. Ces bonnes pratiques doivent être adaptées aux branches, ces dernières ayant des conditions différentes.
 - Passer en revue les branches qui sont perçues comme les moins favorables aux familles et en comprendre les raisons. Sur cette base, développer en collaboration avec les associations de branches des instruments pour augmenter le caractère favorable aux familles. Ces outils doivent être spécifiques aux branches.

⁷³ À l'exception de la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches, qui permet aux travailleurs et travailleuses de prendre un congé payé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé ; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais ne doit pas dépasser trois jours par cas et dix jours par an au total.

⁷⁴ CHESS Kompetenzzentrum für Hochschul- und Wissensforschung (2022).

⁷⁵ ETH Zürich (2020).

- Identifier les facteurs de succès et les bonnes pratiques : faire prendre conscience aux entreprises de la plus-value liée à des conditions de travail favorables aux familles.
- Promouvoir davantage auprès des entreprises les projets qui mettent l'accent sur l'amélioration de la conciliation entre famille et travail financés par le BEFG par le biais des aides financières de la Confédération conformément à la loi sur l'égalité (LEg) ; les campagnes doivent toutefois être créées en fonction des branches. Ces initiatives peuvent se faire en collaboration avec le SECO⁷⁶.
- Emplois au sein de ménages privés : les migrantes assument plus souvent que la moyenne des tâches de soin et d'assistance au sein de ménages privés. Il s'agit d'un groupe particulièrement vulnérable et peu visible. Les emplois au sein de ménages privés doivent être pris en compte lors de l'élaboration de mesures.
- Promouvoir les offres de conseil qui s'adressent explicitement aux entreprises dans le but de soutenir ces dernières dans la mise en œuvre de conditions de travail favorables aux familles. Le bureau UND et l'association Companies & Returnships Network (CRN) conseillent par exemple les entreprises, ainsi que les travailleurs et travailleuses, en matière de conciliation et de réinsertion⁷⁷. Il est pertinent de (continuer à) soutenir financièrement ce type d'offres, par exemple via des aides financières dans le cadre de la LEg.
- Afin d'inciter les entreprises à mettre en place des conditions favorables aux familles, on pourrait imaginer créer un indicateur de convivialité pour les familles et promouvoir les certificats⁷⁸ en vigueur et leurs avantages auprès des entreprises. Un label de qualité est un gage de transparence pour les travailleurs et travailleuses sur les entreprises qui offrent des conditions de travail favorables aux familles et peut inciter les entreprises à augmenter leur convivialité pour les familles.
- Outre les pouvoirs publics, les entreprises doivent aussi offrir des conditions de travail favorables aux familles. Ces conditions ne devraient pas uniquement s'appliquer aux femmes, mais aux hommes également. Il faut veiller à ce que les mesures ne soient pas toutes mises en œuvre avec la même ampleur dans toutes les branches, les conditions étant différentes en fonction des secteurs.
 - Proposer des postes à temps partiel à tous les niveaux hiérarchiques et notamment garantir que les tâches de direction puissent aussi être assumées à temps partiel (par exemple en partage de poste).
 - Les entreprises doivent examiner dans quelle mesure elles peuvent octroyer à leurs collaborateurs et collaboratrices le droit de réduire ou d'augmenter leur taux d'occupation, ainsi que de modifier les congés maternité et paternité prévus par la loi. Ces solutions sont surtout envisageables dans les entreprises de relativement grande taille qui sont à même de les réaliser sur le plan organisationnel.
 - Les entreprises devraient aborder la question de l'activité professionnelle avec leurs collaborateurs et collaboratrices qui attendent un enfant (taux d'occupation et forme de l'activité). Cette pratique devrait être systématique ; les entreprises pourraient même confier cette responsabilité à une personne ou à un service.
 - Des programmes de réintégration et de retour (*returnship*) peuvent être examinés et mis en œuvre pour promouvoir la réintégration.

⁷⁶ Pour des exemples, consulter <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/aides-financieres.html>.

⁷⁷ Voir le site Internet du bureau UND <https://www.fachstelle-und.ch/fr/> et le site Internet de l'association CRN <https://crn-verein.ch/> (en allemand uniquement).

⁷⁸ On peut notamment citer le certificat de Pro Familia (<https://projektsammlung.ch/fr/projet/zertifikat-work-family-balance-fuer-unternehmen/>) ou celui du bureau UND (<https://www.fachstelle-und.ch/fr/entreprises/label-und/>).

5.3 Champ d'action n° 3 : renforcer les activités de sensibilisation, de conseil et de formation

a) Importance et potentiel

Des recherches montrent que le revenu moyen des femmes après la naissance du premier enfant diminue fortement et ne retrouve pas son niveau d'avant la naissance, même des années plus tard⁷⁹. Une forte réduction du taux d'occupation ou une longue interruption ont donc des conséquences négatives sur l'indépendance financière et les opportunités professionnelles des femmes. Comme l'indique la Statistique des nouvelles rentes récemment publiée par l'OFS, les différents parcours professionnels entre les femmes et les hommes ont un impact sur la prévoyance professionnelle. En 2021, la valeur médiane des nouvelles rentes vieillesse de la prévoyance professionnelle des femmes était de 900 francs inférieure à celle des hommes ; les prestations en capital étaient elles aussi nettement plus basses⁸⁰. Face à ces résultats, il faut prendre en compte le fait que les ménages constituent une unité économique, et donc que c'est la situation financière générale du ménage qui fait foi pour les couples mariés. En cas de séparation ou de divorce, les femmes qui ont interrompu ou fortement réduit leur activité lucrative sont toutefois confrontées à un risque financier élevé. Les résultats de la première partie de la présente étude révèlent que les femmes qui considèrent leur indépendance financière comme importante présentent une plus grande probabilité d'exercer une activité lucrative. Il faut donc garantir que toutes les femmes, indépendamment de la situation du ménage et de leur niveau de formation, soient informées des conséquences financières à long terme des interruptions de l'activité professionnelle, afin qu'elles puissent prendre des décisions sur leur activité lucrative en toute connaissance de cause. Ainsi, l'objectif général du champ d'action « Vie professionnelle et publique » de la « Stratégie Égalité 2030 » consiste à renforcer l'autonomie économique des femmes tout au long de leur vie, quels que soient leur état civil et leur situation familiale. Si l'effet peut sur ce point être potentiellement important, les mesures de ce type prennent un certain temps avant de dégager des effets et elles sont souvent tributaires des évolutions sociétales.

Dans le sondage, 35,7 % des femmes interrogées confient qu'elles imaginaient la réinsertion plus facile⁸¹. Il apparaît également qu'en particulier les femmes au bénéfice d'un faible niveau de formation disent se sentir surqualifiées et vouloir augmenter leur taux d'occupation. Les femmes qui ne disposent pas de la nationalité suisse ou d'un État de l'UE/AELE se sentent également souvent surqualifiées (elles disposent aussi fréquemment d'un faible niveau de formation). Ces femmes ne constituent toutefois qu'une petite part de la population (dans l'étude, 3,5 % d'entre elles ne disposent pas de la nationalité suisse ou d'un État de l'UE/AELE, et 6 % sont au bénéfice d'une formation de l'école obligatoire). En raison de la faible quantité d'observations dans ce domaine, nous recommandons ici une étude de suivi sur ce groupe cible démographique. Les résultats indiquent cependant qu'il est particulièrement important pour ce groupe d'acquérir des qualifications spécialisées plus élevées pour pouvoir mieux s'intégrer sur le marché du travail. On peut supposer que ces femmes disposent bien de compétences et de connaissances spécifiques (puisqu'elles se sentent surqualifiées), mais que ces dernières ne se reflètent pas dans leur qualification formelle (faible niveau de formation).

⁷⁹ Bureau BASS (2023) ; Kohler ; Oesch (2021)

⁸⁰ Office fédéral de la statistique (2023)

⁸¹ Ce résultat correspond à une valeur supérieure à 5 sur une échelle de 0 (pas du tout d'accord) à 10 (entièrement d'accord).

b) Activités et mesures dans le domaine de la sensibilisation et du conseil

L'étude réalisée par la Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF) sur la situation des jeunes femmes en Suisse met en lumière les nets déficits en matière de connaissances sur l'argent et les finances chez les jeunes femmes⁸². Le travail de sensibilisation et de formation est quasi inexistant dans ces domaines. Dans le cadre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), près de 70 recommandations à mettre en œuvre ont récemment été publiées pour la Suisse, la sensibilisation y jouant un rôle déterminant⁸³. Actuellement, seuls quelques exemples peuvent faire office de bonnes pratiques. Le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) du Canton de Vaud organise notamment des cours spécialement destinés aux femmes sur les questions de prévoyance. Il existe par contre peu d'informations de portée générale, spécifiques à certains groupes cibles, d'offres de conseils et d'accompagnement sur l'importance de l'indépendance financière et de l'autonomie économique, qui abordent les risques en cas de séparation et pour les aînés.

Mesures de sensibilisation

- Renforcer le travail de sensibilisation : des campagnes nationales permettent d'accroître la prise de conscience en lien avec l'importance de l'activité lucrative pour l'évolution professionnelle et l'indépendance financière, ainsi que pour la prévoyance professionnelle des femmes avec enfants. Pour garantir que ces campagnes atteignent les groupes cibles visés, une accessibilité à bas seuil est recommandée, par exemple en exposant les messages dans les offices d'état civil, les services de conseils aux parents et auprès des services sociaux.
- Lever le voile sur les conséquences du travail à temps partiel et des interruptions de l'activité lucrative : nous recommandons d'élaborer des offres digitales qui permettraient aux femmes de se familiariser avec ces questions de manière ludique. Le « calculateur de réinsertion »⁸⁴ introduit en Allemagne peut notamment être appliqué en Suisse de manière similaire. Cet outil fournit des estimations individuelles sur le salaire et la rente avec des scénarios à long terme en fonction des différentes décisions prises en matière d'activité lucrative. alliance F développe aussi actuellement un instrument en ligne (« Cash or Crash ») qui fournit des informations sur les conséquences d'une interruption prolongée de l'activité lucrative⁸⁵. Il est possible de se baser sur ces projets en cours et de contribuer à leur diffusion.
- Nous recommandons d'aborder assez tôt les conséquences du temps partiel et des interruptions de l'activité professionnelle. Transmettre des connaissances financières au sein des écoles déjà permet en partie d'éviter les longues interruptions de l'activité professionnelle au moment de fonder une famille. Dans ce contexte, il convient également d'intégrer au plan d'études la suppression des stéréotypes sur les professions et les rôles dans l'optique de promouvoir une perspective neutre sur le maintien des capacités générales de production sur le marché du travail.
- Le recours à des modèles féminins peut augmenter l'attractivité des thématiques financières pour les femmes.

⁸² Bornatici (2022)

⁸³ La CEDEF vise à faire reconnaître la maternité comme tâche sociale, ainsi qu'à supprimer les préjugés et les rôles stéréotypés des hommes et des femmes. À cet égard, les médias assument une grande part de responsabilité ; il convient donc de suivre leur évolution de près. Il est également nécessaire d'influencer positivement les mentalités et comportements dans les domaines de l'éducation, de l'activité professionnelle, du sport et des loisirs en ne transmettant pas les images et rôles stéréotypés.

⁸⁴ Voir le site Internet du Ministère allemand de la famille (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) : <https://www.wiedereinstiegsrechner.de/init/> (en allemand ; consulté le 23.01.2023).

⁸⁵ Détails sur <https://projektsammlung.ch/fr/projet/cash-or-crash/>

- Encourager une présence accrue d'expertes sur les questions financières dans les médias : par exemple via le soutien de plateformes ad hoc⁸⁶. Les femmes sont fortement sous-représentées dans les médias d'information suisses ; leur part est de 17 % pour les informations économiques. Parmi l'ensemble des expertes et experts chargés de la rédaction de rapports, seuls 23 % sont des femmes⁸⁷. Une série d'études indique que des modèles féminins peuvent influencer les décisions des (jeunes) femmes dans différents domaines de leur vie⁸⁸.

c) Activités et mesures dans les domaines de la formation et des conseils spécifiques aux groupes cibles

Entre 1996 et 2018, conformément à la L'Eg, la Confédération a octroyé des aides financières à des services de conseil pour soutenir les femmes dans leur vie professionnelle et encourager leur réinsertion après une interruption de leur activité lucrative pour raisons familiales. Elle a ensuite supprimé ces aides en raison du changement des conditions-cadres juridiques, de la compétence cantonale sur le développement et le financement d'offres de conseil correspondantes, ainsi que pour éviter des doublons dans les offres des services cantonaux d'orientation professionnelle et des offices du travail. Il est pourtant indéniable que des offres de conseil et d'accompagnement à long terme, qui soient de bonne qualité et ciblées sur les femmes avec enfants, sont nécessaires. Une étude actuelle constate que les besoins en conseils sur les questions de réinsertion peuvent être couverts par les services d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC), pour autant que les offres soient axées sur les groupes cibles et étoffées en ce sens⁸⁹.

La première partie de la présente étude montre que l'acquisition de qualifications formelles est surtout pertinente pour les femmes issues d'États tiers⁹⁰. Il faut permettre à ces femmes d'accéder à des mesures de perfectionnement, à des reconversions et à des cours compatibles avec leur situation sur les plans familial, professionnel et économique. Des formations continues sous forme de modules ou proposées à temps partiel, qui peuvent être suivies en cours d'emploi, sont à cet égard très prometteuses. Il est également utile que les employeurs fournissent une contribution aux coûts des offres de formation continue. L'association de branches GastroSuisse propose par exemple des cours gratuits pour les personnes en réorientation et en réinsertion, des cours pour les personnes sans activité lucrative qui ne sont pas au bénéfice d'un diplôme, ainsi que des formations orientées sur la pratique pour les migrants et migrantes et les étrangères et étrangers admis provisoirement. Sans oublier les offres de conseil qui accompagnent les personnes dans la planification de leur réinsertion ; la campagne « Une carrière empreinte d'humanité » pour les soins de longue durée en est un bon exemple⁹¹.

En ce qui concerne l'élaboration de mesures dans les domaines de la sensibilisation, du conseil et de la formation, l'étude sur la réinsertion professionnelle après des interruptions de l'activité lucrative pour

⁸⁶ Par exemple, we-men.net (en allemand) ou sheknows.ch

⁸⁷ Schwaiger ; Vogler ; Fürst ; notamment (2021).

⁸⁸ Atkeson (2003) ; Campbell ; Wolbrecht (2006) ; Porter ; Serra (2020).

⁸⁹ BSS 2022 : « Retour à la vie professionnelle après une interruption pour raisons familiales ».

⁹⁰ En ce qui concerne les migrantes, qui sont plus souvent concernées par des conditions de travail précaires que la moyenne, la reconnaissance des connaissances et diplômes professionnels doit être encouragée, afin que les femmes avec enfants ne subissent pas de déqualification. La procédure de reconnaissance Informa de l'association Modell F fournit des outils pour la reconnaissance de compétences déjà acquises dans le cursus visant l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification plus élevée (<https://www.informa-modellf.ch/informa>, en allemand).

⁹¹ Voir <https://soins-longueduree.ch/une-carriere-empreinte-d-humanite/>

raisons familiales⁹² et le rapport ad hoc du Conseil fédéral⁹³ sont pertinents. Ce dernier formule des recommandations sur la manière dont les offres de l'OPUC peuvent être mieux adaptées aux besoins des personnes en réinsertion. Les mesures ci-après reprennent ces recommandations, les complètent et les précisent.

Mesures dans les domaines du conseil et de la formation

- Les offres de conseil de l'OPUC doivent être plus spécifiquement adaptées aux besoins des femmes avec enfants. Pour ce faire, leur contenu doit être axé sur la réinsertion et le maintien sur le marché du travail.
 - Il faut garantir que les structures cantonales permettent d'adapter les offres de conseil aux femmes avec enfants. À cette fin, les recommandations fournies dans l'étude « Retour à la vie professionnelle après une interruption pour raisons familiales » rédigée par le bureau de conseil BSS doivent être prises en compte lors de la mise en œuvre de la stratégie nationale pour l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC). Les conseillers et conseillères ne doivent ainsi pas uniquement être spécialisés en matière de réinsertion, mais également de maintien sur le marché du travail.
 - L'offre doit correspondre au groupe cible et au niveau de formation, ainsi qu'être adaptée au statut migratoire de la personne.
 - Il faut davantage communiquer que les offres de conseil peuvent également être utilisées pour l'orientation professionnelle et la réinsertion sur le marché du travail. Dans ce contexte, un accès à bas seuil doit être privilégié de sorte que les campagnes d'information atteignent également les groupes au bénéfice d'un diplôme de l'école obligatoire et les migrantes.
 - L'accès doit en particulier être garanti aux ménages à faible revenu, notamment en examinant si les coûts d'un certain nombre d'entretiens de conseil pourraient être assumés par les pouvoirs publics à hauteur d'un revenu défini : le projet *viamia*⁹⁴, qui propose des services personnalisés d'orientation professionnelle gratuits pour les personnes de plus de 40 ans, peut servir d'exemple et éventuellement être complété en supprimant la limitation d'âge.
- Les offices régionaux de placement (ORP) proposent des services de conseil et de placement aux personnes en recherche d'emploi. En principe, l'accompagnement se fait parallèlement à la perception d'indemnités journalières. Les prestations de conseil des ORP sont ouvertes à toutes les personnes en recherche d'emploi. Pour qu'en particulier les femmes qui souhaitent réintégrer le marché du travail puissent bénéficier de ces prestations de conseil, il convient de communiquer ce droit aux différents groupes cibles pour que les femmes soient informées de cette possibilité. Pour que ces prestations de conseil portent leurs fruits, il est recommandé de les axer davantage sur la question de la réinsertion, et donc de former les conseillers et conseillères en conséquence.
- Pour les femmes au bénéfice d'un diplôme de l'école obligatoire et celles issues d'États tiers, il convient d'examiner quelles conditions doivent être remplies pour qu'elles puissent suivre une formation professionnelle. À cet égard, il faut tout particulièrement garantir que ces femmes trouvent un intérêt à effectuer une formation (montant du revenu) et que la garde extrafamiliale des enfants puisse être assurée (voir champ d'action n° 1). Une étude sur les coûts de la formation professionnelle de base des adultes montre qu'en particulier les coûts indirects (réduction du revenu de l'activité lucrative) d'une formation de base ne sont souvent pas couverts. Des mesures visant à supprimer ces obstacles, comme mentionnés dans l'étude, peuvent être davantage mises en œuvre⁹⁵.

⁹² BSS Volkswirtschaftliche Studien (2022a)

⁹³ Le Conseil fédéral (2022a)

⁹⁴ Voir <https://viamia.ch/fr/>

⁹⁵ Bureau BASS (2022).

- Il convient d'examiner dans quelle mesure des diplômes étrangers ou plus anciens, de même que des attestations de cours pourraient être plus facilement reconnus ou pris en compte comme acquis dans le cadre d'une formation diplômante.

5.4 Champ d'action n° 4 : supprimer les incitations négatives à l'emploi

a) Importance et potentiel

Lors du sondage, relativement peu de femmes affirment avoir réduit ou stoppé leur activité professionnelle en raison d'incitations négatives, comme la suppression de certaines prestations ou une charge fiscale plus importante. Or, les chiffres de l'OCDE montrent que la réduction du revenu secondaire attribuable à des impôts plus élevés ou à des prestations étatiques plus faibles lors de la prise d'une deuxième activité lucrative représentent des facteurs relativement importants pour les familles avec deux enfants en Suisse⁹⁶. Le passage à des systèmes fiscaux qui réduisent le taux marginal d'imposition sur le revenu de la deuxième personne active professionnellement – comme ce serait par exemple le cas avec une imposition individuelle – semble avoir un effet positif sur l'activité lucrative des femmes⁹⁷. Une étude actuelle qui évalue les effets sur l'emploi d'adaptations dans l'impôt fédéral direct au profit d'une imposition individuelle part du principe que des adaptations de l'impôt fédéral généreraient, à elles seules, une augmentation de l'emploi de 0,5 % et que ce seraient en premier lieu les femmes avec enfants qui travailleraient davantage, les élasticités étant les plus importantes à ce niveau⁹⁸.

b) Activités et mesures

En décembre 2022, le Conseil fédéral a ouvert la procédure de consultation relative à l'imposition individuelle. Actuellement, le revenu secondaire est soumis à une charge fiscale nettement plus élevée que le revenu principal. Avec l'imposition individuelle, la charge fiscale pour le revenu secondaire serait réduite, notamment parce que les revenus seraient imposés indépendamment de l'état civil. Les incitations fiscales à augmenter le volume de travail du conjoint ou de la conjointe seraient ainsi plus importantes avec l'imposition individuelle que l'imposition conjointe. Étant donné que ce sont en général les femmes qui apportent le revenu secondaire, on peut partir du principe que l'imposition individuelle permettrait d'obtenir un effet positif sur l'emploi chez les femmes⁹⁹.

Les coûts de l'accueil extrafamilial des enfants peuvent également générer des incitations négatives à l'emploi s'ils augmentent de manière disproportionnée avec un revenu supérieur. Dans ce contexte, il faut tenir compte des recommandations du champ d'action n° 1. Pour réduire les coûts d'opportunité d'une activité lucrative, la déduction des frais de garde extrafamiliale des enfants dans l'impôt fédéral direct a été relevée de 10 100 francs au plus à 25 000 francs au plus au 1^{er} janvier 2023 dans le cadre de l'initiative parlementaire 20.455 Markwalder. Cette modification législative couvre les coûts des places non subventionnées en crèche d'environ quatre journées par semaine au lieu de deux précé-

⁹⁶ OCDE (2021).

⁹⁷ International Monetary Fund (2020).

⁹⁸ Ecoplan (2019).

⁹⁹ Département fédéral des finances DFF (2022)

demment. Cette mesure réduit surtout les coûts d'opportunité pour les parents au bénéfice d'une qualification relativement élevée travaillant à plein temps ou à un taux d'occupation relativement élevé. Cet effet pourrait également être obtenu via un subventionnement direct des places de garde.

Mesures de réduction des incitations négatives à l'emploi

- Comme mentionné dans la recommandation de la COFF, les frais de garde des enfants par des tiers devraient également être déductibles des impôts cantonaux pour que les revenus bas et moyens puissent aussi en bénéficier. Une déduction complète est recommandée. On pourrait aussi examiner si les tâches relevant de la garde des enfants par des tiers pourraient être considérées comme des dépenses professionnelles sur le plan fiscal, à l'instar des frais de déplacement ou des repas pris à l'extérieur.
- Lors de la définition de prestations publiques comme le subventionnement de la garde extrafamiliale des enfants, la réduction individuelle des primes et les prestations complémentaires, il convient de surveiller les effets de seuil liés à la suppression de prestations en raison d'un revenu plus élevé, et de les amortir autant que possible.

5.5 Synthèse sur les recommandations

Les champs d'action pour lesquels des recommandations ont été formulées dans la présente étude ont été identifiés sur la base des résultats des sondages de la première partie. Ils englobent des mesures qui, au vu des résultats des sondages, peuvent être considérées comme particulièrement efficaces pour mieux exploiter le potentiel de main-d'œuvre des femmes avec enfants. Certaines propositions peuvent être réalisées à court terme au sein des structures existantes avec un effet direct attendu sur l'activité lucrative des femmes avec enfants. Pour d'autres mesures, on peut supposer que les effets se déploieront à long terme et qu'ils seront moins mesurables directement ; ces mesures peuvent toutefois se révéler fondamentales pour un changement durable sur le long terme.

Nous estimons que la réduction des frais de garde extrafamiliale des enfants offre le plus grand potentiel à court terme, car elle décharge directement les parents sur le plan financier et supprime les incitations négatives à l'emploi. En tout cas, près d'un tiers des femmes interrogées affirment qu'elles seraient actives professionnellement ou augmenteraient leur taux d'occupation si ces coûts étaient plus bas. Malgré les frais potentiellement élevés pour les cantons, les communes ou les employeurs, une réduction des frais de l'accueil extrafamilial des enfants est considérée comme une mesure à fort effet de levier.

On peut partir du principe que la création de conditions de travail favorables aux familles influence aussi directement la situation professionnelle des femmes avec enfants. Sur ce point, ce sont principalement les entreprises qui ont un rôle à jouer : elles doivent offrir les conditions souhaitées par les femmes au moyen de postes à temps partiel, de réductions ou d'augmentations des taux d'occupation et d'une certaine flexibilité dans la planification du temps et du lieu de travail. Des mesures des pouvoirs publics visant à montrer aux entreprises les avantages liés à des conditions de travail favorables aux familles sont, en comparaison, facilement réalisables à moindre coût et peuvent contribuer à ce que les entreprises offrent davantage de conditions de travail favorables aux familles. Pour les mesures visant à supprimer les incitations négatives à l'emploi dans l'impôt sur le revenu et les effets de seuil relatifs aux prestations publiques, l'impact dépend de la définition exacte de ces mesures. Elles peuvent toutefois avoir un impact direct sur l'activité lucrative des femmes avec enfants.

On peut s'attendre à ce que les initiatives dans les domaines de la sensibilisation et de la formation aient un effet indirect à long terme si tant les femmes individuellement que la société dans son ensemble prennent davantage conscience des conséquences d'une réduction unilatérale ou d'un arrêt de l'activité lucrative des femmes avec enfants. Sur ce point, les effets peuvent être moins visibles à court terme, car un certain temps est nécessaire avant que les mesures ne déploient leur efficacité. À long terme cependant, il faut s'attendre à des effets durables. L'impact de ce type de mesures indirectes dépend toutefois des autres changements institutionnels ; les offres de sensibilisation et de formation, d'une part, des prestations publiques plus importantes, comme le subventionnement de la garde extrafamiliale des enfants ou une culture d'entreprise favorable aux familles, d'autre part, peuvent interagir et se renforcer mutuellement. Des études scientifiques ont notamment montré que la transformation des institutions fait évoluer les normes et opinions¹⁰⁰.

De manière générale, les différentes mesures citées doivent être considérées comme des éléments connexes et complémentaires. Ainsi, un plus grand travail de sensibilisation et de formation n'aura qu'un faible effet si les incitations négatives à l'emploi demeurent. La réduction des frais de garde des enfants ne peut déployer tous ses effets que s'il existe assez de postes offrant des conditions de travail favorables aux familles. Parallèlement, la création de postes de travail qui permettent de bien concilier activité professionnelle et vie familiale ne permettra d'augmenter l'emploi chez les femmes avec enfants que si les structures d'accueil des enfants sont abordables.

¹⁰⁰ Fernández ; Fogli ; Olivetti (2004) ; Fogli ; Veldkamp (2011) ; Guiso ; Monte ; Sapienza ; notamment (2008) ; Slotwinski ; Stutzer (2023)

Annexe A : résultats du sondage réalisé auprès des femmes

Graphique A-1 : Formulations pour les facteurs structurels/institutionnels, normes et préférences

Facteurs structurels et institutionnels :

Pour chaque facteur, veuillez indiquer dans quelle mesure il est bon ou dans quelle mesure il correspond à votre situation personnelle.

Quelle est la **disponibilité** des crèches/des écoles de jour/familles de jour à proximité ? [1 Pas bien– 10 Très bien]

Dans quelle mesure les **frais** des crèches/écoles de jour/familles de jour sont-ils **financièrement abordables** ? [1 Pas bien– 10 Très bien]

Quelle est la **qualité** des crèches/écoles de jour/familles de jour (nombre et formation des éducateurs, approche pédagogique, etc.) [1 Pas bien– 10 Très bien]

Quelle est la qualité des **heures d'ouverture** des crèches/écoles de jour/familles de jour ? [1 Pas bien– 10 Très bien]

Quel est le **niveau de soutien** du/de la partenaire/père **pour la garde des enfants** ? [1 Pas bien– 10 Très bien]

Quel est le **niveau de soutien à la garde d'enfants** par des autres personnes de la famille/des amis (grands-parents) ? [1 Pas bien– 10 Très bien]

Quelle est la mesure dans laquelle **l'environnement de travail est favorable à la famille** dans votre profession (par exemple horaires de travail flexibles, possibilité de faire du télétravail, pas de travail posté le soir/la nuit, etc.) ? [1 Pas bien– 10 Très bien]

Quelles sont les possibilités de trouver **un emploi avec la qualification souhaitée** au taux d'occupation souhaité ? [1 Pas bien– 10 Très bien]

Quelle est la **situation financière globale** de votre ménage ? [1 Pas bien– 10 Très bien]

Dans quelle mesure un deuxième revenu entraîne-t-il **une augmentation de la charge fiscale**? [Pas du tout vrai – Entièrement vrai]

Dans quelle mesure un deuxième revenu entraîne-t-il la **suppression de prestations** telles que la réduction des primes ou des places de crèche à prix réduit? [Pas du tout vrai – Entièrement vrai]

Normes :

Vous trouverez ici quelques opinions opposées de certaines personnes. Que pensez-vous personnellement de ces affirmations ? *Plus vous vous positionnez **proche** de l'une ou l'autre des deux affirmations, plus vous exprimez **fortement** votre accord avec cette affirmation.*

Le travail et la maternité peuvent facilement se concilier. Il est difficile de concilier travail et maternité.

Les jeunes enfants ont besoin de leur mère pour s'occuper d'eux. Le père ou d'autres personnes de référence peuvent tout aussi bien s'occuper des enfants.

Un enfant souffre du fait que sa mère exerce une activité lucrative. Il est bon pour un enfant que la mère exerce une activité lucrative.

Un enfant souffre d'une prise en charge extrafamiliale (comme la crèche). L'environnement social avec d'autres enfants à la crèche stimule la sociabilisation de l'enfant.

Préférences :
 Quelle importance attachez-vous aux aspects suivants dans votre vie ? [Pas important – Très important]

- Sécurité financière
- Indépendance financière
- Passer du temps en famille
- Accomplissement professionnel
- Loisirs/Hobbies

Graphique A-2 : Statistiques descriptives

Situation du ménage

| | |
|--|--------|
| – Couple avec enfant(s) à la maison | 85,18% |
| – Parent isolé avec enfant(s) dans le ménage | 13,44% |
| – Autre type de ménage (par ex. collocation) | 1,38% |

État civil

| | |
|-----------------------------------|--------|
| – Célibataire | 30,14% |
| – Marié(e) | 65,71% |
| – Partenariat enregistré | 2,47% |
| – Ne sait pas / Pas d'information | 1,68% |

Formation

| | |
|---------------------|--------|
| – École obligatoire | 5,93% |
| – CFC / Maturité | 63,80% |
| – Diplôme tertiaire | 30,27% |

Nationalité

| | |
|-----------|--------|
| – Suisse | 80,04% |
| – UE/AELE | 16,30% |
| – Autres | 3,66% |

Enfants de moins de 5 ans

56,92%

Branche

| | |
|---|--------|
| – Agriculture et sylviculture | 1,16% |
| – Industrie manufacturière/Production et distribution d'électricité | 1,67% |
| – Construction | 4,88% |
| – Commerce, commerce de détail, réparation | 15,28% |
| – Transport et entreposage | 1,67% |
| – Hébergement et restauration | 4,24% |
| – Information et communication | 3,08% |
| – Activités financières et d'assurance | 3,21% |
| – Immobilier, activités de services administratifs et de soutien | 2,31% |
| – Nettoyage et facility management | 2,82% |
| – Activités spécialisées scientifiques et techniques | 2,31% |
| – Administration publique | 8,34% |
| – Enseignement | 11,04% |
| – Santé humaine et action sociale | 22,08% |
| – Art, spectacles et activités récréatives | 1,41% |
| – Autres | 13,22% |
| – Pas de donnée | 1,28% |

Situation professionnelle

| | |
|---|--------|
| – Emploi à durée déterminée sans fonctions de direction | 8,22% |
| – Employée à durée indéterminée sans fonctions de direction | 73,04% |
| – Employée ayant des tâches de direction | 15,92% |
| – Membre de la direction | 2,05% |
| – Pas de donnée | 0,77% |

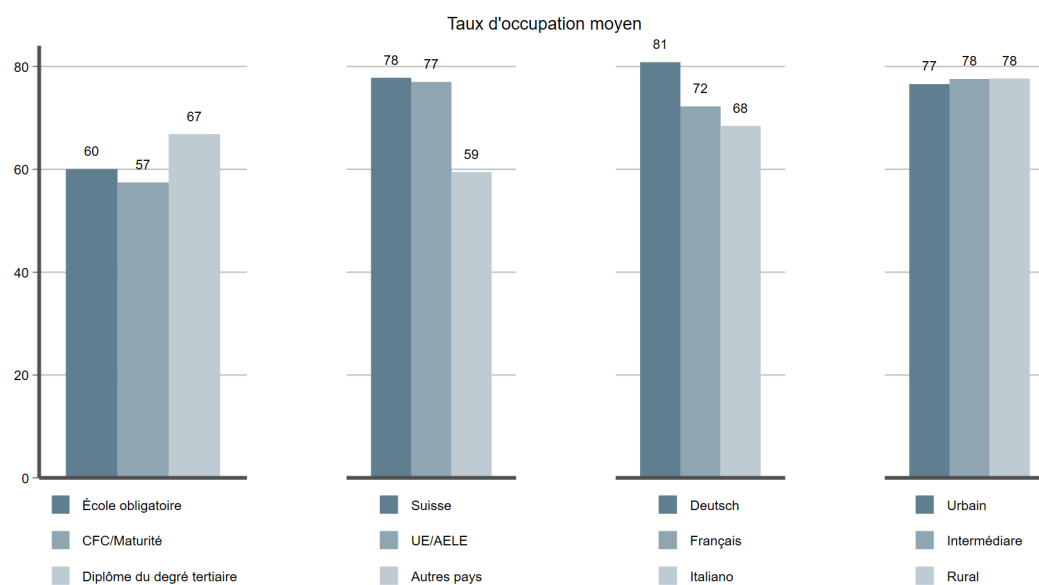
Revenu brut du ménage

| | |
|--------------------------------|--------|
| – Moins de CHF 3'000 | 4,05% |
| – CHF 3'000 à CHF 4'999 | 11,07% |
| – CHF 5'000 à CHF 6'999 | 20,55% |
| – CHF 7'000 à CHF 8'999 | 25,10% |
| – CHF 9'000 à CHF 11'999 | 18,87% |
| – CHF 12'000 à CHF 14'999 | 6,92% |
| – CHF 15'000 et plus | 3,56% |
| – Ne sait pas / Pas de réponse | 9,88% |

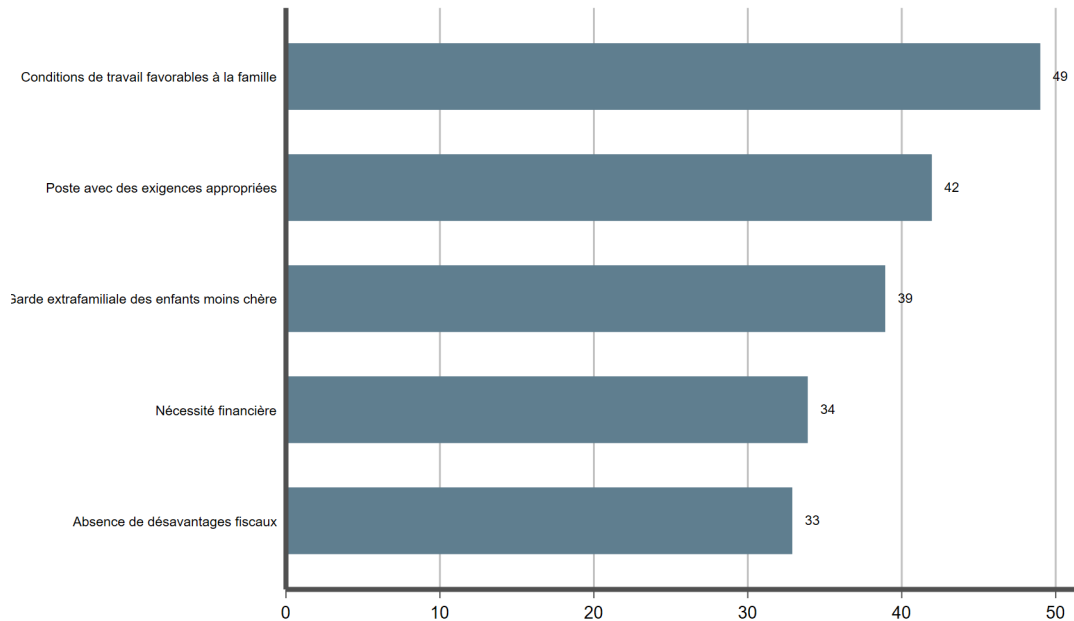
Revenu personnel brut

| | |
|--------------------------------|--------|
| – Moins de CHF 2'000 | 16,67% |
| – CHF 2'000 à CHF 2'999 | 15,41% |
| – CHF 3'000 à CHF 4'999 | 22,72% |
| – CHF 5'000 à CHF 6'999 | 11,53% |
| – CHF 7'000 à CHF 8'999 | 4,68% |
| – CHF 9'000 à CHF 11'999 | 2,51% |
| – CHF 12'000 à CHF 14'999 | 0,80% |
| – CHF 15'000 et plus | 0,46% |
| – Pas de revenu personnel | 16,55% |
| – Ne sait pas / Pas de réponse | 8,68% |

Graphique A-3 : Taux d'occupation moyen en fonction de la formation, de la nationalité, de la langue et du degré d'urbanisation

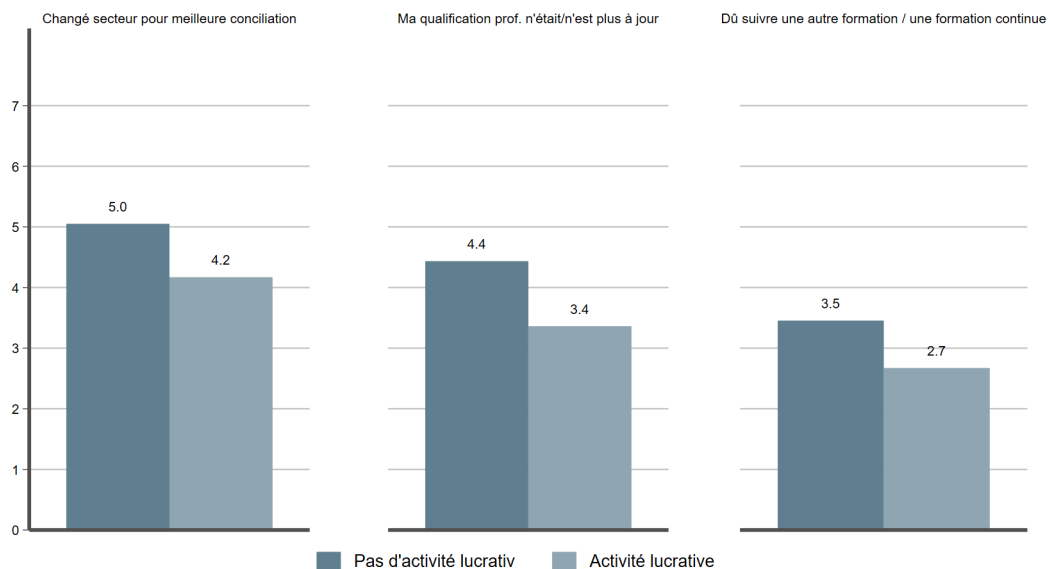


Graphique A-4 : Dans quelles circonstances augmenteriez-vous votre charge de travail / accepteriez-vous un travail lucratif ?



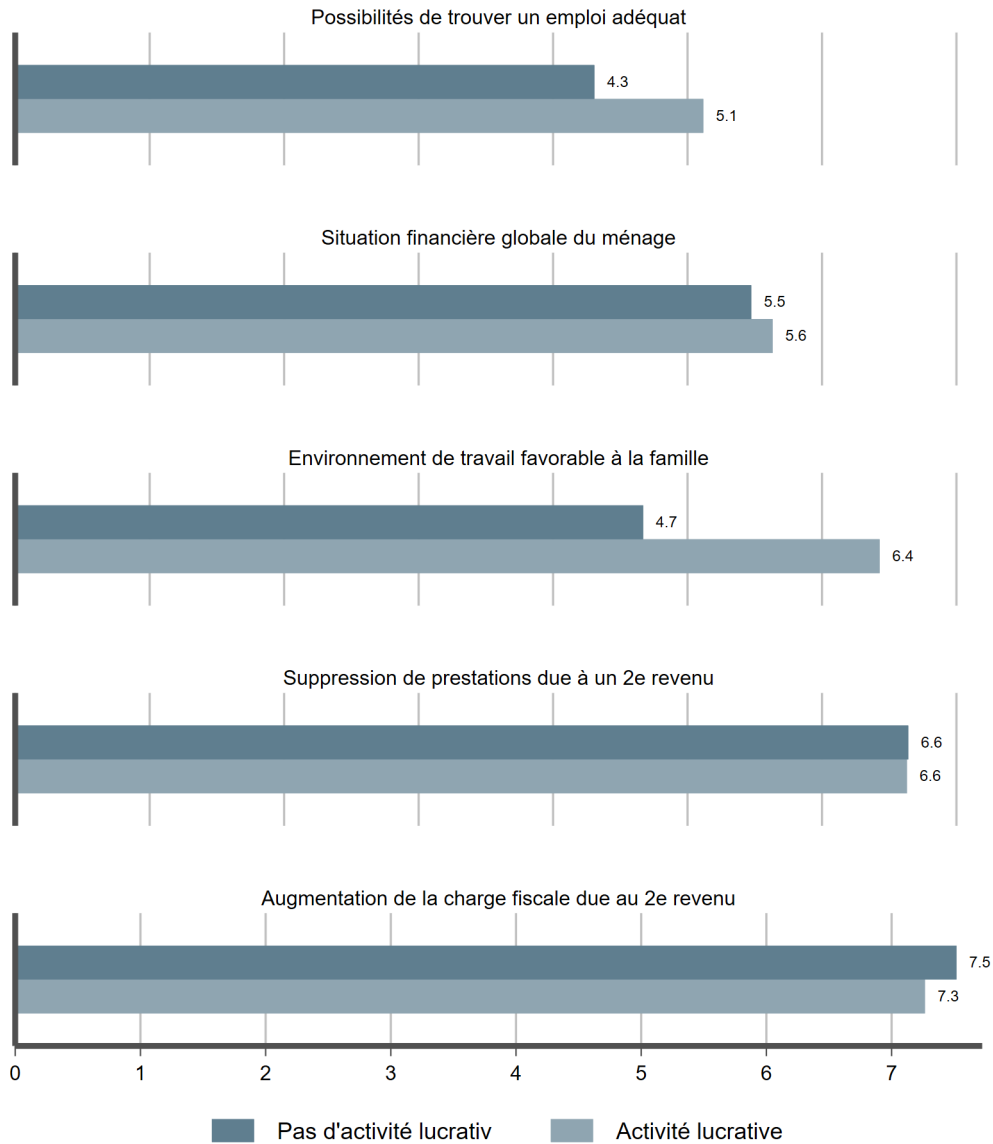
Remarque : uniquement les femmes qui affirment vouloir augmenter leur taux d'occupation ou exercer une activité lucrative. N=352.

Graphique A-5 : Laquelle des situations suivantes avez-vous vécue lors de votre retour à l'emploi dans le monde du travail après votre arrêt de travail ?

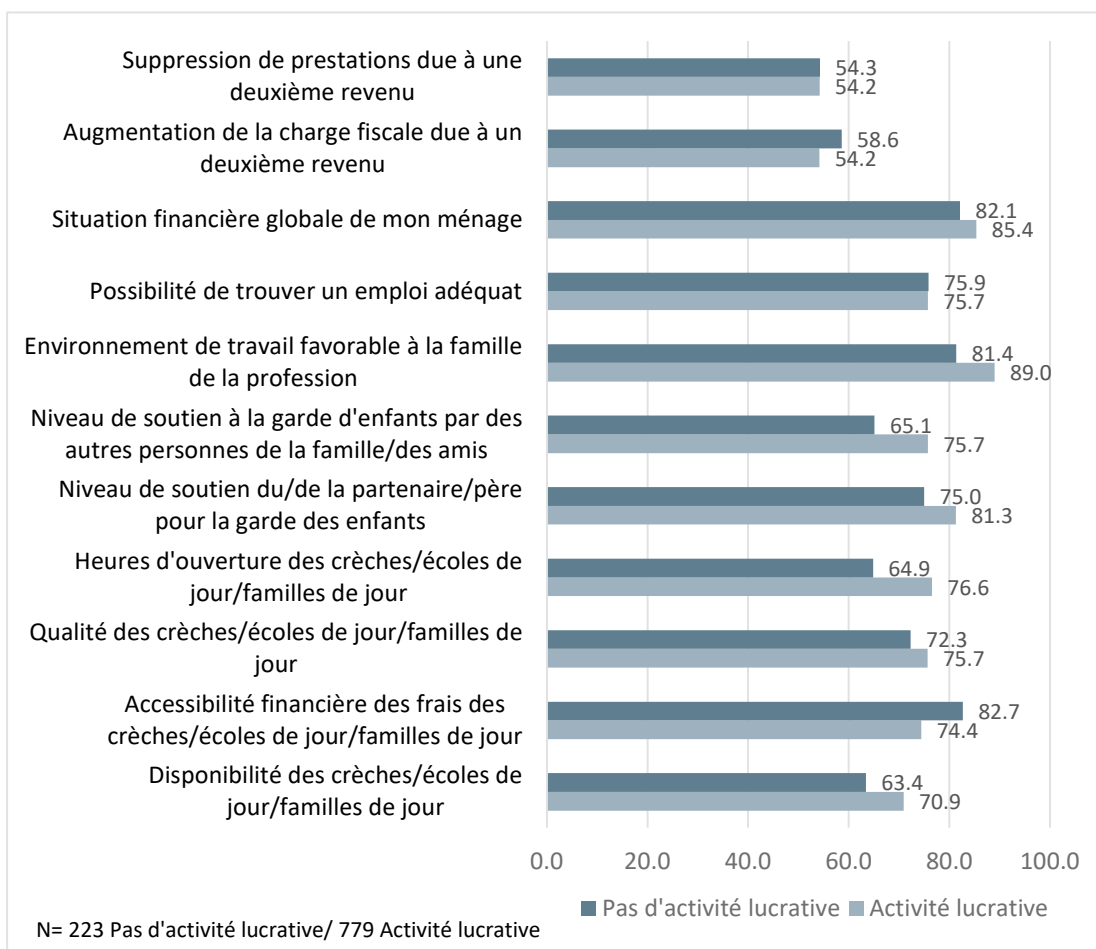


N = 104 Pas d'activité lucrative / 339 Activité lucrative

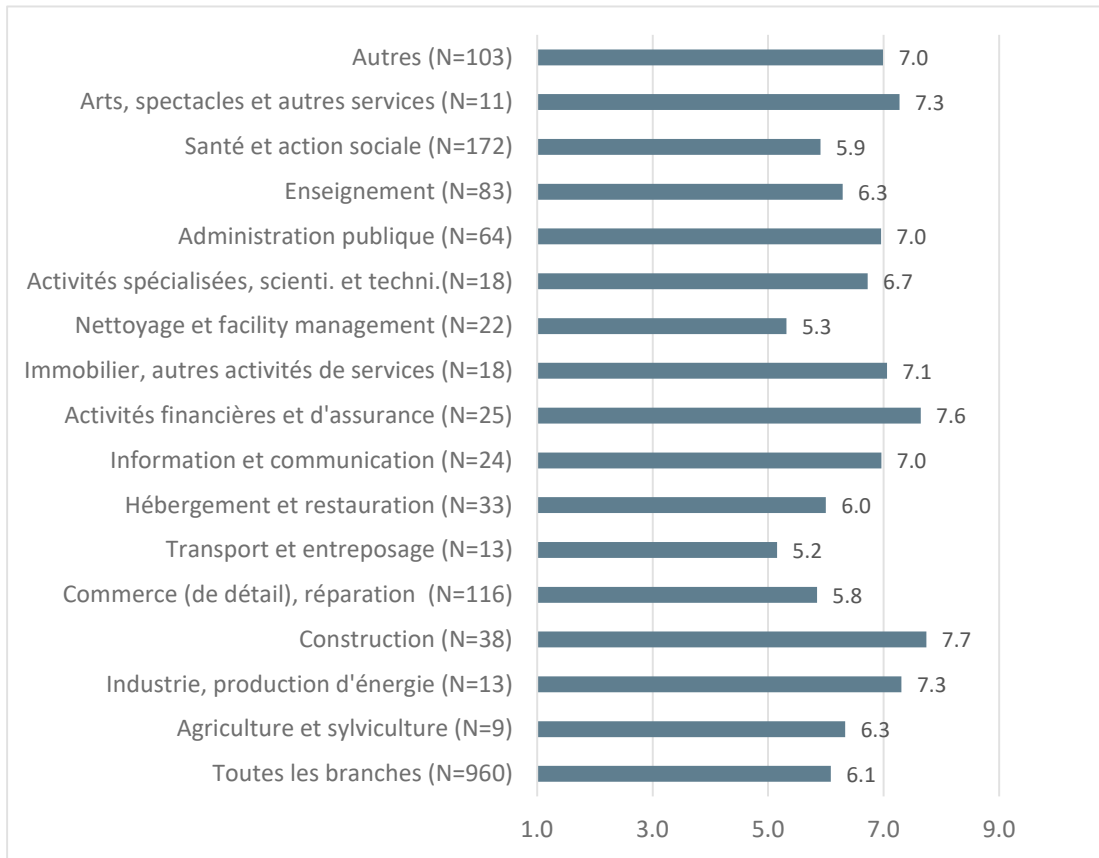
Graphique A-6 : Comment évaluez-vous les facteurs suivants?



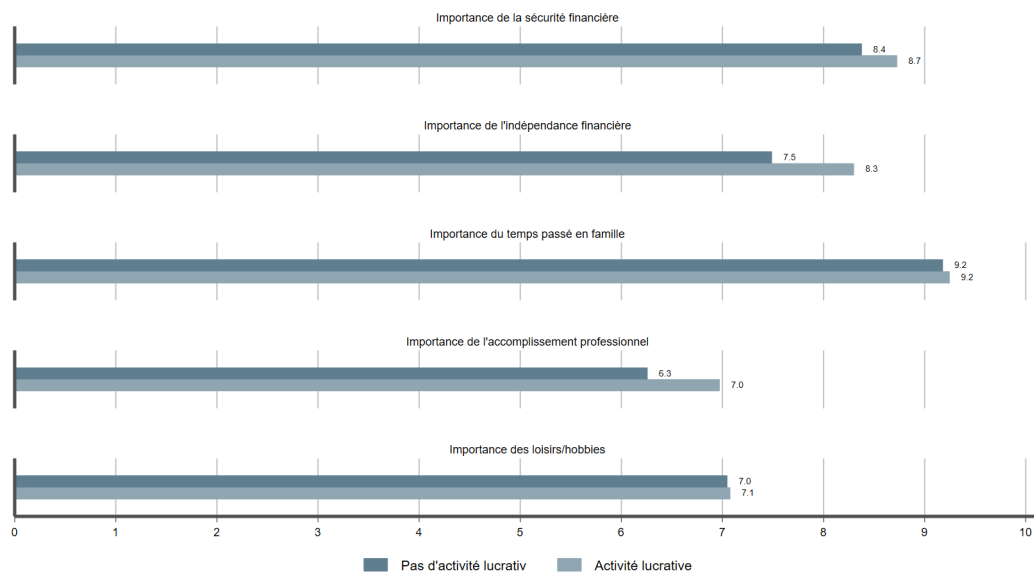
N = 233 Pas d'activité lucrative / 779 Activité lucrative

Graphique A-7 : pourcentage des femmes interrogées qui considèrent ces facteurs « très importants »

Source : sondage Ecoplan 2022

Graphique A-8 : Évaluation du caractère favorable aux familles de l'environnement professionnel

Remarque : notation sur une échelle de 1 à 10 / source : sondage Ecoplan 2022

Graphique A-9 : Quelle importance attachez-vous aux aspects suivants ?

N = 233 Pas d'activité lucrative / 779 Activité lucrative

Remarque : notation sur une échelle de 1 à 10 / source : sondage Ecoplan 2022

Graphique A-10 : régression logistique. Variable dépendante : activité lucrative (oui/non)

| Exerce une activité lucrative | Coefficient | Sde. | Valeur t | Valeur p | [95 % intervalle de confiance] | Sig |
|---|-------------|--------------------------|----------|----------|--------------------------------|------------|
| Garde des enfants | | | | | | |
| Qualité | 1.046 | .059 | 0.79 | .43 | .936 | 1.168 |
| Garde par le père | 1.016 | .048 | 0.34 | .736 | .925 | 1.116 |
| Garde par des tiers | 1.135 | .048 | 3.02 | .003 | 1.046 | 1.233 *** |
| Conditions de travail | | | | | | |
| Favorables aux familles | 1.13 | .053 | 2.63 | .008 | 1.032 | 1.238 *** |
| Postes adéquats | 1.015 | .057 | 0.27 | .785 | .91 | 1.133 |
| Suppression de prestations | .968 | .049 | -0.64 | .522 | .876 | 1.069 |
| L'enfant souffre de la garde externe | 1.197 | .063 | 3.40 | .001 | 1.079 | 1.328 *** |
| Importance de l'indépendance financière | 1.245 | .077 | 3.55 | 0 | 1.103 | 1.405 *** |
| Variables de contrôle | | | | | | |
| Nombre d'enfants | .884 | .122 | -0.89 | .372 | .674 | 1.159 |
| Âge du plus jeune des enfants | 1.042 | .042 | 1.02 | .306 | .963 | 1.127 |
| Langue : (réf. allemand) | | | | | | |
| Français | .697 | .195 | -1.29 | .198 | .403 | 1.208 |
| Italien | .487 | .181 | -1.94 | .053 | .235 | 1.009 * |
| Type d'environnement (réf. urbain) | | | | | | |
| Intermédiaire | 1.676 | .513 | 1.69 | .092 | .92 | 3.053 * |
| Rural | 1.355 | .488 | 0.84 | .399 | .669 | 2.744 |
| Nationalité (réf. suisse) | | | | | | |
| UE/AELE | 1.332 | .447 | 0.85 | .393 | .69 | 2.573 |
| Autres | .417 | .212 | -1.72 | .085 | .154 | 1.128 * |
| Ménage (réf. couple avec enfant) | | | | | | |
| Parent seul | 1.124 | .52 | 0.25 | .801 | .453 | 2.784 |
| Autre type de ménage | .721 | .667 | -0.35 | .723 | .117 | 4.426 |
| Formation (réf. école obligatoire) | | | | | | |
| CFC / Maturité | 2.411 | 1.062 | 2.00 | .046 | 1.017 | 5.718 ** |
| Tertiaire | 4.479 | 2.139 | 3.14 | .002 | 1.756 | 11.423 *** |
| État civil (réf. célibataire) | | | | | | |
| Marié(e) | .743 | .24 | -0.92 | .358 | .395 | 1.4 |
| Partenariat enregistré | .446 | .284 | -1.27 | .205 | .128 | 1.553 |
| Ne sait pas | .336 | .309 | -1.19 | .235 | .055 | 2.036 |
| Constant | .031 | .031 | -3.50 | 0 | .004 | .216 *** |
| ∅ Activité lucrative | 0.835 | SD variable dépendante : | | | 0.372 | |
| Pseudo R ² | 0.185 | N | | | 635 | |
| Chi-square | 105.591 | Prob > chi2 | | | 0.000 | |
| Akaike crit. (AIC) | 511.931 | Bayesian crit. (BIC) | | | 618.818 | |

*** $p < .01$, ** $p < .05$, $< .1$

Graphique A-11 : Régression linéaire. Variable dépendante : taux d'occupation

| Taux d'occupation | Coefficient | Sde. | Valeur t | Valeur p | [95 %inter- valle de con- fiance] | Sig |
|--|-------------|--------------------------|----------|----------|---|------------|
| Garde des enfants | | | | | | |
| Qualité | -.943 | .46 | -2.05 | .041 | -1.847 | -.039 ** |
| Garde par le père | .853 | .405 | 2.10 | .036 | .056 | 1.649 ** |
| Garde par des tiers | -.593 | .331 | -1.79 | .074 | -1.244 | .057 * |
| Conditions de travail | | | | | | |
| Favorables aux familles | -.17 | .376 | -0.45 | .651 | -.908 | .568 |
| Postes adéquats | .706 | .423 | 1.67 | .096 | -.125 | 1.537 * |
| Suppression de prestations | -.145 | .389 | -0.37 | .709 | -.909 | .618 |
| L'enfant souffre de la garde externe | 1.053 | .47 | 2.24 | .026 | .13 | 1.977 ** |
| Importance de l'indépendance financière | 1.38 | .568 | 2.43 | .016 | .263 | 2.496 ** |
| Variables de contrôle | | | | | | |
| Formation (réf. école obligatoire) | | | | | | |
| CFC / Maturité | .557 | 4.837 | 0.12 | .908 | -8.946 | 10.06 |
| Tertiaire | 5.034 | 4.976 | 1.01 | .312 | -4.742 | 14.81 |
| Nombre d'enfants | -4.509 | 1.212 | -3.72 | 0 | -6.89 | -2.128 *** |
| Âge du plus jeune des enfants | .34 | .313 | 1.09 | .278 | -.276 | .956 |
| Langue : (réf. allemand) | | | | | | |
| Français | 16.277 | 2.302 | 7.07 | 0 | 11.754 | 20.799 *** |
| Italien | 3.81 | 3.225 | 1.18 | .238 | -2.526 | 10.147 |
| Type d'environnement (réf. urbain) | | | | | | |
| Intermédiaire | -3.742 | 2.329 | -1.61 | .109 | -8.318 | .834 |
| Rural | -6.682 | 2.943 | -2.27 | .024 | -12.464 | -.9 ** |
| Nationalité (référence : suisse) | | | | | | |
| UE/AELE | 10.957 | 2.59 | 4.23 | 0 | 5.87 | 16.045 *** |
| Autre | 5.59 | 5.622 | 0.99 | .321 | -5.456 | 16.636 |
| Ménage (réf. couple avec enfant) | | | | | | |
| Parent seul | 6.681 | 3.247 | 2.06 | .04 | .302 | 13.06 ** |
| Autre type de ménage | 1.921 | 8.131 | 0.24 | .813 | -14.053 | 17.896 |
| Position (réf. emploi à durée déterminée) | | | | | | |
| Emploi à durée indéterminée | 8.345 | 3.469 | 2.41 | .017 | 1.529 | 15.16 ** |
| Employée avec tâche de direction | 19.156 | 4.042 | 4.74 | 0 | 11.215 | 27.098 *** |
| Membre de la direction | 19.088 | 7.114 | 2.68 | .008 | 5.112 | 33.065 *** |
| Ne sait pas | 7.373 | 11.884 | 0.62 | .535 | -15.975 | 30.72 |
| Constant | 35.583 | 9.704 | 3.67 | 0 | 16.518 | 54.649 *** |
| ∅ Taux d'occupation | 64.315 | SD variable dépendante : | | 25.137 | | |
| R ² | 0.254 | N | | 530 | | |
| F-test | 7.177 | Prob > F | | 0.000 | | |
| Akaike crit. (AIC) | 4815.345 | Bayesian crit. (BIC) | | 4922.167 | | |
| *** p<.01, ** p<.05, * <.1 | | | | | | |

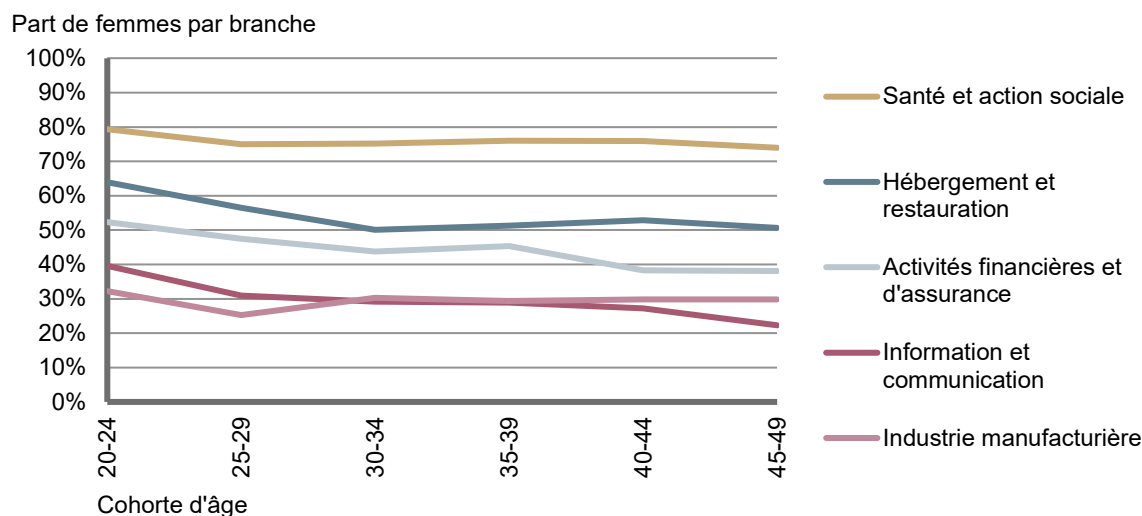
Explications sur les modèles statistiques :

Certains facteurs utilisés comme variables indépendantes dans le modèle de régression sont fortement corrélés les uns aux autres. C'est le cas pour les variables de l'accueil extrafamilial des enfants, ainsi que pour les normes et préférences. Une forte multicollinéarité a pour conséquence que l'influence des différents facteurs sur l'activité lucrative peut être estimée de manière moins précise. Pour cette raison, parmi les variables fortement corrélées, seule une a été utilisée dans le modèle ; il s'agit de celle qui s'est révélée la plus pertinente dans l'analyse descriptive. Pour les variables structurelles de la garde extrafamiliale des enfants, la qualité de cette dernière a été intégrée au modèle. Pour les normes, la variable relative à l'éventuelle souffrance d'un enfant gardé par des tiers a été intégrée, et pour les préférences c'est l'importance de l'indépendance financière qui a été prise en compte¹⁰¹. Dans tous les modèles statistiques évalués, la formation, la nationalité, le type de ménage, l'âge du plus jeune des enfants, le nombre d'enfant au sein du ménage, la région linguistique et le degré d'urbanisation dans la commune de domicile ont été pris comme variables de contrôle.

¹⁰¹ Pour tester la robustesse des résultats, des modèles avec d'autres variables ont été évalués. Les variables prises ici en compte (qualité de la garde des enfants, normes sur l'accueil extrafamilial des enfants et importance de la sécurité financière) se sont toutefois révélées comme les plus importantes.

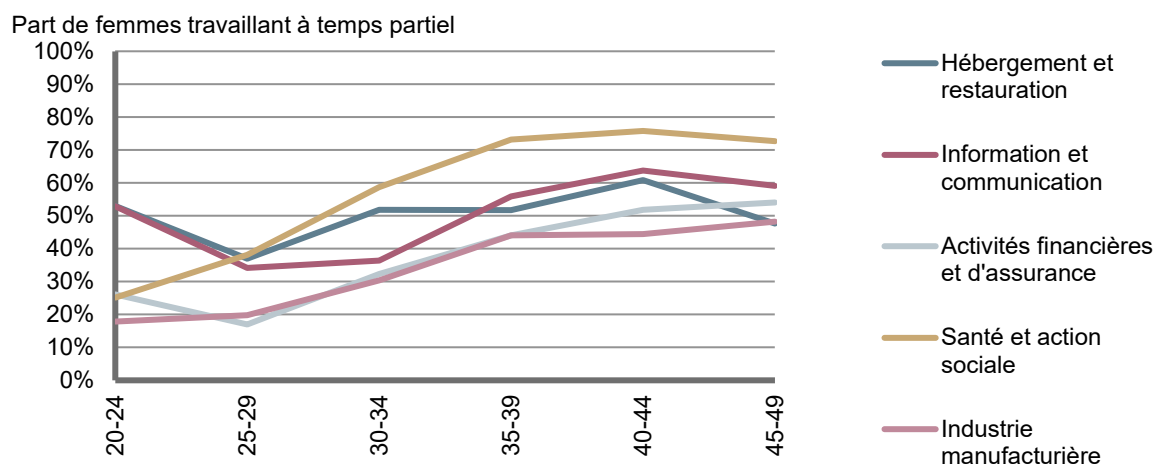
Annexe B : sondage auprès des associations de branches

Graphique A-12 : Part de femmes dans certaines branches économiques



Source : analyse des données de l'ESPA de 2015 à 2020

Graphique A-13 : Part de femmes qui travaillent à temps partiel (moins de 90 %)



Source : analyse des données de l'ESPA de 2015 à 2020

Afin de pouvoir analyser un échantillon assez grand pour chaque secteur économique, les données des années 2015 à 2020 ont été regroupées. Les données de l'ESPA permettent d'observer les changements de branches car les personnes ont été interrogées à différents moments ; mais durant trois ans seulement. Pour cette raison, une étude de cohorte a été effectuée dans la présente analyse. Les cohortes d'âge créées couvrent des périodes de cinq ans. Pour chacune d'entre elle, la part de femmes et la part de femmes travaillant à temps partiel ont été calculées pour chaque secteur économique. Il ne peut pas être exclu que les différences dans la part de femmes par branche soient dues à des effets de cohorte. Ainsi, si la part de femmes de moins de 31 à 35 ans au sein d'une branche diminue par

rapport à celles des 25 à 30 ans, ce n'est pas forcément dû à un effet d'âge ou de famille qui pousse les femmes à quitter la branche, mais plutôt au fait que les femmes de cette cohorte d'âge étaient moins représentées dans ce secteur économique durant la décennie précédente. En combinaison avec l'analyse du travail à temps partiel par cohorte et secteur économique, l'analyse fournit toutefois une bonne base pour identifier les branches pertinentes. Le graphique A-12 indique les parts de femmes pour certains secteurs économiques et le graphique A-13 représente quelle part de femmes, parmi ces dernières, sont actives à temps partiel.

Graphique A-14 : Liste des associations de branches et des partenaires d'entretiens

| Secteur économique | Association de branches | Partenaires d'entretiens |
|--------------------------------------|---|--|
| Hébergement et restauration | <ul style="list-style-type: none"> – GastroSuisse, association pour l'hôtellerie-restauration – HotellerieSuisse, association de la branche de l'hébergement | <ul style="list-style-type: none"> – Claudia Rüttimann, membre du comité directeur de GastroAargau – Bettina Baltensperger, responsable du marché du travail et du partenariat social |
| Santé humain et action sociale | <ul style="list-style-type: none"> – Kibesuisse, fédération suisse pour l'accueil de jour de l'enfant – Aide et soins à domicile Suisse, association faitière nationale des associations cantonales d'aide et de soins à domicile et d'autres organisations de soins et de soutien professionnels à domicile | <ul style="list-style-type: none"> – Maximiliano Wepfer, responsable de la communication politique – Marianne Pfister, co-directrice d'Aide et soins à domicile Suisse et Claudia Schade, directrice Kantonalverband Spixt Zürich |
| Information et communication | <ul style="list-style-type: none"> – SWICO, association professionnelle pour le secteur des TIC et d'Internet – swissICT : association professionnelle de la branche des TIC mettant en relation l'ensemble des fournisseurs, utilisateurs et spécialistes des TIC en Suisse | <ul style="list-style-type: none"> – Judith Bellaiche, directrice – Christian Hunziker, directeur |
| Activités financières et d'assurance | <ul style="list-style-type: none"> – Employeurs banques, association patronale des banques en Suisse – SVIT, association suisse du secteur de l'immobilier – ASA, Association Suisse d'Assurances | <ul style="list-style-type: none"> – Balz Stückelberger, responsable Droit et partenariat social – Marcel Hug, CEO – Barbara Zimmermann-Gerster, responsable de la politique de la formation et des employeurs |
| Industrie manufacturière | <ul style="list-style-type: none"> – Swissmem : association pour les PME et les grandes entreprises de l'industrie technologique suisse | <ul style="list-style-type: none"> – Kareen Vaisbrot, cheffe de la division Politique patronale |
| Commerce de détail | <ul style="list-style-type: none"> – ASMAS, Association suisse des magasins de sport – Coop – Migros | <ul style="list-style-type: none"> – Peter Bruggmann, président – Luc Pillard, responsable RH – Tristan Cerf, porte-parole pour la Suisse romande (par écrit) |

Annexe C : liste des actrices et acteurs de la table ronde

Administration fédérale :

- Office fédéral des assurances sociales (OFAS)
- Administration fédérale des contributions (AFC)
- Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)
- Bureau fédéral pour l'égalité entre femmes et hommes (BFEG)
- Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF)

Représentations cantonales :

- Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS)
- Association des offices suisses du travail (AOST)
- Conférence romande des bureaux de l'égalité

Associations et partenaires sociaux

- Union patronale suisse
- Union suisse des arts et métiers (usam)
- Union syndicale suisse (USS)
- Travail.Suisse
- Alliance F
- männer.ch
- Business and Professional Women (BPW) Suisse
- Pro Familia Suisse
- Femmes protestantes en Suisse (FPS)
- Economiesuisse
- Companies and Returnship (CRN)
- Amie Basel

Bibliographie

- Atkeson, Lonna Rae (2003) : Not All Cues Are Created Equal : The Conditional Impact of Female Candidates on Political Engagement. In : The Journal of Politics, 65, 4, 1040–1061.
- Bonoli, Giuliano ; Crettaz, Eric ; Auer, Daniel ; u. a. (2016) : Les conséquences du travail à temps partiel sur les prestations de prévoyance vieillesse. Lausanne.
- Bornatici, Christina (2022) : La situation des jeunes femmes en Suisse : Revue de la littérature. Berne.
- Bousselin, Audrey (2022) : Access to universal childcare and its effect on maternal employment. In : Review of Economics of the Household, 20, 2, 497–532.
- BSS Volkswirtschaftliche Studien (2022a) : Retour à la vie professionnelle après une interruption pour raisons familiales. Bâle.
- BSS Volkswirtschaftliche Studien (2022b) : Geschlechtergleichstellung im Bereich arbeitsmarktliche Massnahmen. Basel.
- Bureau BASS (2018) : Interruptions de travail avant l'accouchement. Rapport final. Berne, Office fédéral des assurances sociales (OFAS).
- Bureau BASS (2022) : Coûts directs et indirects de la formation professionnelle initiale pour adultes : inventaire des possibilités et des déficits de financement en Suisse.
- Bureau BASS (2023) : La situation économique des familles en Suisse. Dans : 1/23.
- Campbell, David E. und Wolbrecht, Christina (2006) : See Jane Run : Women Politicians as Role Models for Adolescents. In : The Journal of Politics, 68, 2, 233–247.
- Carta, Francesca und Rizzica, Lucia (2018) : Early kindergarten, maternal labor supply and children's outcomes : Evidence from Italy. In : Journal of Public Economics, 158, 79–102.
- CHESS Kompetenzzentrum für Hochschul- und Wissensforschung (2022) : Teilzeitarbeit in der Schweiz : steigende Bedeutung, Herausforderungen und Chancen.
- Commission fédérale pour les questions familiales COFF (2021) : Financer l'accueil des enfants et aménager les tarifs parentaux. Recommandations aux autorités politiques et administratives au niveau national, cantonal et communal. Berne.
- Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales et Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique (2022) : Recommandations de la CDAS et de la CDIP sur la qualité et le financement de l'accueil extrafamilial et parascolaire. Berne.
- Département fédéral des finances DFF (2022) : Rapport explicatif concernant la loi fédérale sur l'imposition individuelle. Berne.
- Eckhoff Andresen, Martin und Havnes, Tarjei (2019) : Child care, parental labor supply and tax revenue. In : Labour Economics, 61, 101762.
- Ecoplan (2019) : Auswirkungen einer Individualbesteuerung.
- Ecoplan (2020) : Offres d'accueil extrafamilial : vue d'ensemble de la situation dans les cantons. Berne.
- Ecoplan (2021) : Conditions de travail favorables à la famille : Que font les cantons/communes?

- Ernst Stähli, Michèle ; Le Goff, Jean-Marie ; Levy, René ; notamment (2009) : Wishes or Constraints? Mothers' Labour Force Participation and its Motivation in Switzerland. In : *European Sociological Review*, 25, 3, 333–348.
- ETH Zürich (2020) : Wert von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern für die Wirtschaft. In : 29.
- Farré, Lúdia (2016) : Parental Leave Policies and Gender Equality : A Survey of the Literature. In : 34.
- Fernández, Raquel ; Fogli, Alessandra und Olivetti, Claudia (2004) : Mothers and Sons : Preference Formation and Female Labor Force Dynamics*. In : *The Quarterly Journal of Economics*, 119, 4, 1249–1299.
- Fogli, Alessandra und Veldkamp, Laura (2011) : Nature or Nurture? Learning and the Geography of Female Labor Force Participation. In : *Econometrica*, 79, 4, 1103–1138.
- Gangl, Selina und Huber, Martin (2022) : From Homemakers to Breadwinners? How Mandatory Kindergarten Affects Maternal Labour Market Outcomes. In : *SSRN Electronic Journal*.
- Girardin, Nadia ; Bühlmann, Felix ; Hanappi, Doris ; notamment (2016) : The transition to parenthood in Switzerland : between institutional constraints and gender ideologies. In : *Couples' Transitions to Parenthood*.
- Goldin, Claudia (2014) : A Grand Gender Convergence : Its Last Chapter. In : *American Economic Review*, 104, 1091–1119.
- Guiso, Luigi ; Monte, Ferdinando ; Sapienza, Paola ; notamment (2008) : Culture, Gender, and Math. In : *Science*, 320, 5880, 1164–1165.
- Henrik Kleven ; Landais, Camille ; und Leite Mariante, Gabriel (2022) : The Child Penalty Atlas. (working paper).
- INFRAS et Evaluanda (2021) : Financement de l'accueil institutionnel des enfants et tarifs parentaux. Zurich / Genève.
- International Monetary Fund (2020) : Women in the Labor Force. The Role of Fiscal Policies.
- Kaygusuz, Remzi (2010) : Taxes and female labor supply. In : *Review of Economic Dynamics*, 13, 4, 725–741.
- Kleven, Henrik ; Landais, Camille ; Posch, Johanna ; notamment (2019) : Child Penalties Across Countries : Evidence and Explanations. In : *Working Paper*, 20.
- Kleven, Henrik ; Landais, Camille ; Posch, Johanna ; notamment (2021) : Angebot an Öffentliche Kinderbetreuung und Einkommenseinbussen bei Mutterschaft. . Workingpaper.
- Kohler, Alexandra und Oesch, Jonas (2021) : Mütter in der Schweiz verdienen nach dem ersten Kind weniger als Väter – nicht nur, weil sie weniger arbeiten. In : *Neue Zürcher Zeitung*.
- Kopp, Daniel (2017) : Verstärkt die Teilzeitarbeit die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt? ETH Zurich.
- Krapf, Matthias ; Roth, Anja und Slotwinski, Michaela (2020) : The Effect of Childcare on Parental Earnings Trajectories.
- Le Conseil fédéral (2022a) : Offre de conseil à destination des femmes en matière de retour à l'emploi. Berne.

- Le Conseil fédéral (2022b) : Inégalité salariale entre les femmes et les hommes. Saisir l'écart global de revenu du travail et d'autres indicateurs. Berne.
- Müller, Kai-Uwe und Wrohlich, Katharina (2020) : Does subsidized care for toddlers increase maternal labor supply? Evidence from a large-scale expansion of early childcare. In : *Labour Economics*, 62, 101776.
- Office fédéral de la statistique OFS (2015) : Typologie des modes de garde. Neuchâtel, Office fédéral de la statistique (OFS).
- Office fédéral de la statistique OFS (2016) : Les mères sur le marché du travail. Neuchâtel.
- Office fédéral de la statistique OFS (2018) : Enquête sur les familles et les générations. Neuchâtel.
- Office fédéral de la statistique OFS (2020) : Participation des femmes au marché du travail de 2010 à 2019. Neuchâtel.
- Office fédéral de la statistique OFS (2021) : Les familles en Suisse. Neuchâtel.
- Office fédéral de la statistique OFS (2022a) : Les principaux indicateurs sur la population. URL <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/effectif-evolution.html>, consulté le 6 septembre 2022.
- Office fédéral de la statistique OFS (2022b) : Les mères sur le marché du travail.
- Office fédéral de la statistique OFS (2023) : Statistique des nouveaux bénéficiaires de prestations de la prévoyance vieillesse (statistique des nouvelles rentes). URL <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/securite-sociale/rapports-prevoyance-vieillesse/statistique-nouvelles-rentes.html>, consulté le 23 janvier 2023.
- OFS Office fédéral de la statistique (2020) : salaires, revenu professionnel et coûts du travail. URL <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail.html>, consulté le 9 janvier 2023.
- OECD (2021) : Financial disincentive to enter employment with childcare costs. URL <https://data.oecd.org/benwage/financial-disincentive-to-enter-employment-with-childcare-costs.htm#indicator-chart>.
- Oehri, Dominique ; Stadelmann-Steffen, Isabelle und Lütolf, Meret (2022) : How Does the Provision of Childcare Services Affect Mothers' Employment Intentions? Empirical Evidence from a Conjoint Experiment. In : *Journal of Social Policy*, 1–20.
- Olivetti, Claudia und Petrongolo, Barbara (2017) : The Economic Consequences of Family Policies : Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries. In : 26.
- Organisation de coopération et de développement économiques (2022) : La base de données de l'OCDE sur la famille. URL <https://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm>, consulté le 22 janvier 2023.
- Porter, Catherine und Serra, Danila (2020) : Gender Differences in the Choice of Major : The Importance of Female Role Models. In : *American Economic Journal : Applied Economics*, 12, 3, 226–254.
- Roth, Anja (2020) : How the provision of childcare affects attitudes towards maternal employment. In : *Swiss Journal of Economics and Statistics*, 156, 1, 17.
- Schwaiger, Lisa ; Vogler, Daniel ; Fürst, Silke ; notamment (2021) : Darstellung von Frauen in der Bericht-erstattung Schweizer Medien. In : *Jahrbuch Qualität der Medien*, 12.

- Selin, Håkan (2014) : The rise in female employment and the role of tax incentives. An empirical analysis of the Swedish individual tax reform of 1971. In : International Tax and Public Finance, 21, 5, 894–922.
- Slotwinski, Michaela und Stutzer, Alois (2023) : Women Leaving the Playpen : the Emancipating Role of Female Suffrage. In : The Economic Journal, 133, 650, 812–844.
- sotomo (2021) : Femmes hautement qualifiées des professions libérales. Etude de l'USPL sur le potentiel inexploité des femmes hautement qualifiées. Zurich.