



Berne, le 26 octobre 2022

Offre de conseil à destination des femmes en matière de retour à l'emploi

Rapport du Conseil fédéral
donnant suite au postulat 19.3621 Moret
Isabelle du 14 juin 2019

Table des matières

Résumé	3
1 Introduction.....	5
1.1 Contenu du postulat	5
1.2 Procédure d'établissement du rapport.....	6
2 Contexte	6
2.1 Services de consultation ayant perçu des aides financières selon la LEg	6
2.2 Evolution du taux d'activité professionnelle des femmes	8
3 Etude.....	10
3.1 Objectifs de l'étude.....	10
3.2 Méthodologie.....	10
3.3 Résultats de l'étude	11
3.3.1 Evolution des services de consultation financées selon la LEg après la suppression des aides financières	11
3.3.2 Offres de conseil cantonales et autres offres privées.....	12
3.3.3 Rôle du conseil	12
3.4 Recommandations de l'étude relatives aux OPUC	13
4 Mesures de la Confédération.....	15
5 Conclusions du Conseil fédéral	17

Résumé

Sur la base de l'article 15 de la loi sur l'égalité (LEg ; RS 151.1), le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) a versé à partir de 1996 des aides financières à des services qui informent et conseillent les femmes sur les questions d'emploi et de carrière, ainsi que les femmes et les hommes sur le thème du retour à la vie professionnelle après une interruption pour raisons familiales.

Depuis l'introduction des aides financières au sens de la LEg, les bases légales ont évolué. Ainsi, avec la révision de la loi sur l'assurance-chômage en 1996 (LACI ; RS 837.0), l'introduction de la nouvelle loi sur la formation professionnelle en 2002 (LFPr ; RS 412.10) et l'introduction de la nouvelle loi sur les étrangers et l'intégration en 2006 (LEI ; RS 142.20), les cantons sont devenus compétents pour l'orientation professionnelle et de carrière ainsi que l'intégration sur le marché du travail, et disposent de services de consultation à cet effet. En raison d'une recommandation du Contrôle fédéral des finances (CDF) et d'un rapport qui constatait des redondances entre les services de consultation soutenus par des aides financières selon la LEg et les structures cantonales ordinaires, la Confédération a décidé en 2016 de supprimer fin 2018 les aides financières pour les services de conseil aux particuliers au sens de l'art. 15 LEg¹.

Suite à la suppression de ces aides financières versées à onze services de consultation dans neuf cantons, la conseillère nationale Isabelle Moret a soumis un postulat (19.3621) intitulé « Accompagnement des femmes au titre de l'égalité entre femmes et hommes. Quel avenir pour les services de consultation ? ». Avec l'adoption du postulat, le Conseil fédéral a été chargé d'établir un rapport d'ensemble sur la situation de ces onze services de consultation et de fournir des renseignements sur les besoins et l'offre en matière de conseil afin de faciliter le retour à l'emploi des femmes après la phase familiale.

Le BFEG a mandaté à cette fin la réalisation d'une étude sur le thème « Retour à la vie professionnelle après une interruption pour raisons familiales ». Cette étude recense les offres publiques et privées de conseil en retour à l'emploi au moyen d'analyses de documents et de la littérature, ainsi que d'entretiens avec des spécialistes des services de consultation et des cantons. En outre, elle met en lumière les facteurs influençant la décision de rester sur le marché du travail, d'en sortir ou de se réinsérer ultérieurement, et examine le rôle du conseil dans ce contexte.

L'étude constate que cinq des neuf services de consultation soutenus jusqu'en 2018² par des aides financières au sens de l'art. 15 LEg, et encore existants, continuent de travailler avec une offre parfois modifiée. Elle relève aussi que les besoins des femmes reprenant le travail pouvaient majoritairement être couverts par les instruments existants des services cantonaux d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC), complétés par les offres des offices régionaux de placement (ORP) et de l'aide sociale. L'étude arrive aussi à la conclusion qu'outre une planification active de la carrière tout au long de la vie professionnelle, le conseil aux personnes avant ou pendant la fondation d'une famille peut contribuer à éviter une interruption de l'activité professionnelle. Elle formule des recommandations à l'intention des OPUC pour améliorer dans toute la Suisse l'orientation spécifique

¹ Stern, S. & Trageser, J. Relevé de la législation suisse sur le conseil aux adultes en matière de (ré)insertion dans la vie professionnelle et de réorientation professionnelle/planification de carrière, Zurich 2011. Contrôle fédéral des finances : Examen de l'efficacité de la gestion financière – Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, rapport 14417, 2014.

² Seuls 9 des 11 services de consultation soutenus jusqu'en 2016 ont déposé des demandes pendant la période de dégressivité en vigueur de 2017 à 2018.

Offre de conseil à destination des femmes en matière de retour à l'emploi

de ces services vers le groupe cible, la gamme des prestations proposées et l'accessibilité pour les personnes en situation de retour à l'emploi.

La Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) a reconnu la nécessité d'une évolution dans ce sens et a adopté en octobre 2021 sa *Stratégie nationale pour l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière*³. Elle y constate, dans le cadre de l'Orientation stratégique 2 (adultes), que la conception proactive de la carrière doit être soutenue par des offres attractives et spécifiques à différents groupes cibles. L'OPUC mise ici sur une collaboration étroite avec d'autres institutions cantonales et nationales et avec le monde économique. Le Conseil fédéral salue l'harmonisation et le développement des OPUC visés par cette stratégie, et suggère de considérer les conclusions de l'étude « Retour à la vie professionnelle après une interruption pour raisons familiales » du BFEG lors de la mise en œuvre. L'étude identifie par exemple un potentiel d'amélioration de l'information sur les services existants.

Dans ses conclusions finales, le Conseil fédéral réaffirme sa volonté de faire progresser la conciliation entre famille et travail conjointement avec les cantons et les communes, l'économie et d'autres acteurs, ainsi que de poursuivre et renforcer les efforts entamés par exemple dans les domaines de l'accueil extrafamilial des enfants, des congés pour les parents exerçant une activité lucrative et de la culture d'entreprise favorable à la famille.

Dans cette perspective, le Conseil fédéral tient à mettre en évidence les mesures suivantes :

- Présentation d'un train de mesures pour faciliter la réintégration des femmes dans le monde professionnel, en réponse au postulat de la conseillère nationale Sibel Arslan (20.4327),
- Poursuite du projet « viamia » (2021-2024)⁴ initié par la Confédération en collaboration avec les cantons afin d'encourager le potentiel offert par la main-d'œuvre vivant en Suisse et d'améliorer notamment les perspectives professionnelles de la population active plus âgée. Ce projet permet aux personnes de plus de 40 ans qui n'ont pas droit à des offres comparables de l'assurance-chômage, de l'assurance invalidité ou de l'aide sociale d'obtenir gratuitement un bilan professionnel et une consultation auprès des services cantonaux d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC).

³ Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) : Stratégie nationale pour l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC) et Plan d'action du 22 octobre 2021 pour la première phase de mise en œuvre.

⁴ <https://www.viamia.ch>

1 Introduction

1.1 Contenu du postulat

Le postulat 19.3621 déposé le 14 juin 2019 par la conseillère nationale Isabelle Moret sous le titre « Accompagnement des femmes au titre de l'égalité entre femmes et hommes. Quel avenir pour les services de consultation ? » a la teneur suivante :

« Le Conseil fédéral est chargé d'établir un rapport qui fournira un aperçu des besoins et de l'offre en matière de conseil pour faciliter la réinsertion professionnelle des femmes qui ont cessé de travailler pour des raisons familiales. Ce rapport indiquera de manière détaillée ce qu'il est advenu des onze services de consultation depuis l'annonce en 2016 de la fin de leur financement au 1er janvier 2019. Il listera également les mesures développées par les cantons pour remédier à la disparition de ces services ou à leur reprise à partir de cette date. La Confédération effectuera également une analyse des besoins en conseil et en accompagnement des femmes dans les moments à risque dans leur parcours de vie (maternité, naissance, retour à l'emploi, réorientation, etc.). Le Conseil fédéral conclura le rapport en indiquant comment il compte répondre à ces besoins.

Les aides financières prévues à l'article 15 LEg ont pris fin au 1er janvier 2019 en raison du changement de priorité dans l'octroi des subventions pour la période 2017-2020. Il incombe dorénavant aux cantons de financer des offres de conseil et des mesures pour faciliter la (ré)intégration sur le marché du travail des personnes souhaitant obtenir un emploi. Cela vaut aussi pour les personnes qui ont cessé leur activité professionnelle pour des raisons familiales. En réponse à ma question 19.5111, le Conseil fédéral indiquait que les services de consultation remettraient des rapports au BEFG concernant leur situation au début de l'année 2019. Ces rapports ne sont cependant pas rendus publics. Seules des informations partielles concernant le statut de leur activité est consultable pour les neuf services (deux services n'apparaissent pas dans cette liste), ce qui est insuffisant pour constituer un véritable aperçu de l'offre à disposition des personnes concernées.

Au moment où les questions d'égalité entre les femmes et les hommes occupent une place prépondérante sur la place publique, il paraît contradictoire de réduire une offre de services utiles pour agir concrètement en faveur de l'égalité des chances dans le développement du parcours professionnel. Les services de consultations permettent en effet aux femmes de se sentir écoutées, de reprendre confiance dans leurs compétences professionnelles, de développer leur réseau et de bénéficier de conseils personnalisés. »

Dans sa prise de position du 4 septembre 2019, le Conseil fédéral indiquait que le cadre légal avait évolué depuis l'introduction des aides financières au sens de la LEg concernant les offres de conseil aux particuliers. Ainsi, depuis la révision de la loi sur l'assurance-chômage en 1996 (LACI ; RS 837.0), l'introduction de la nouvelle loi sur la formation professionnelle en 2002 (LFPr ; RS 412.10) et l'introduction de la nouvelle loi sur les étrangers et l'intégration en 2006 (LEI ; RS 142.20), les cantons sont compétents pour l'orientation professionnelle et de carrière ainsi que pour l'intégration sur le marché du travail, et disposent de services de consultation à cet effet. Selon une étude de marché concernant les offres de réinsertion professionnelle publiée en 2010 par le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), il existe dans les cantons une large palette d'offres

Offre de conseil à destination des femmes en matière de retour à l'emploi

et de cours sur le sujet⁵. Par ailleurs, le Conseil fédéral signale que le Tribunal administratif fédéral s'est prononcé sur des recours de quatre services de consultation en confirmant la décision de la Confédération de supprimer les aides financières pour les prestations de conseil individuel en lien avec la carrière professionnelle. Au moment de la prise de position du Conseil fédéral en septembre 2019 sur le postulat Moret, sur les onze services de consultation concernés, trois avaient arrêté leur activité, six avaient trouvé d'autres sources de financement et deux faisaient encore face à un avenir incertain. Sur la base de ces évolutions, le Conseil fédéral a proposé de rejeter le postulat.

Contrairement à cette proposition, le Conseil national a adopté le postulat le 18 juin 2020. Le BFEG a été chargé d'établir le rapport.

1.2 Procédure d'établissement du rapport

Après un appel d'offres public, le BFEG a mandaté une étude sur le thème « Retour à la vie professionnelle après une interruption pour raisons familiales » comme base d'élaboration du présent rapport. L'étude a été réalisée par l'entreprise BSS Volkswirtschaftliche Beratung Basel en collaboration avec le Centre de compétence de la diversité et de l'inclusion de l'université de Saint-Gall. Elle présente l'évolution des services de consultation ayant perçu des aides financières selon la LEg ainsi que les offres publiques et privées de conseil en lien avec le retour à l'emploi après une interruption de travail pour raisons familiales. Par ailleurs, l'étude met en lumière les facteurs influençant la décision de rester sur le marché du travail, d'en sortir ou de le réintégrer ultérieurement, et examine le rôle du conseil dans ce contexte.

La réalisation de l'étude a été accompagnée par un groupe de travail composé de représentantes et de représentants du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) et de l'Office fédéral de la statistique (OFS). Un représentant de la Conférence suisse des directrices et directeurs de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CDOPU) faisait aussi partie du groupe d'accompagnement. L'étude, pouvant être consultée sur le site internet du BFEG, constitue la base des observations qui suivent.

2 Contexte

2.1 Services de consultation ayant perçu des aides financières selon la LEg

La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg ; SR 151.1) est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1996. Elle vise à promouvoir dans les faits l'égalité dans la vie professionnelle et contient entre autres une disposition concernant le soutien à des services de consultation :

Art. 15 Services de consultation

« La Confédération peut allouer des aides financières à des organisations privées :
a. qui informent et conseillent les femmes dans la vie professionnelle ;

⁵ Gfs.bern : Offres dans le domaine de la réinsertion professionnelle. Rapport de synthèse, 2010.

Offre de conseil à destination des femmes en matière de retour à l'emploi

b. qui assistent, en matière de réinsertion professionnelle, les femmes et les hommes ayant interrompu leur activité lucrative pour se consacrer à des tâches familiales. »

Sur cette base, le BFEG a versé aux services de consultation des aides financières de 1996 à 2018 dans le domaine de l'emploi et de la carrière.

Le cadre légal a profondément changé depuis l'introduction des aides financières au sens de la LEg pour les prestations de conseil aux particuliers. Ainsi, suite à la révision de la loi sur l'assurance-chômage en 1996 (LACI ; RS 837.0), l'introduction de la nouvelle loi sur la formation professionnelle en 2002 (LFPPr ; RS 412.10) et l'introduction de la nouvelle loi sur les étrangers et l'intégration en 2006 (LEI ; RS 142.20), les cantons sont compétents pour l'orientation professionnelle et de carrière ainsi que l'intégration sur le marché du travail, et disposent de services de consultation à cet effet.

Une étude mandatée par le BFEG⁶ ainsi qu'un rapport du Contrôle fédéral des finances (CDF) de 2014⁷ ont constaté des redondances dans le soutien des offres d'orientation professionnelle et de carrière ainsi que d'intégration sur le marché du travail. Sur cette base, le Département fédéral de l'intérieur (DFI) a décidé de revoir ses priorités concernant les aides financières au sens de la LEg et de réduire les aides financières pour les conseils individuels à partir de 2017, avant d'y mettre un terme à la fin 2018⁸. Un recours de quatre services de consultation contre la réduction des aides financières a été rejeté le 7 février 2018 par le Tribunal administratif fédéral⁹. Les fonds alloués jusqu'ici aux services de consultation selon l'article 15 LEg bénéficient depuis à des projets au sens de l'article 14 LEg. En vertu de l'ordre de priorité, ces fonds servent d'une part à encourager le développement et l'utilisation de services, de prestations et de produits pour les entreprises, et sont destinés en particulier à la réalisation de l'égalité salariale entre femmes et hommes et à la promotion de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. D'autre part, ils doivent permettre de soutenir des projets facilitant une représentation égale entre femmes et hommes dans des professions et des branches qui affichent une sous-représentation claire de l'un des deux sexes et qui souffrent de pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Au moment de la décision de mettre un terme aux aides financières, il existait onze services de consultation soutenus par ces aides selon la LEg, répartis dans neuf cantons¹⁰. Parmi eux, six services proposaient un conseil (presque) exclusif en matière de planification de carrière et de retour à l'emploi. Ils conseillaient notamment des femmes en situation de retour à l'emploi après une (longue) pause familiale, des femmes souvent surqualifiées occupant des « mini-jobs » avec un faible taux d'occupation, des femmes actives en situation de surcharge et de futurs parents ou des personnes souhaitant fonder une famille. Deux services proposaient exclusivement des conseils juridiques, notamment dans le domaine du droit du travail (p. ex. licenciements, harcèlement), du droit de la famille (p. ex. divorce), du droit des assurances sociales et de l'égalité (p. ex. discrimination lors

⁶ Stern, S. & Trageser, J. Relevé de la législation suisse sur le conseil aux adultes en matière de (ré)insertion dans la vie professionnelle et de réorientation professionnelle/planification de carrière, Zurich 2011.

⁷ Contrôle fédéral des finances : Examen de l'efficacité de la gestion financière – Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, rapport 14417, 2014.

⁸ Aménagement dégressif : 2017 : montant des aides financières réduit à 75 % de son niveau de 2015. 2018 : montant des aides financières réduit à 50 % de son niveau de 2015. 2019 : suppression des aides financières au sens de l'art. 15 LEg

⁹ Arrêts B-2184/2017, B-2387/2017, B-2476/2017, B-2603/2017 du Tribunal administratif fédéral du 7 février 2018.

¹⁰ Il s'agit des services suivants : Frac – Centre d'information et de consultation – Construire sa vie professionnelle (BE), Fraw – frau arbeit weiterbildung (BE), Espacefemmes – frauenraum (FR), Fachstelle Beratung Arbeit und Beruf (GR), CAP – Conseil & Accompagnement professionnel (NE et VD), Infostelle Frau+Arbeit (TG), Consultorio giuridico Donna & Lavoro (TI), Consultorio sportello Donna (TI), CariElle&Lui (VD), freuw – frauen einsteigen umsteigen weiterkommen (VS), Fachstelle UND (ZH). Des portraits des différents services sont disponibles en annexe de l'étude de BSS Volkswirtschaftliche Beratung 2022.

Offre de conseil à destination des femmes en matière de retour à l'emploi

des promotions, égalité salariale). Les trois autres services couvraient les deux domaines de conseil, dont l'un prédominait chaque fois.

Les services de consultation se distinguaient non seulement par leurs offres de conseil, mais aussi par leur taille, le nombre et les caractéristiques des personnes conseillées, le financement et d'autres activités. Leur évolution après la suppression des aides financières est abordée au chapitre 3.3.1.

2.2 Evolution du taux d'activité professionnelle des femmes

Depuis l'introduction de la loi sur l'égalité en 1996, la situation professionnelle des femmes âgées de 15 à 64 ans a nettement évolué en Suisse. Tandis que leur taux d'activité est passé d'environ 70 % en 1996 à quelque 80 % en 2021, celui des hommes de 15 à 64 ans a légèrement baissé, d'un peu plus de 90 % à 88 %¹¹. Il y a donc eu un aplanissement des différences entre les femmes et les hommes. En revanche, le taux d'occupation moyen continue de présenter des différences importantes entre les sexes, même s'il connaît un léger rééquilibrage. En 2021, 84 % des hommes âgés de 15 à 64 ans de la population résidente permanente travaillaient à plein temps (taux d'occupation de 90 % ou plus), soit 9 points de pourcentage de moins qu'en 1996. Parmi les femmes de 15 à 64 ans, 42 % travaillaient à plein temps en 2021, en baisse de 7 points de pourcentage par rapport à 1996. En revanche, la part des femmes avec un faible taux d'occupation (moins de 50 %) est en recul, de 26 % en 1996 à 22 % en 2021. L'augmentation de la part des femmes exerçant une activité professionnelle s'explique donc presque entièrement par l'augmentation du nombre de personnes occupées à temps partiel entre 50 % et 89% (1996 : 25 % ; 2021 : 36 %)¹².

Si l'on calcule le taux d'activité en équivalents plein temps, un écart important entre les femmes et les hommes est toujours à relever. En 2020, le taux d'activité en équivalents plein temps s'établissait à 60 % pour les femmes et à 85 % pour les hommes¹³. L'analyse en fonction de l'âge montre que le taux d'activité en équivalents plein temps marque un point culminant chez les femmes à 28 ans (valeurs en moyenne annuelle 2018-2020 : env. 80 %) avant de diminuer. Chez les hommes en revanche, ce taux augmente jusqu'à l'âge de 30 ans, se maintient ensuite à ce niveau, puis diminue légèrement et progressivement après 55 ans et plus fortement après 60 ans seulement¹⁴.

Ces écarts dans le taux d'activité professionnelle en fonction du sexe et de l'âge sont étroitement liés à la phase familiale. Après la naissance d'un enfant, 73 % des mères réduisent leur taux d'occupation à moins de 70 % ou interrompent (provisoirement) leur activité lucrative¹⁵. Après leur premier enfant, 19,8 % ne travaillent plus, et 30,6 % après la naissance du deuxième¹⁶. Les pères ne modifient guère leur taux d'occupation et ne montrent aucune tendance à quitter leur activité lucrative après l'arrivée d'un enfant.

¹¹ Office fédéral de la statistique (2021). Taux d'activité 1991-2020, ESPA, cc-d-20.04.02.01.01.

¹² Office fédéral de la statistique (2021). Taux d'occupation des personnes actives occupées de 15 à 64 ans, 1991-2020, ESPA, T 03.02.01.16 et Office fédéral de la statistique (2021). Statut d'activité des 15 à 64 ans de la population résidente permanente, 1991-2020, ESPA, T 03.02.00.02.

¹³ Office fédéral de la statistique (2021). Taux d'activité en équivalents plein temps (EPT) selon l'âge, ESPA, T 03.02.00.01.03.

¹⁴ Office fédéral de la statistique (2021). Taux d'activité en équivalents plein temps (EPT) selon l'âge, ESPA, T 03.02.01.07.01.01

¹⁵ Office fédéral de la statistique (2021) : Les familles en Suisse. Rapport statistique 2021, p. 30

¹⁶ Office fédéral de la statistique (2022). Enquête suisse sur la population active – Les mères sur le marché du travail en 2021.

Offre de conseil à destination des femmes en matière de retour à l'emploi

Néanmoins, une évolution dans les modèles d'activité professionnelle des couples (avec enfants) est constatée ces dernières décennies. La part des couples dans lesquels l'homme travaille à plein temps et la femme ne travaille pas a nettement baissé entre 2010 et 2020. Si 24 % des couples avec enfants de moins de 25 ans vivaient selon ce modèle de rôles « traditionnel » en 2010, ils n'étaient plus que 16 % en 2020¹⁷. Dans environ la moitié des couples de parents, l'homme travaille à plein temps et la femme à temps partiel. Les modèles dans lesquels les deux partenaires travaillent à temps partiel ou à plein temps ont légèrement progressé¹⁸.

Les tâches ménagères sont donc réparties en conséquence : chez les couples avec enfant(s) de moins de 25 ans, c'est principalement la femme qui prend en charge les tâches domestiques. Seuls 26 % des couples partagent les tâches domestiques de manière équitable, et ce n'est que dans 5 % des couples que l'homme les assume principalement¹⁹.

La pause familiale des femmes dure en moyenne 5 ans. Plus le niveau de formation est élevé, plus la pause familiale est brève. Les étrangères interrompent leur activité lucrative pour des motifs familiaux moins longtemps que les Suissesses (3,7 ans contre 5,8 ans)²⁰.

Les mères travaillant à temps partiel sont assez fréquemment sous-employées, cela signifie qu'elles seraient disposées à augmenter leur taux d'occupation – surtout lorsque les enfants sont un peu plus âgés – mais ne trouvent pas d'emploi approprié. En 2020, 19 % des mères travaillant à temps partiel étaient concernées par le sous-emploi. Leur part était particulièrement élevée parmi les étrangères (31 %) et les femmes sans formation postobligatoire (39 %). Parmi les mères non actives, plus de la moitié seraient prêtes à entrer sur le marché du travail à court, moyen ou long terme (plus de trois mois) en cas d'opportunité intéressante²¹.

En résumé, la fondation d'une famille n'a pratiquement pas d'effets sur l'activité professionnelle des hommes, tandis que celle des femmes est considérablement modifiée par la maternité. Les femmes réduisent souvent leur taux d'occupation, ou quittent le marché du travail pour quelques années ou de façon permanente.

En comparaison internationale, la part des femmes actives en Suisse est nettement supérieure à la moyenne de l'UE, mais celle des femmes à temps partiel est deux fois plus élevée et nettement plus importante que dans les pays voisins²². Une sortie de la vie professionnelle, une interruption prolongée, ou un faible taux de travail compromettent la prévoyance vieillesse individuelle et peuvent entraîner, par exemple en cas de divorce, des situations de précarité allant jusqu'à la dépendance à l'aide sociale ou la pauvreté à la retraite²³.

¹⁷ Les chiffres se rapportent aux couples dans lesquels l'âge de la partenaire est situé entre 25 et 61 ans et celui du partenaire entre 25 et 64 ans. Les personnes au chômage au sens de l'OIT ne sont pas prises en compte ici.

¹⁸ Office fédéral de la statistique (2021). Modèles d'activité professionnelle des couples en fonction de l'âge du plus jeune enfant et du nombre d'enfants dans le foyer, ESPA, cc-d-20.04.03.03.01.

¹⁹ Office fédéral de la statistique (2019). Répartition des tâches domestiques dans les couples, Enquête sur les familles et les générations 2018, su-d-01.07.05.08.

²⁰ Office fédéral de la statistique (2022). Enquête suisse sur la population active – Les mères sur le marché du travail en 2021.

²¹ Office fédéral de la statistique (2022). Enquête suisse sur la population active – Les mères sur le marché du travail en 2021.

²² Office fédéral de la statistique OFS (2021). Egalité entre femmes et hommes, comparaisons internationales sur la base des données d'EUROSTAT (état 29.10.2021).

²³ Voir l'étude « [Les conséquences du travail partiel sur les prestations de prévoyance vieillesse](#) » de Giuliano Bonoli et Eric Crettaz sur mandat de la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité CSDE 2016.

Dans le contexte de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et des objectifs de la Stratégie Egalité 2030 de la Confédération, l'abandon de l'activité professionnelle pour des raisons familiales doit aussi être jugé de manière critique, tant sur le plan économique que sur celui de la politique de l'égalité.

3 Etude

3.1 Objectifs de l'étude

L'étude « Retour à la vie professionnelle après une interruption pour raisons familiales » suivait deux objectifs principaux :

Dans une première partie, elle examine la situation actuelle des onze services de consultation ayant reçu des aides financières au sens de la LEg jusqu'en 2018 et leur évolution depuis la suppression de ces aides financières. Dans ce contexte, elle met aussi en lumière les offres de conseil des services cantonaux d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC) et de l'assurance chômage (offices régionaux de placement, ORP).

La seconde partie porte sur la question plus générale des situations de départ qui se présentent pour les femmes²⁴ en relation avec la famille et l'activité professionnelle. Elle aborde en outre les facteurs qui influencent leurs décisions de rester sur le marché du travail, d'en sortir et de reprendre ultérieurement une activité professionnelle. L'accent est mis ici sur le rôle et l'influence potentielle des prestations de conseil dans ces décisions, notamment de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière. Enfin, des recommandations sont émises, en particulier sur la manière dont les OPUC peuvent mieux axer leurs offres sur les besoins des femmes en situation de retour à l'emploi et mieux les faire connaître.

3.2 Méthodologie

Afin de clarifier l'évolution et la situation actuelle des services de consultation financés selon la LEg, les auteures ont analysé les documentations des services et mené des entretiens avec des représentantes de ces services ainsi que des représentantes et représentants des cantons dans lesquels les services sont établis.

Une analyse des bases de données sur le thème du retour à l'emploi et de la participation au marché du travail des femmes en Suisse permet de clarifier la situation. Des recherches bibliographiques et une analyse de la littérature disponible ont aussi été réalisées pour examiner les facteurs d'influence relatifs à l'abandon et à la reprise d'une activité professionnelle ainsi que le rôle potentiel des prestations de conseil. Pour cela, les auteures ont réalisé des entretiens de groupe avec des spécialistes de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière et avec des représentantes d'entreprises. Dans ces entretiens, de premières recommandations et d'autres interrogations ont été abordées concernant une optimisation des offres de conseil cantonales. Un questionnaire écrit auquel ont répondu les spécialistes des domaines de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière

²⁴ Conformément au postulat de la conseillère nationale Isabelle Moret (19.3621) du 14 juin 2019, l'étude se concentre sur la situation des femmes qui réintègrent le marché du travail. Les constats peuvent aussi avoir leur importance pour les hommes qui réintègrent le marché du travail après une interruption pour raisons familiales.

Offre de conseil à destination des femmes en matière de retour à l'emploi

a finalement servi à valider la pertinence et le caractère approprié des recommandations établies par les praticiennes et praticiens.

3.3 Résultats de l'étude

3.3.1 Evolution des services de consultation financés selon la LEg après la suppression des aides financières

Après la décision de la Confédération de mettre un terme aux aides financières, les services de consultation ont suivi des parcours divers. Tous les services de consultation se sont efforcés activement de trouver des sources de financement alternatives, notamment auprès des cantons d'implantation, mais aussi des communes, des paroisses, des fondations et de bailleurs privés. Plusieurs cantons (BE²⁵, FR, NE, VD, VS) ont refusé d'augmenter leurs subventions car ils estimaient que l'offre était déjà couverte par les services cantonaux de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC), les offices régionaux de placement (ORP) et/ou l'aide sociale. Au final, cinq services (Fachstelle Beratung Arbeit und Beruf GR ; Consultorio guiridico Donna & Lavoro TI ; Consultorio sportello Donna TI ; frac BE ; Infostelle Frau+Arbeit TG) ont obtenu un soutien supplémentaire de leur canton (et d'autres bailleurs) pour maintenir leur offre de conseil.

La situation à la fin 2021 se présente donc comme suit en ce qui concerne les onze services de consultation anciennement soutenus par des aides financières selon la LEg²⁶ :

- Offre inchangée et encore existante : deux services de consultation (Fachstelle Beratung Arbeit und Beruf GR ; Infostelle Frau+Arbeit TG) existent pratiquement sans modification par rapport à la situation initiale de l'offre en 2016.
- Offre modifiée mais encore existante : trois des services de consultation (frac BE ; Consultorio guiridico Donna & Lavoro TI ; Consultorio sportello Donna TI) existant en 2016 ont modifié sensiblement leur organisation et/ou leur offre, mais continuent de proposer des consultations aux particuliers. Deux d'entre eux - les deux services du canton du Tessin - ont fusionné.
- Offre n'existant plus mais dont l'organisation existe encore : pour trois des anciens services de consultation (Espacefemmes FR ; CAP NE et VD ; Fachstelle UND ZH), l'organisation qui proposait des prestations à l'époque existe toujours. Toutefois, l'offre de consultations pour les particuliers, cofinancée à l'époque, n'est plus proposée (ou du moins plus subventionnée). D'autres domaines d'activité subsistent en revanche, ou ont été créés. Ceux-ci peuvent inclure le conseil aux personnes sur mandat de l'aide sociale ou de l'assurance chômage ; dans ce cas aussi, des particuliers sont conseillés, mais l'offre n'est disponible que pour un cercle restreint de personnes et ne peut donc plus être associée à l'offre précédente.
- Offre et organisation n'existant plus : trois des services de consultation anciennement soutenus (CariElle&Lui VD ; freuw VS ; fraw BE) ont complètement cessé leur activité.

²⁵ Le canton de Berne, dans lequel opéraient deux des services de consultation anciennement soutenus par des aides financières, a rejeté une demande d'un service de consultation (fraw BE), alors qu'il a donné suite à une autre demande de soutien (frac BE).

²⁶ Des portraits des différents services figurent en annexe de la présente étude « Retour à la vie professionnelle après une interruption pour raisons familiales » de Miriam Frey, Mirjam Suri, Ines Hartmann et Nora Keller, sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG.

3.3.2 Offres de conseil cantonales et autres offres privées

Les services cantonaux d'*orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC)* conseillent non seulement les jeunes, mais aussi les femmes et les hommes de tout âge sur les questions relatives aux métiers, aux formations et à la carrière. En fonction des dispositions cantonales, les services pour adultes peuvent être payants. En règle générale, les OPUC ne proposent pas d'offres spécifiques pour les femmes en situation de retour à l'emploi. Néanmoins, le projet « *viamia* », initié dans toute la Suisse par la Confédération dans le cadre de l'encouragement du potentiel offert par la main-d'œuvre indigène, pour une durée d'abord limitée (2019-2024), propose gratuitement aux personnes de 40 ans et plus une analyse de la situation professionnelle et des conseils d'orientation de carrière, dont bénéficient souvent les femmes et les hommes en situation de retour à l'emploi²⁷.

Les prestations de conseil des *offices régionaux de placement (ORP)* en matière de recherche d'emploi sont ouvertes, conformément à la loi sur le service de l'emploi et la location de services (LSE), à toutes les personnes en recherche d'emploi intéressées, c'est-à-dire aussi aux personnes qui n'ont aucun droit aux indemnités de chômage. Cela inclut notamment les personnes actives qui recherchent un nouvel emploi car elles ne sont pas satisfaites de leur situation professionnelle, ou les personnes qui souhaitent revenir sur le marché du travail après une longue interruption. En revanche, les personnes qui n'ont pas droit aux indemnités de chômage n'ont qu'un accès limité aux mesures du marché du travail telles que l'entraînement à la technique de candidature, la mise à jour des capacités lors de stages ou au sein d'entreprises de pratique commerciale ainsi que le coaching individuel.

Les personnes ayant droit aux prestations de *l'aide sociale* bénéficient du conseil et de l'accompagnement de celle-ci en matière d'intégration professionnelle, et des mesures de type coaching peuvent être financées le cas échéant.

En outre, un grand nombre de *spécialistes privés* proposent des conseils et du coaching dans les domaines thématiques de l'évolution de carrière et du retour à l'emploi. Cependant, les coûts de ces prestations sont plutôt élevés, ce qui peut être un obstacle pour les personnes intéressées. Enfin, certaines *entreprises* proposent aussi leurs propres conseils dans ce domaine ou financent des prestations de conseil externes pour leur personnel.

3.3.3 Rôle du conseil

Sur la base de son analyse de la littérature et de ses entretiens avec divers spécialistes du conseil, les auteures ont identifié trois situations de départ différentes dans lesquelles un besoin particulier de conseil existe ou un conseil peut être utile :

- Planification de carrière avant la phase familiale
- Changement professionnel après la phase familiale
- Retour à l'emploi après la phase familiale

Comme l'étude le montre en détail, différents facteurs ont une influence sur la décision des femmes de quitter totalement ou partiellement la vie active lorsqu'elles fondent une famille, sur la durée de cette interruption et sur leur retour à l'emploi ultérieur. Les conditions-cadres étatiques, à savoir les offres de garde extrafamiliale publique et leur coût ainsi que le congé de maternité et de paternité, sont d'une importance centrale. Mais d'autres facteurs jouent aussi un rôle important, tels que la

²⁷ <https://www.viamia.ch>

Offre de conseil à destination des femmes en matière de retour à l'emploi

demande sur le marché du travail, la politique familiale des entreprises, la disposition du partenaire à assurer la garde ou encore les ressources individuelles²⁸.

La mission du conseil consiste à faire connaître les différents facteurs d'influence, à soutenir les personnes conseillées dans ce domaine et à élargir leurs propres ressources en fonction des possibilités. Les besoins des femmes en matière de retour à l'emploi ont été identifiés durant les entretiens de groupe menés dans le cadre de l'étude avec des spécialistes des OPUC et des services de conseil spécialisés. Les résultats indiquent que les thèmes suivants sont au premier plan concernant le conseil relatif au retour à l'emploi :

En cas de changement professionnel, de réorientation et de (ré)insertion, il est nécessaire d'acquérir des compétences, préalablement éventuellement insuffisantes, lors de *formations continues*. Le conseil peut présenter ici des possibilités et être utile pour la planification et la mise en œuvre. Ce sont précisément les femmes dont l'expérience professionnelle est lacunaire ou trop ancienne qu'il faut aider à faire valoir leurs propres capacités et à se faire une idée réaliste du marché du travail. Pour cela, le conseil peut aider à dresser un *bilan de compétences* et éventuellement à se confronter à la réalité dans le cadre de stages. Les entraînements à la technique de candidature et aux entretiens d'embauche, ainsi que la création et l'utilisation de réseaux sociaux, offrent une *aide dans la recherche d'emploi*. Les questions de conciliation et de planification de la carrière sont encore trop peu prises en compte lors des choix professionnels et de formation. Des *manifestations dans des écoles* sur des thèmes comme le droit du travail et des assurances sociales peuvent par exemple contribuer à sensibiliser les jeunes gens aux conséquences d'un abandon de l'activité professionnelle lors de la fondation d'une famille et à l'importance de rester sur le marché du travail. Enfin, selon les personnes spécialistes interrogées, les *entreprises* devraient aussi être sensibilisées à l'importance de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, d'une culture d'entreprise favorable à la famille et de l'offre d'horaires de travail flexibles et de postes à temps partiel, y compris pour les hommes.

La question de savoir si l'offre de conseil actuelle dans les cantons tient aussi compte des besoins des femmes en situation de retour à l'emploi est évaluée de diverses manières par les personnes spécialistes interrogées dans les cantons. Certaines estiment qu'il existe de bonnes offres qui n'atteignent toutefois pas toujours le groupe cible. Cela peut être lié au fait que les OPUC restent principalement perçus comme une offre pour les jeunes et les jeunes adultes ou que les offres des OPUC pour les adultes sont payantes dans certains cantons. En outre, on l'ignore souvent mais le conseil gratuit par les ORP est aussi accessible aux personnes qui n'ont pas droit aux indemnités de chômage. D'autres spécialistes voient dans l'offre de conseil des lacunes qui sortent du champ d'application des OPUC et des ORP et pour le comblement desquelles le financement fait défaut. Il s'agit surtout de l'accompagnement à long terme dans la mise en œuvre de stratégies individuelles de retour à l'emploi, mais aussi de thèmes qui y sont liés comme l'organisation de la garde des enfants, le conseil budgétaire ou le conseil juridique.

3.4 Recommandations de l'étude relatives aux OPUC

Sur la base de leurs analyses des données et de la littérature ainsi que de leurs entretiens avec les spécialistes, les auteures en viennent à la conclusion que les besoins des femmes en situation de retour à l'emploi sont majoritairement couverts par les instruments existants des OPUC. Cependant,

²⁸ Voir le chapitre 4.2 de l'étude « Retour à la vie professionnelle après une interruption pour raisons familiales » de Miriam Frey, Mirjam Suri, Ines Hartmann et Nora Keller, sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG.

Offre de conseil à destination des femmes en matière de retour à l'emploi

l'orientation spécifique vers le groupe cible, l'étendue des prestations proposées et l'accessibilité pour les personnes de retour à l'emploi diffèrent d'un canton à l'autre. C'est pourquoi leurs recommandations concernent surtout le développement des offres des OPUC pour ce groupe cible spécifique. Les cinq recommandations ci-après ont été jugées pertinentes et adéquates par les spécialistes.

Recommandation 1 : Clarification des rôles et des tâches dans le domaine du retour à l'emploi

Les rôles et domaines de compétences de tous les acteurs impliqués (OPUC, autorités responsables de la formation, autorités en charge du marché du travail, ORP, aide sociale, etc.) devraient être clarifiés et communiqués en conséquence. La délimitation des différentes offres devrait être définie dans chaque canton, dans le cadre des mandats légaux respectifs, en coopération et en concertation avec tous les acteurs régionaux impliqués. Dans le même temps, la collaboration entre institutions devrait être renforcée.

Recommandation 2 : Information proactive pour prévenir l'interruption de l'activité professionnelle

La sensibilisation à une planification active de la carrière pendant toute la vie professionnelle et le conseil aux personnes avant ou pendant la fondation de la famille contribuent à éviter une interruption de l'activité professionnelle. Il convient de déterminer les acteurs (OPUC, écoles, écoles professionnelles, etc.) auxquels il incombe d'aborder les groupes cibles de manière proactive et de proposer des informations et du conseil. D'autres partenaires ayant un accès direct aux personnes concernées (consultations parents-enfants, cours de préparation à l'accouchement, associations de parents, etc.) peuvent aussi être impliqués dans le travail de sensibilisation.

Recommandation 3 : Sensibilisation des employeurs

Les employeurs jouent un rôle central tant pour favoriser le retour à l'emploi que pour éviter une sortie de la vie active. C'est pourquoi il convient de vérifier dans les cantons quels acteurs (p. ex. OPUC, offices du travail ou associations professionnelles) peuvent mener un travail proactif d'information et de sensibilisation des employeurs, ou renforcer ces activités.

Recommandation 4 : Approche adaptée aux personnes concernées et accès facilité aux offres des OPUC

Les offres des OPUC en relation avec la planification de carrière pour les adultes et le retour à l'emploi devraient être mieux connues. Pour cela, il est possible d'utiliser les sites internet, les manifestations spécifiques et les médias. Les offres en ligne facilitent aussi l'accès. En outre, le conseil devrait être gratuit en cas de besoin pour les personnes aux moyens financiers limités.

Recommandation 5 : Spécialisation des conseillères et conseillers des OPUC sur le thème du retour à l'emploi

Dans différents services de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière, il existe des spécialistes possédant des connaissances spécifiques et des affinités avec les thèmes du retour à

Offre de conseil à destination des femmes en matière de retour à l'emploi

l'emploi et de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. De telles spécialisations devraient être encouragées par des offres de formation continue.

4 Mesures de la Confédération

Pour des raisons liées à la politique d'égalité et à la politique sociale, il est important de continuer à encourager la conciliation entre famille et travail pour les hommes comme pour les femmes, et notamment à faciliter le maintien des mères ou leur réintégration dans le monde du travail après une interruption d'activité pour des raisons familiales. Mais il est aussi indiqué, pour des motifs de politique économique et compte tenu de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, de maintenir les femmes disposant d'une bonne formation dans la vie active pendant la phase familiale, si possible avec un taux d'occupation élevé.

Ces dernières années, la Confédération a mis en œuvre différentes mesures pour améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, par exemple dans les domaines suivants :

- *Accueil extrafamilial pour enfants* : la loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extra-familial pour enfants (LAAcc ; RS 861) est en vigueur depuis le 1^{er} février 2003. Avec ce programme d'impulsion limité à 2023 et subsidiaire, la Confédération veut améliorer la conciliation entre la famille et le travail ou la formation. A cette fin, elle accorde des aides financières pour la création de places d'accueil extrafamilial pour enfants. Sur proposition du Conseil fédéral, le programme a été prolongé le 1^{er} juillet 2018. D'une part, la Confédération soutient les cantons et les communes qui augmentent leurs subventions à l'accueil extrafamilial pour enfants afin de réduire les frais de garde pour les parents. D'autre part, elle peut contribuer aux projets qui visent une meilleure adéquation de l'offre de garde aux besoins des parents. Avec son initiative parlementaire « Remplacer le financement de départ par une solution adaptée aux réalités actuelles » (21.403), la Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil national (CSEC-N) entend remplacer le programme d'impulsion en cours par un soutien permanent. La consultation sur l'avant-projet de loi a eu lieu jusqu'au 7 septembre 2022. Etant donné que la solution de remplacement ne sera pas élaborée avant la fin de l'application des mesures d'encouragement en cours, la CSEC-N demande la prolongation de la LAAcc jusqu'à ce que la nouvelle loi soit en vigueur, mais au maximum jusqu'à fin 2024²⁹. Le Conseil fédéral est favorable à cette prolongation³⁰. Le Parlement a approuvé le projet.
- *Congés pour les parents exerçant une activité lucrative* : en complément du congé maternité de 14 semaines, un congé paternité de deux semaines indemnisé par le régime des allocations pour perte de gain (APG) est accordé aux pères depuis le 1^{er} janvier 2021 et peut être pris dans un délai de six mois après la naissance de l'enfant. Depuis le 1^{er} juillet 2022, les parents d'un enfant gravement atteint dans sa santé ont droit à un congé de 14 semaines indemnisé par les APG. En outre, le Parlement a approuvé l'introduction d'un congé d'adoption de 2 semaines aussi indemnisé via les APG. L'amendement législatif en ce sens devrait entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

²⁹ www.fedlex.admin.ch > Procédures de consultation > Terminées > 2022 > Parl.

³⁰ Initiative parlementaire "Prolongation des contributions fédérales à l'accueil extrafamilial pour enfants à la fin de l'année 2024", Rapport de la CSEC-N du 31 mars 2022, Avis du Conseil fédéral du 18 mai 2022, FF 2022 1056. FF 2022 1254

Offre de conseil à destination des femmes en matière de retour à l'emploi

- *Culture d'entreprise favorable à la famille* : dans le cadre d'aides financières au sens de la loi sur l'égalité (art. 14 LEg), la Confédération soutient les prestations ou produits pour les entreprises qui contribuent à l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, par exemple en concrétisant l'égalité salariale ou en encourageant la conciliation entre travail et famille³¹.
- *Aides financières aux organisations familiales* : en vertu de la loi fédérale sur les allocations familiales et les aides financières allouées aux organisations familiales (LAFam ; RS 836.2), la Confédération peut octroyer des aides financières aux organisations familiales actives dans le domaine de la conciliation entre vie familiale et activité professionnelle ou formation, afin notamment de promouvoir l'accueil extrafamilial des enfants et l'aménagement de conditions de travail et de formation favorables à la famille.

Les mesures suivantes ont été prises par la Confédération afin de faciliter de manière ciblée le retour à l'emploi après une interruption de l'activité professionnelle pour motif familial ou d'éviter une sortie du marché du travail :

- *Projet « viamia »*³² (2021-2024) : le projet initié par la Confédération en collaboration avec les cantons vise à encourager le potentiel offert par la main-d'œuvre vivant en Suisse et notamment à préserver et améliorer les perspectives professionnelles de la population active plus âgée. Depuis janvier 2021 dans onze cantons et depuis 2022 dans tous les cantons, il permet aux personnes de plus de 40 ans, qui n'ont aucun droit à des offres comparables de l'assurance-chômage, de l'assurance invalidité ou de l'aide sociale, d'obtenir gratuitement un bilan professionnel et une consultation auprès des services cantonaux d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière.
- *Egalité des sexes dans le domaine des mesures du marché du travail (MMT)* : une étude mandatée par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a constaté qu'il n'existe aucune discrimination directe fondée sur le sexe dans le domaine des MMT. Cependant toutes les MMT n'offrent pas une possibilité de participation à temps partiel³³. Elle suggère donc de vérifier la compatibilité de la participation aux MMT avec les tâches familiales et domestiques, et de tenir compte des besoins spécifiques des personnes en recherche d'emploi lors du retour sur le marché du travail après une longue interruption, souvent pour des raisons familiales.

La *Stratégie Egalité 2030* que le Conseil fédéral a adoptée en avril 2021 intensifie ces efforts et les retranscrit dans une stratégie globale pour les prochaines années³⁴.

La *Stratégie Egalité* se concentre sur quatre champs d'action : l'encouragement de l'égalité entre les sexes dans la vie active, la meilleure conciliation du travail et de la famille, la prévention de la violence et la lutte contre la discrimination. Elle est accompagnée d'un plan d'action détaillé avec des mesures prioritaires pour 2021-2023 et d'autres mesures qui doivent être mises en œuvre jusqu'en 2030³⁵. Les deux champs d'action « Vie professionnelle et publique » et « Conciliation et famille » de la *Stratégie Egalité* doivent être soulignés en particulier :

³¹ <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/aides-financieres.html>

³² <https://www.viamia.ch>

³³ Suri, M., Liechti, D., Möhr, T., Hartmann, I. & Keller, N. *Geschlechtergleichstellung im Bereich arbeitsmarktliche Massnahmen*, Bâle 2022.

³⁴ <https://www.egalite2030.ch>

³⁵ <https://www.egalite2030.ch/fr/plan-d-action/>

Offre de conseil à destination des femmes en matière de retour à l'emploi

Dans le champ d'action *Vie professionnelle et publique*, il s'agit d'abord de renforcer l'autonomie économique des femmes tout au long de leur vie, quels que soient leur état civil et leur situation familiale. Il s'agit d'atteindre un meilleur équilibre entre le volume d'activité des femmes et celui des hommes et de renforcer l'intégration des femmes sur le marché du travail. Ces objectifs doivent être mis en œuvre au moyen des mesures suivantes :

- *Message du Conseil fédéral sur l'imposition individuelle* : le Conseil fédéral travaille sur un message concernant l'introduction de l'imposition individuelle pour les couples mariés. Cela renforcera l'incitation à travailler pour le deuxième salaire, qui est souvent celui de la femme. Un effet positif sur le marché du travail et la croissance est aussi attendu.
- *Train de mesures facilitant la réinsertion professionnelle des femmes* : en réponse au postulat 20.4327 de la conseillère nationale Sibel Arslan, le Conseil fédéral s'est déclaré prêt à présenter un train de mesures pour faciliter la réintégration des femmes dans le monde professionnel. A cet égard, le SECO étudie la situation du maintien, de la réinsertion et du sous-emploi des femmes sur le marché du travail suisse, et formulera sur cette base des recommandations d'action. Le rapport du Conseil fédéral est prévu pour le premier semestre 2023.

Dans le champ d'action *Conciliation et famille*, il convient de créer des conditions-cadres favorisant la conciliation entre les vies privée, familiale et professionnelle ainsi que la répartition équilibrée du travail rémunéré et des tâches domestiques et familiales non rémunérées. Les objectifs et mesures suivants visent ce but :

- *Renforcement de la politique familiale, de la collaboration entre la Confédération, les cantons et les communes ainsi que des instruments pour mieux concilier travail et famille* : afin de réaliser cet objectif, la Confédération s'est engagée à lancer un dialogue politique sur la conciliation avec les cantons, les communes et les partenaires sociaux.
- *Renforcement des horaires de travail favorables à la famille et de la sécurité sociale pour les parents et les proches aidants* : la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches sera mise en œuvre d'ici à la fin 2023.
- *Encouragement de projets pour une meilleure conciliation des vies professionnelle et familiale* : la Confédération continue de soutenir des projets visant à améliorer la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale avec les aides financières existantes au sens de la loi sur l'égalité.

5 Conclusions du Conseil fédéral

Le Conseil fédéral prend acte de l'évolution de la participation au marché du travail des mères et de la répartition des tâches au sein des familles au cours des dernières décennies. Cependant, ce sont majoritairement les femmes qui assument la plupart des tâches familiales et réduisent ou interrompent provisoirement voire totalement leur activité professionnelle à cette fin. Cela a des conséquences parfois déterminantes pour la suite de leur carrière professionnelle, leurs possibilités de revenus tout au long de la vie et leur couverture sociale, notamment en cas de séparation, de divorce ou de décès du partenaire.

De récentes décisions du Tribunal fédéral renforcent l'attente de voir les femmes subvenir elles-mêmes à leurs besoins après une séparation ou un divorce et de se construire une couverture

Offre de conseil à destination des femmes en matière de retour à l'emploi

vieillesse indépendante par leur travail³⁶. Au regard de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, il existe par ailleurs une demande accrue de la part de l'économie pour une augmentation de l'activité professionnelle des femmes. A cet égard, il est cependant à noter que les conditions-cadres dans différents domaines de la vie ne correspondent pas encore entièrement aux attentes sociales et individuelles. Cela vaut pour le marché du travail, les places de garde et les coûts associés, les systèmes fiscaux, la répartition des tâches familiales entre femmes et hommes.

Le Conseil fédéral s'est aussi déclaré prêt à présenter un train de mesures pour faciliter la réintégration des femmes dans le monde professionnel, en réponse au postulat de la conseillère nationale Sibel Arslan (20.4327).

Par ailleurs, le projet « *viamia* » (2021-2024)³⁷, initié par la Confédération en collaboration avec les cantons, encourage le potentiel offert par la main-d'œuvre vivant en Suisse et améliore notamment les perspectives professionnelles de la population active plus âgée. Dans la totalité des cantons depuis 2022, il permet aux personnes de plus de 40 ans, qui n'ont pas droit à des offres comparables de l'assurance-chômage, de l'assurance invalidité ou de l'aide sociale, d'obtenir gratuitement un bilan professionnel et une consultation auprès des services cantonaux d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC).

Le conseil en matière de carrière, de conciliation et de réinsertion, faisant l'objet du présent rapport donnant suite au postulat de la conseillère nationale Isabelle Moret (19.3621), relève en principe de la compétence des cantons, et est en majeure partie assuré par les services cantonaux d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière, en collaboration avec les offices régionaux de placement (ORP) et l'aide sociale. En mettant un terme en 2018 aux aides financières prévues par l'art. 15 LEg, la Confédération a tenu compte de cette situation. Afin de garantir dans tous les cantons un conseil de qualité, accessible et adapté aux besoins spécifiques du groupe cible des femmes en situation de retour à l'emploi ou des parents exerçant une activité lucrative, un développement des OPUC et une collaboration renforcée entre institutions sont nécessaires. Ces observations résultent de l'étude « *Retour à la vie professionnelle après une interruption pour raisons familiales* » réalisée pour donner suite au postulat.

La Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) a reconnu la nécessité d'une évolution dans ce sens et a adopté en octobre 2021 sa *Stratégie nationale pour l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière*³⁸. Elle y constate, dans le cadre de l'Orientation stratégique 2 (adultes), que la conception de carrière proactive doit être soutenue par des offres spécifiques à différents groupes cibles. Les OPUC misent ici sur une collaboration étroite avec d'autres institutions cantonales et nationales et avec le monde économique. Le Conseil fédéral salue l'harmonisation et le développement des OPUC visés par cette stratégie, et suggère d'intégrer dans la mise en œuvre les conclusions de l'étude « *Retour à la vie professionnelle après une interruption pour raisons familiales* ».

³⁶ Cf. ATF 147 III 249 et ATF 147 III 308.

³⁷ <https://www.viamia.ch>

³⁸ Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) : *Stratégie nationale pour l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière* (OPUC) et Plan d'action du 22 octobre 2021 pour la première phase de mise en œuvre.