

Enfant, carrière et santé: retour sur le marché du travail

INTRODUCTION



- La naissance d'un enfant et la maternité entraînent de grands changements de carrière, qui entraînent généralement **une réduction significative des heures de travail de la FEMME**.
- À mesure que l'enfant grandit, on constate une augmentation de la participation hebdomadaire au marché du travail et **un retour accru des mères qui ont «quitté» le marché du travail**. Cependant, leur niveau d'emploi est beaucoup plus bas qu'avant la maternité. Leurs perspectives de carrière sont également inférieures.
- Les femmes devraient-elles réduire leur activité ? **Quels facteurs influencent** ou favorisent le retour sur le marché du travail ? Ce double fardeau entraîne-t-il des problèmes de santé ? Quels sont les défis à surmonter ?
- Pro Familia Suisse, l'Union patronale suisse et la Fédération des Entreprises Romandes ont organisé **le 15 mai 2018, une journée intitulée « retour sur le marché du travail »** et éclairé cette question par différentes perspectives - du point de vue d'un responsable des ressources humaines et du point de vue d'une personne qui a réintégré le marché du travail. Un avis scientifique a complété ces présentations.

QUELQUES CHIFFRES ET FAITS



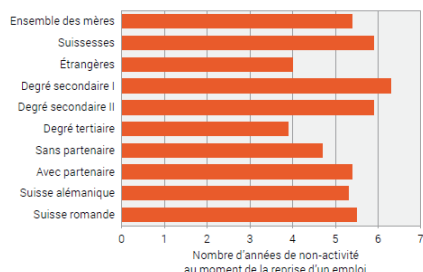
Yvon Csonka
Office fédéral de la statistique

- Le **taux d'activité des mères** a augmenté de près de 20 points au cours des 25 dernières années (en 1991: 59,6 % en 2015: 78,8 %).
- **Près des quatre cinquièmes des mères en Suisse** sont actives sur le marché du travail en 2015. Mais cela signifie également qu'un cinquième de toutes les mères ne travaillent pas.
- Les **mères sans formation post-obligatoire** ont le taux d'activité le plus faible. Elles participent moins fréquemment au marché du travail que les mères ayant un niveau d'éducation moyen ou supérieur.
- La forte présence sur le marché du travail des mères est **largement caractérisée par le travail à temps partiel**. Aujourd'hui, environ 80% des mères occupées travaillent à temps partiel. Chez les femmes sans enfants, ce nombre est inférieur à 40 %. Outre les Pays-Bas, la Suisse affiche le taux d'emploi à temps partiel le plus élevé parmi les femmes en Europe, qu'elles aient ou non des enfants.
- Les mères actives ont généralement **moins d'enfants**.

QUAND LES FEMMES FINISSENT-ELLES LEUR CONGÉ-MATERNITÉ, RESPECTIVEMENT QUAND RÉINTÈGRENT-ELLES LE MARCHÉ DU TRAVAIL ?

Durée de la pause familiale des mères¹, selon diverses caractéristiques, en années, moyenne 2010–2015

G 3.2



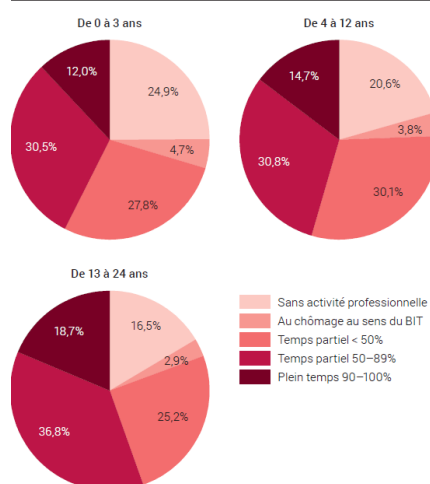
source : OFS / SAKE

- Une femme active sur sept **quitte le marché du travail** après un congé de maternité.
- 75,7 % de toutes les femmes participent activement au marché du travail après la naissance de leur premier enfant et après le congé de maternité, tandis que 24,3 % **restent inactives sur le plan professionnel**.
- La participation au marché du travail des femmes **qui donnent naissance à un deuxième enfant** chute de 11,0 points (de 72,4 % à 61,4 %), ce qui correspond également à une mère sur sept.
- On ne constate **chez les hommes** aucune tendance significative à une diminution du taux d'activité professionnelle après la naissance d'un enfant

QUEL EST LE NIVEAU MOYEN D'EMPLOI DES FEMMES ?

Situation professionnelle des mères avec partenaire et enfant(s) dans le ménage, en 2017

Selon l'âge de l'enfant le plus jeune



source : OFS / SAKE

- Bien que le nombre de mères qui travaillent **augmente régulièrement avec l'âge des enfants**, leur niveau d'emploi reste faible.
- **Plus de 50 % des femmes ayant des enfants de moins de 12 ans ne travaillent pas ou moins de 50 %**. Il est très inférieur au taux d'emploi des femmes du même âge sans enfants (84%).
- Les **mères sans partenaire dans le ménage**, ayant une activité lucrative ont un pensem hebdomadaire plus élevé que les mères en couple (10 points plus élevés).
- Le **retour à la vie active** des mères a lieu en moyenne **après cinq bonnes années**. Leur taux d'activité est nettement inférieur à celui des mères qui restent actives après la maternité.

COMMENT FACILITER LE RETOUR SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL POUR LES FEMMES ?



- Il y a **plus de femmes aujourd'hui que d'hommes dans les Hautes écoles**. La question que l'on devrait se poser devrait plus porter sur la raison pour laquelle les femmes devraient travailler.
- **En cas de divorce** (touchant plus de 40 % des couples mariés aujourd'hui), les femmes sont défavorisées pour les raisons suivantes :
- Un retour sur le marché du travail après quelques années à la suite d'une réduction importante du temps de travail est difficile, en particulier parce que **la société évolue rapidement**.
- À 64 ans, **les femmes ont une retraite beaucoup moins élevée** que les hommes.
- **Obtenir et conserver une position de cadre** est beaucoup plus difficile avec moins de 70 % de taux d'occupation.
- Les femmes devraient rester si possible actives sur le marché du travail. Mais notre société ne doit pas mener un double discours. S'il y a une pénurie de travailleurs qualifiés dans notre société - et c'est le cas actuellement - et si l'on veut que les femmes s'investissent plus sur le marché du travail, alors **il faut créer de meilleures conditions-cadres** (par exemple, créer de des structures d'accueil pour développer et / ou permettre que les hommes puissent travailler à temps partiel pour s'occuper du ménage et des enfants. Mais le plus dur sera de **changer les mentalités**.

RAPPORT D'EXPÉRIENCE DE VUE DES RESSOURCES HUMAINES



- La **tendance à la stagnation de la proportion de femmes dans la direction de Coop** s'explique par trois raisons principales:
 1. Normes et valeurs sociales en Suisse: les modèles familiaux et de genre traditionnels sont toujours très en vogue.
 2. Image de soi et manque d'orientation professionnelle des femmes.
 3. Offre limitée de travail à temps partiel dans la direction.
- Les femmes en Suisse **ont plus de chances d'être professionnellement handicapées en raison de leurs tâches domestiques** que les hommes et elles réduisent aussi leur charge de travail plus souvent en raison de ces tâches.
- Cependant, la plupart des femmes (et des hommes) ne **veulent pas de changement et le modèle que la femme réduit sa charge de travail** (dans une mesure beaucoup plus grande) que l'homme, est encore souhaité comme avant par les jeunes familles.
- Les femmes de Coop sont plus susceptibles de refuser une admission dans l'équipe des talents. La **possibilité limitée d'envisager de travailler à temps partiel comme cadres supérieurs et moyens** constitue un problème majeur.

RAPPORT D'EXPÉRIENCE DE VUE DES RESSOURCES HUMAINES



Nadine Gemblér
Responsable RH Coop

Mesures prises par Coop:

- Le programme **Coop de garde d'enfants** a été élargi le 1.1.2018.
- **Les jeunes femmes** devraient être reconnues et promues encore plus tôt. Un programme de formation interne visant à renforcer la relève de jeunes femmes débutera en 2018
- Les **femmes occupant des postes de direction** chez Coop devraient se voir **attribuer un rôle encore plus important** en tant que modèle (p. Ex. Journal de collègues, films, conférences, etc.)
- **Avec les mêmes qualifications** entre deux candidats (homme et femme), Coop choisit déjà de manière générale la femme.
- L'objectif de faire en sorte que davantage de femmes occupent un poste de direction est **ancré dans la stratégie des ressources humaines**. L'objectif de proposer de nouveaux modèles de travail est également ancré dans la stratégie RH.
- La proportion de femmes parmi les cadres moyens et supérieurs devrait être indiquée et discutée aussi souvent dans les comités de gestion **que les autres chiffres clés** (taux d'absence, fluctuation, etc.).
- **L'offre de postes à temps partiel dans le management intermédiaire devrait être élargie**. Les employeurs ne peuvent plus se permettre de renoncer au retour des femmes sur le marché du travail.

RAPPORT D'EXPÉRIENCE DE VUE D'UNE FEMME QUI A RÉINTÉGRÉ LA VIE PROFESSIONNELLE



Patricia Widmer
réintégrée la vie professionnelle
et « Programme Head »
de « Women Back to Business »

Patricia Widmer a étudié la gestion d'entreprise à l'Université de Zurich avec un intérêt particulier pour la banque et la finance. Parallèlement à ses études, elle a débuté sa carrière dans une grande banque suisse. Après avoir passé plusieurs années à l'étranger avec sa famille aux États-Unis et en Allemagne, elle a achevé une formation continue à l'ES-HSG (Women Back to Business) en Suisse. Peu de temps après, **elle a réussi à devenir responsable** des relations et des ressources humaines dans une petite banque privée. Depuis l'automne 2016, elle est responsable du programme « Women Back to Business ».

Les points suivants aident à la revenir sur le marché du travail :

- Restez connecté et développez vos réseaux
- Rafraîchir ses compétences (formation continue, coaching, littérature spécialisée, etc.). Une des nombreuses possibilités est la participation au programme Femmes Retour au travail
- Réflexion sur soi: qui suis-je, qu'est-ce que je veux, que puis-je offrir ?

À propos du programme Women Back to Business:

Trois quarts des diplômés ont effectué avec succès le retour sur le marché du travail ou un changement de travail : dans des postes permanents à temps partiel et à temps plein ou en tant que travailleurs indépendants et dans des taux d'activité compris entre 50 % et 80 % (plus des deux tiers), parfois à temps plein. Les diplômés ont plus confiance en eux, ont une perspective plus claire et sont plus satisfaits de la situation professionnelle qu'avant le début du cours.