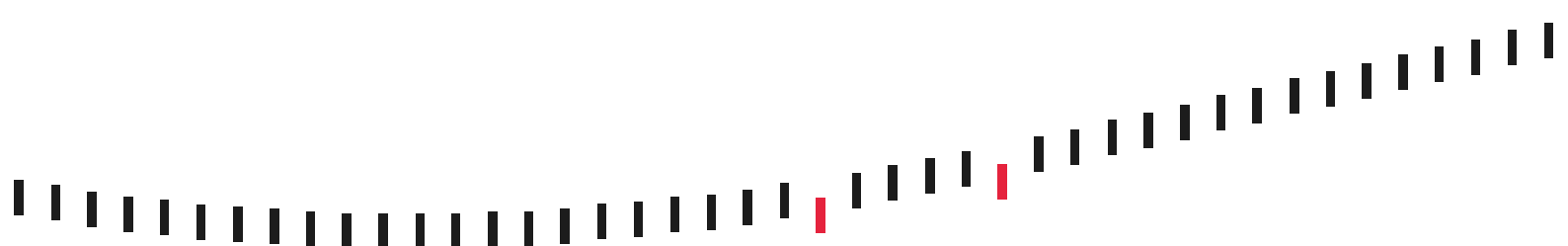


Rapport final

Retour à la vie professionnelle après une interruption pour raisons familiales

Bâle | 29.04.2022



Impressum

Retour à la vie professionnelle après une interruption pour raisons familiales

Rapport final

29.04.2022

Mandant : Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

Auteurs : Miriam Frey, Mirjam Suri, Ines Hartmann, Nora Keller

Partenaires de coopération : Centre de compétence de la diversité et de l'inclusion, université de Saint-Gall

BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG

Aeschengraben 9

4051 Bâle

T +41 61 262 05 55

contact@bss-basel.ch

www.bss-basel.ch

© 2022 BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG

Table des matières

Tableaux	iv
Illustrations	v
Résumé	vi
1. Introduction	1
1.1 Objectifs de l'étude	1
1.2 Méthodologie	2
2. Contexte	3
2.1 Aides financières aux services de consultation au sens de la LEg	3
2.2 Evolution de la participation des femmes au marché du travail depuis 1996	4
3. Offres de conseil	9
3.1 Services de consultation soutenus par des aides financières selon la LEg	10
3.2 Conseil dans le cadre de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC)	19
3.3 Conseil dans le cadre des services publics de l'emploi	20
3.4 Conseil dans le cadre de l'aide sociale	20
3.5 Offres de conseil non étatiques	21
4. Motivations, souhaits et défis lors du retour à l'emploi	21
4.1 Situations de départ	22
4.2 Facteurs d'influence	26
4.3 Rôle du conseil	36
5. Estimation de l'offre et du besoin	42
5.1 Estimation globale	43
5.2 Couverture des besoins	43
5.3 Portée auprès du groupe cible « femmes en situation de retour à l'emploi »	44
6. Conclusions et recommandations	46
6.1 Recommandation 1 : clarifier les rôles et les tâches dans le domaine du retour à l'emploi	47
6.2 Recommandation 2 : information proactive pour prévenir l'interruption de l'activité professionnelle	48
6.3 Recommandation 3 : sensibilisation des employeurs	49
6.4 Recommandation 4 : approche adaptée aux personnes concernées et accès facilité aux offres des OPUC	50
6.5 Recommandation 5 : spécialisation des conseillères et conseillers des OPUC sur le thème du retour à l'emploi	51
6.6 Vue d'ensemble des recommandations	52

A. Littérature	54
B. Compléments : analyse de la littérature et des données	59
C. Vue d'ensemble de l'évolution des domaines d'activité	61
D. Portraits des services de consultation	63
E. Validation.....	73

| Tableaux

Tableau 1 : facteurs d'influence au niveau étatique	29
Tableau 2 : facteurs d'influence au niveau du marché du travail	30
Tableau 3 : facteurs d'influence au niveau individuel.....	32
Tableau 4 : évolution des domaines d'activité	61

Illustrations

Illustration 1 : facteurs d'influence	viii
Illustration 2 : facteurs d'influence, rôle du conseil.....	x
Illustration 3 : évolution du taux d'activité et part de personnes actives occupées à plein temps	5
Illustration 4 : statut d'activité et taux d'occupation par sexe 1996/2020	6
Illustration 5 : taux d'activité en équivalents plein temps selon l'âge	7
Illustration 6 : modèle d'activité professionnelle des couples	8
Illustration 7 : orientation des consultations en 2016	11
Illustration 8 : nature et importance des sources de financement en 2016.....	13
Illustration 9 : situation fin 2021	14
Illustration 10 : situations de départ lors du conseil	23
Illustration 11 : facteurs d'influence	28
Illustration 12 : facteurs d'influence, rôle du conseil.....	37
Illustration 13 : contenus du conseil, importance des thèmes	41
Illustration 14 : statut des femmes sur le marché du travail avant et après la naissance d'un enfant, selon qu'il s'agisse du 1 ^{er} ou du 2 ^e enfant, en pour cent.....	59
Illustration 15 : durée de la pause familiale des mères selon diverses caractéristiques	59
Illustration 16 : recommandation 1, évaluation par les spécialistes	75
Illustration 17 : recommandation 2, évaluation par les spécialistes	76
Illustration 18 : recommandation 3, évaluation par les spécialistes	77
Illustration 19 : recommandation 4, évaluation par les spécialistes	78
Illustration 20 : recommandation 5, évaluation par les spécialistes	79
Illustration 21 : recommandation 6, évaluation par les spécialistes	80
Illustration 22 : évaluation des recommandations par les participant-e-s aux entretiens de groupe	80

Résumé

Mandat

Le postulat 19.3621 de la conseillère nationale Isabelle Moret exige du Conseil fédéral un rapport fournissant 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 doit également faire le point sur la situation actuelle des onze services de consultation qui ont reçu jusqu'en 2018, du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), des aides financières au sens de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg). Ces services de consultation comprenaient des offres de conseil destinées aux femmes dans la vie professionnelle et d'assistance à la réinsertion professionnelle après une interruption pour raisons familiales. La présente étude servira de base à l'élaboration de ce rapport.

L'étude poursuit donc deux objectifs : dans une première partie, elle examine la situation actuelle des onze services de consultation qui ont reçu jusqu'en 2018 des aides financières au sens de la LEg et leur évolution depuis la suppression de ces aides financières. Dans la seconde partie, elle expose dans les grandes lignes les situations de départ des femmes qui envisagent un retour à la vie professionnelle et met en lumière les facteurs influant sur la décision de demeurer sur le marché du travail ou de reprendre ultérieurement une activité professionnelle. Le rôle des prestations de conseil dans ces décisions est également examiné.

Partie 1 : services de consultation soutenus selon la LEg

Avant la décision de la Confédération, en 2016, de supprimer les aides financières selon la LEg pour le conseil aux particuliers, il existait onze offres de conseil, réparties dans neuf cantons. Les prestations proposées étaient très hétérogènes : tandis que certaines organisations offraient exclusivement des conseils portant sur l'emploi et la carrière (p. ex. réorientation après une longue interruption de l'activité professionnelle ou surcharge de travail liée aux tâches familiales dans l'activité professionnelle actuelle), d'autres ne proposaient que des prestations de conseil juridique (p. ex. droit du travail, droit de la famille) ; d'autres services encore couvraient les deux domaines. Par ailleurs, les services de consultation différaient grandement de par leur taille et la nature de leurs sources de financement. Ainsi, les contributions accordées par le BFEG revêtaient d'une organisation à l'autre une importance variable par rapport aux autres revenus (contributions des cantons ou des communes, contributions des clientes, dons, etc.).

Sur ces onze offres, six n'existaient plus à la fin de l'année 2021. Les principales raisons à l'arrêt de l'offre étaient la suppression des aides financières et l'impossibilité de remplacer le montant correspondant par d'autres sources de financement. Pour trois des offres de conseil qui n'existent plus, l'organisation en charge a elle aussi disparu. S'agissant des trois autres, l'organisation en charge n'a pas disparu, mais les domaines d'activité ont été réorientés, principalement sur le conseil aux entreprises et sur l'insertion professionnelle des clientes et clients dans le cadre d'un mandat institutionnel (assurance-chômage, aide sociale). Les cinq autres services de consultation sont toujours existants. Dans la plupart des cas, le service percevait une aide financière cantonale, notamment à l'appui du conseil juridique. Les demandes d'aide financière pour le conseil dans le domaine Emploi et carrière adressées par ces services aux cantons avaient été rejetées, avec généralement un renvoi aux prestations existantes des offices régionaux de placement (ORP), de

l'aide sociale ou des services cantonaux d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC).

Partie 2 : facteurs d'influence pour le retour à l'emploi et rôle du conseil

Actuellement, diverses structures publiques ou privées proposent des prestations de conseil portant sur le retour à l'emploi après une interruption pour raisons familiales. Il s'agit notamment des prestations de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC), des services publics de l'emploi et de l'aide sociale. Dans ces deux derniers domaines, toutefois, une partie des prestations n'est accessible qu'aux ayants droit.

C'est pourquoi la seconde partie de cette étude se penche principalement sur les OPUC. Sur la base des situations de départ et des facteurs d'influence identifiés, des recommandations doivent être élaborées, à l'intention notamment des services des OPUC, pour les aider à mieux cibler les besoins des femmes en retour à l'emploi.

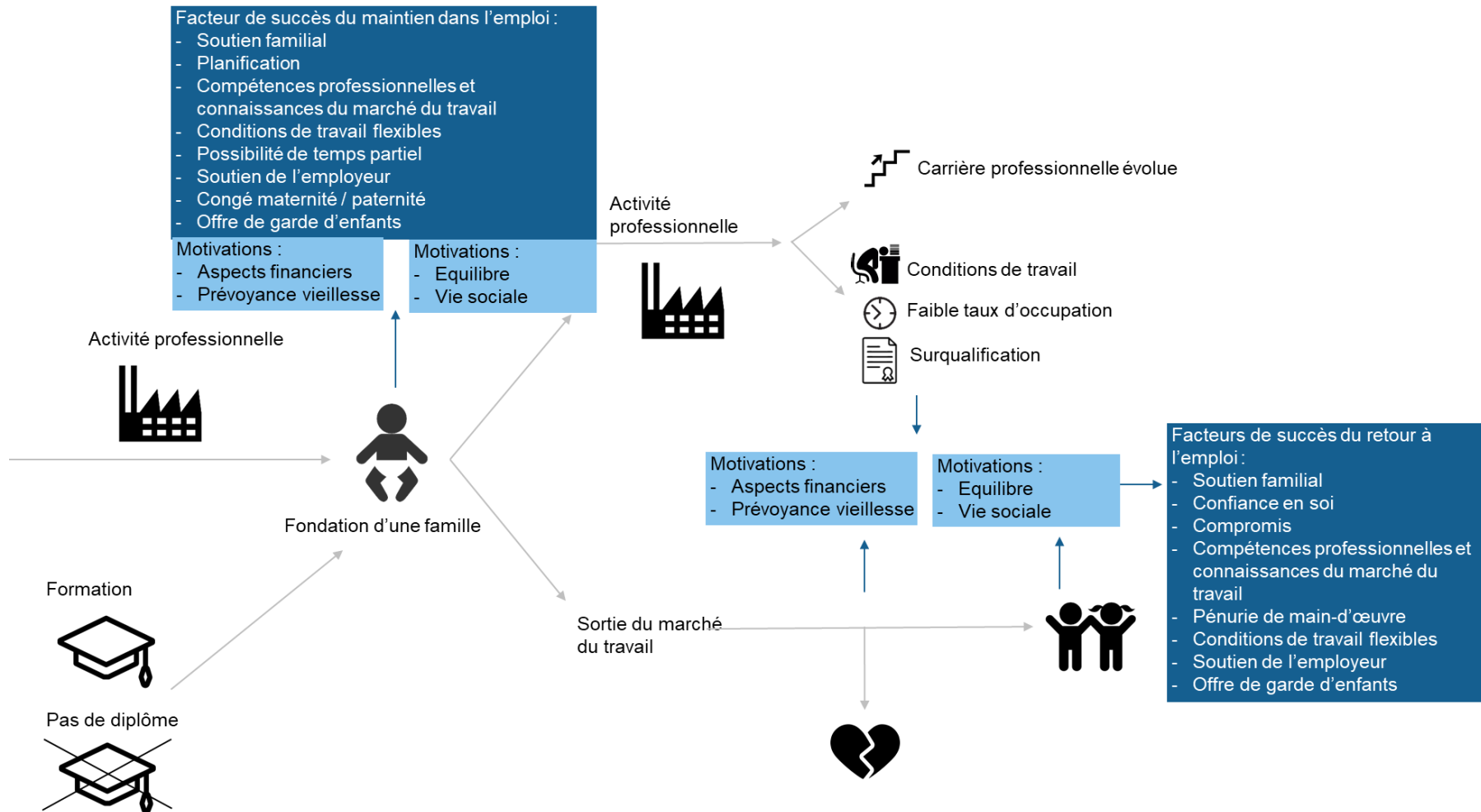
Situations de départ et facteurs d'influence dans le contexte du retour à l'emploi

De nombreuses personnes en âge de travailler, et parmi elles majoritairement des femmes, se trouvent confrontées à la difficulté de concilier vie professionnelle et vie familiale. A partir de 30 ans, le taux d'activité professionnelle des femmes chute et ne revient ensuite jamais au niveau de celui des hommes dans les classes d'âge plus élevées. Mais quelles sont les situations amenant les femmes à décider de poursuivre leur activité professionnelle en phase familiale ou, en cas d'arrêt, à revenir ultérieurement sur le marché du travail ? Quels sont les facteurs qui influent sur leurs décisions dans ce contexte ?

Dans le cadre du conseil sur le thème du retour à l'emploi, on distingue entre trois situations de départ différentes :

- Planification de carrière avant la phase familiale : avant ou peu de temps après la fondation de la famille, une décision est prise concernant l'arrêt ou la poursuite de l'activité professionnelle. La concertation avec l'employeur est au premier plan durant cette phase.
- Changement professionnel après la phase familiale : de nombreuses femmes continuent de travailler après avoir fondé une famille, mais souvent à un taux d'occupation réduit et parfois dans des fonctions qui ne correspondent pas à leurs qualifications. Souvent, ces femmes envisagent à une période ultérieure une réorientation professionnelle.
- Retour à l'emploi après la phase familiale : le retour à l'emploi « classique », c'est-à-dire le retour sur le marché du travail après une pause familiale prolongée, est de plus en plus rare, mais demeure une situation initiale importante en termes de besoin de conseil.

Illustration 1 : facteurs d'influence



Divers facteurs influent sur la décision de cesser, de poursuivre ou de reprendre l'activité professionnelle, ainsi que sur le succès de la mise en œuvre de cette décision (voir Illustration 1). Les facteurs d'influence se situent à plusieurs niveaux : au niveau étatique, tout d'abord, des conditions-cadres peuvent influencer le retour à la vie professionnelle ou la poursuite de l'activité (p. ex. encouragement de la garde d'enfants, congés de maternité et de paternité). Le deuxième niveau concerne le marché du travail et les employeurs (p. ex. pénurie de main-d'œuvre, culture d'entreprise favorable à la famille). Enfin, le troisième niveau comprend les facteurs individuels, qui peuvent également exercer une influence notable sur le retour à l'emploi ou le maintien sur le marché du travail (p. ex. soutien du partenaire / de la famille, confiance en soi, compétences professionnelles).

Parmi ces facteurs agissant sur le retour à la vie professionnelle ou le maintien sur le marché du travail, certains peuvent être eux-mêmes influencés par un service de conseil (voir aussi Illustration 2). Les domaines de conseil pertinents dans ce contexte sont les suivants :

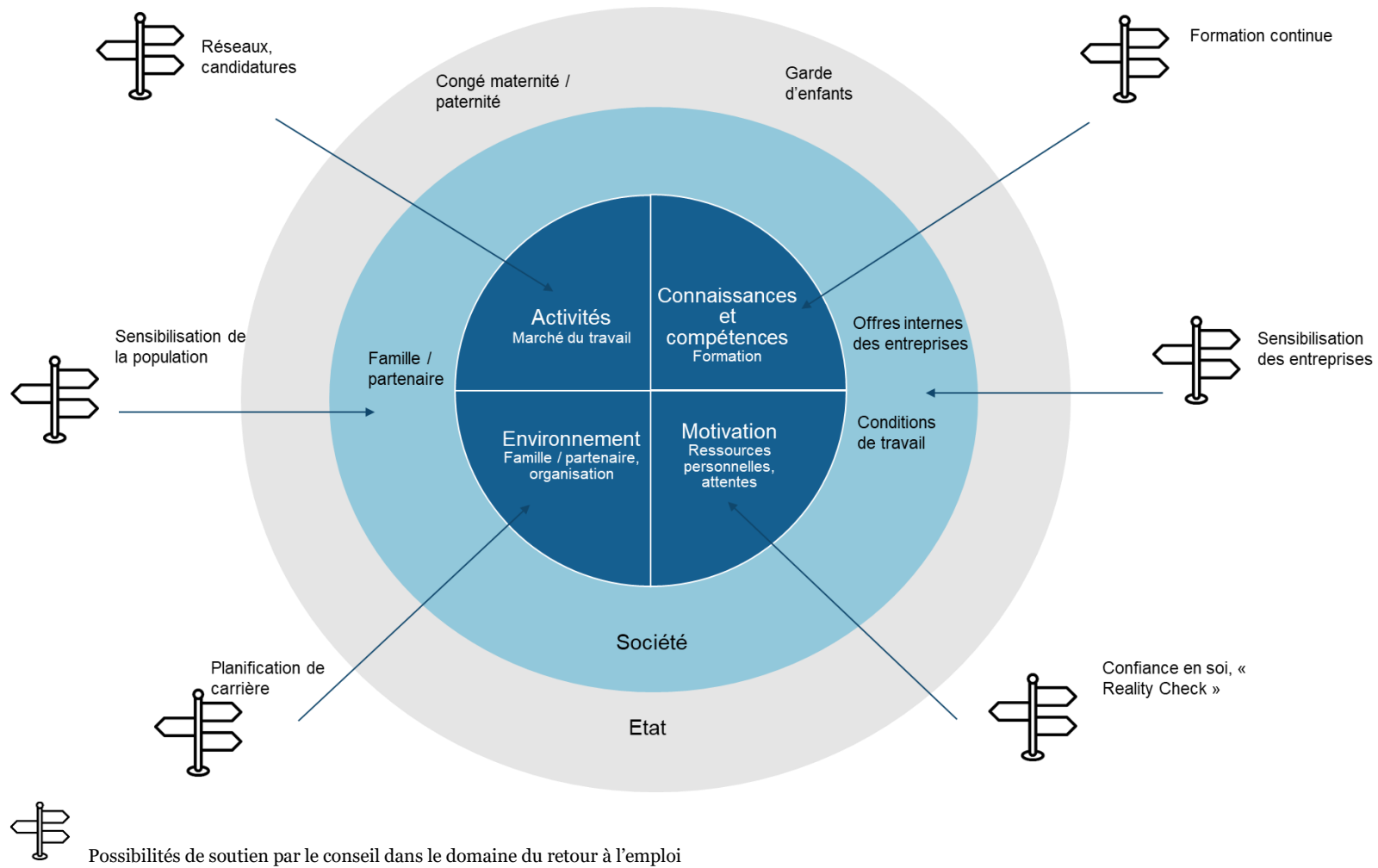
Conseil au niveau individuel :

- Formation continue : des services de conseil portant sur les options de formation continue ou de reconversion professionnelle peuvent favoriser le retour à l'emploi.
- Renforcement de la confiance en soi / « Reality Check » : après une interruption prolongée de l'activité professionnelle, les personnes concernées ressentent souvent une grande incertitude quant à leurs compétences. Elles ont besoin de conseils pour renforcer leur confiance en elles, mais également pour comparer leurs représentations du marché du travail à la réalité.
- Recherche d'emploi / constitution de réseau : les personnes qui ont quitté le marché du travail pendant une période prolongée ont souvent besoin d'aide pour leur recherche d'emploi, constituer un dossier de candidature et préparer des entretiens d'embauche.
- Planification de carrière : une planification de carrière active est importante d'une part à titre préventif pour éviter une sortie du marché du travail. D'autre part, de nombreuses femmes qui cherchent à revenir sur le marché de l'emploi souhaitent se réorienter vers de nouvelles activités professionnelles.

Sensibilisation (du public et des entreprises) :

- Sensibilisation des personnes concernées : le choix de faire une pause prolongée dans l'activité professionnelle doit être une décision consciente et mûrement réfléchie. De nombreuses femmes sous-estiment les conséquences d'une telle décision, par exemple ses effets sur leur prévoyance vieillesse.
- Sensibilisation des entreprises : il importe également de sensibiliser les employeurs pour les encourager à mettre en place une culture d'entreprise favorable à la famille, à même d'éviter les départs et de faciliter le retour à l'emploi après une pause familiale.

Illustration 2 : facteurs d'influence, rôle du conseil



Conclusions et recommandations

Conformément au mandat de l'étude, la synthèse ainsi que la formulation des recommandations se sont surtout concentrées sur les prestations des OPUC cantonaux. De l'avis des spécialistes des OPUC ayant participé à l'étude, les instruments dont disposent les OPUC permettent de couvrir la majorité des besoins des femmes en situation de retour à l'emploi. Il a cependant été souligné que la gamme des prestations proposées ainsi que leur orientation sur des groupes cibles spécifiques variaient d'un canton à l'autre. Des difficultés ont été principalement évoquées en rapport avec l'accès au groupe cible des femmes en retour à l'emploi : souvent, les femmes potentiellement intéressées ne savent pas que les OPUC proposent des services de conseil sur le thème du retour à la vie professionnelle.

Voici un résumé des recommandations formulées :

1. Clarifier les rôles et les tâches dans le domaine du retour à l'emploi :
 - 1.1 Dans le cadre de la collaboration interinstitutionnelle, il convient de réfléchir à la répartition des tâches de conseil en retour à l'emploi entre les différents acteurs. Une approche cantonale apparaît essentielle : la délimitation avec d'autres offres doit être définie dans chaque canton, dans le cadre du mandat légal, en coopération et en concertation avec tous les acteurs régionaux impliqués.
2. Information proactive pour prévenir l'interruption de l'activité professionnelle :
 - 2.1 Clarification du mandat : il convient de définir les acteurs (p. ex. OPUC, écoles de degré secondaire I, écoles professionnelles) qui devraient être chargés, dans le cadre de leur mission, de l'information proactive et du conseil aux personnes qui n'ont pas encore fondé une famille.
 - 2.2 Travail de sensibilisation général dans les offres de conseil existantes des OPUC : il importe d'intégrer la planification de carrière en lien avec les étapes familiales dans d'autres offres ou services de consultation, en soulignant les conséquences d'un abandon de l'activité professionnelle (en particulier lors du conseil de jeunes adultes, par exemple dans le cadre des événements d'orientation organisés dans les écoles professionnelles).
 - 2.3 Contact direct avec les personnes concernées à envisager : des informations sur l'offre de conseil des OPUC doivent être diffusées par d'autres organisations intervenantes telles que les consultations parents-enfants ou les cours de préparation à l'accouchement (p. ex. mise à disposition de dépliants).
3. Sensibilisation des employeurs :
 - 3.1 Clarification du mandat : il convient d'évaluer quels acteurs (p. ex. OPUC, offices du travail ou associations professionnelles) pourraient se charger de l'information et de la sensibilisation des employeurs en tant que prestations proactives de prévention.
 - 3.2 Concernant les OPUC : le travail de sensibilisation sur l'importance de la planification de carrière en lien avec les étapes familiales devrait être intensifié au sein de l'offre existante (p. ex. séances d'information, visites) et, le cas échéant, les liens avec les associations professionnelles devraient être renforcés (information sur l'offre de conseil des OPUC).

4. Approche adaptée aux personnes concernées et accès facilité aux offres des OPUC :
 - 4.1 Les thèmes de la planification de carrière en relation avec la fondation d'une famille et le retour à l'emploi devraient être clairement visibles sur le site web des OPUC, et faciles et rapides à trouver pour le groupe cible des personnes en situation de retour à l'emploi.
 - 4.2 Des mesures spécifiques à réaliser par les OPUC sont à envisager : p. ex. événements sur le sujet, Job Cafés. Certains événements pourraient également être médiatisés, par exemple en y invitant des journalistes (en vue d'attirer l'attention du grand public).
 - 4.3 Des possibilités de consultation en ligne devraient être proposées et être communiquées sur le site web (p. ex. demandes par e-mail, éventuellement chat, appel vidéo).
 - 4.4 Une offre de base de services de conseil devrait être accessible gratuitement pour les personnes disposant de moyens financiers restreints.
5. Spécialisation des conseillères et conseillers des OPUC sur le thème du retour à l'emploi :
 - 5.1 Il est recommandé de continuer à promouvoir l'approche de la spécialisation au sein des OPUC.

1. Introduction

1.1 Objectifs de l'étude

Au point de départ de la présente étude se trouvent les aides financières accordées par le passé par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) à des offres de conseil et d'information destinées aux femmes dans la vie professionnelle, ainsi qu'aux femmes et aux hommes souhaitant retourner sur le marché du travail après avoir interrompu leur activité lucrative pour se consacrer à des tâches familiales. Ces aides financières se fondent sur l'art. 15 de la loi sur l'égalité (LEg) et ont été versées jusqu'à la fin de l'année 2018 à onze services de consultation dont les sièges sont répartis dans neuf cantons.

Une étude mandatée par le BFEG (2011) ainsi qu'un rapport du Contrôle fédéral des finances (CDF) ont mis en évidence des redondances entre les offres de conseil co-financées au sens de l'art. 15 LEg et les prestations des services cantonaux d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC), des offices cantonaux du travail et des offices régionaux de placement (ORP). C'est pourquoi, dans le cadre du Compte d'Etat 2015, la Confédération a décidé de ne plus accorder d'aides financières au sens de l'art. 15 LEg pour le conseil aux particuliers à compter du 1^{er} janvier 2019.

Le postulat 19.3621 de la conseillère nationale Isabelle Moret exige du Conseil fédéral un rapport fournissant 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. Le rapport doit également présenter la situation des onze services de consultation auparavant subventionnés. Dans ce contexte, le BFEG a chargé la société BSS Volkswirtschaftliche Beratung de réaliser une étude en coopération avec le Centre de compétence de la diversité et de l'inclusion de l'université de Saint-Gall. Cette étude doit servir de base au rapport qui sera élaboré en réponse au postulat 19.3621 d'Isabelle Moret.

L'étude poursuit deux objectifs : premièrement, elle examine la situation actuelle des onze services de consultation qui ont reçu jusqu'en 2018 des aides financières au sens de la LEg et leur évolution depuis la suppression des aides financières. La question des offres de conseil des services des OPUC et de l'assurance-chômage sera également abordée. Dans la seconde partie, l'étude expose dans les grandes lignes les situations de départ des femmes qui envisagent un retour à la vie professionnelle et met en lumière les facteurs influant sur la décision de demeurer sur le marché du travail ou de reprendre ultérieurement une activité professionnelle. Le rôle des prestations de conseil dans ces décisions est également examiné. La seconde partie de cette étude se penche principalement sur les OPUC. Des recommandations doivent être élaborées, à l'intention notamment des services des OPUC, pour les aider à mieux cibler les besoins des femmes en situation de retour à l'emploi.

Deux remarques préliminaires doivent être faites sur l'objet de l'étude : le postulat d'origine porte principalement sur la question des femmes qui interrompent de façon plus ou moins prolongée leur activité professionnelle pour des raisons familiales. L'étude élargit quant à elle la focale pour

aborder également les aspects préventifs, c'est-à-dire le thème de la poursuite de l'activité lucrative après la naissance d'un enfant, pour éviter une pause prolongée. Notons ici que les hommes peuvent bien entendu eux aussi être concernés par une interruption de la vie professionnelle pour des raisons familiales et un retour ultérieur sur le marché du travail.

1.2 Méthodologie

Enquêtes sur les services de consultation soutenus au sens de la LEg

Après examen de la documentation disponible auprès du BFEG concernant les services de consultation soutenus selon la LEg pendant les années 2016 à 2018, des entretiens ont été menés avec une personne (anciennement) responsable ou dirigeante de chaque service de consultation (10 entretiens en tout, car deux des 11 services ont été regroupés). Les services de consultation qui existent encore à ce jour avaient reçu au préalable un bref questionnaire écrit destiné à recueillir des données actualisées sur leur activité de conseil et leur mode de financement. En outre, des entretiens téléphoniques ont, dans la mesure du possible, été effectués avec les autorités cantonales dont relevaient les (anciens) services de consultation. Lorsqu'il n'a pas été possible d'identifier une personne de contact compétente pour ces entretiens, de brèves demandes écrites ont été ponctuellement adressées aux services des OPUC.

Analyse des données et de la littérature

Pour dresser un état des lieux, des bases de données ont été constituées sur le thème du retour à l'emploi des femmes et de leur participation au marché du travail en Suisse. De plus, des recherches bibliographiques et une analyse de la littérature disponible ont été réalisées sur les facteurs d'influence relatifs à l'abandon et à la reprise d'une activité professionnelle ainsi que sur le rôle potentiel des prestations de conseil.

Entretiens de groupe et entretiens complémentaires avec des spécialistes

L'étape de travail suivante a consisté à mener des entretiens de groupe sur les premiers résultats ainsi que sur des problématiques complémentaires. Quatre entretiens de groupe ont été organisés avec des représentantes et des représentants des OPUC. Au total, 18 personnes, de neuf cantons (BE, BL, GE, GR, JU, SG, TI, VS, ZH), ont participé aux entretiens. Un entretien de groupe supplémentaire a été mené avec neuf représentantes et représentants d'entreprises.

Dans le cadre d'une validation, les principaux résultats ainsi que les recommandations formulées sur la base des entretiens de groupe ont été présentés pour évaluation, sous forme d'un questionnaire écrit, à des spécialistes des OPUC ayant participé aux entretiens de groupe. Onze personnes ont participé à cette étape de validation, dont les résultats sont présentés à l'annexe E.

Par ailleurs, quelques demandes d'entretien et demandes écrites complémentaires ont été adressées à d'autres acteurs intéressés. Il s'agissait notamment d'autres services cantonaux en dehors des cantons de domicile des services de consultation soutenus selon la LEg, du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), ainsi que de scientifiques du domaine de l'orientation professionnelle et de carrière.

Groupe d'accompagnement constitué de représentantes et représentants de la Confédération et des cantons

Un groupe d'accompagnement, constitué de représentantes et de représentants du BFEG, du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), de l'Office fédéral de la statistique (OFS) ainsi que de la Conférence suisse des directrices et directeurs de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CDOPU), s'est réuni lors de trois séances au cours de la réalisation de l'étude. Dans une séance finale, les recommandations formulées ont été discutées, validées et renforcées sur la base des suggestions du groupe d'accompagnement.

2. Contexte

2.1 Aides financières aux services de consultation au sens de la LEg

La LEg a été promulguée en 1995. La nécessité de cette loi était en premier lieu justifiée par les écarts de salaire constatés entre les hommes et les femmes. Dans ce contexte, toutefois, certaines discriminations influant sur la situation des femmes sur le marché du travail ont également été soulignées (Message LEg 1993). Le message évoque notamment une ségrégation sexuelle sur le marché du travail, les femmes étant principalement cantonnées dans des activités où prédominent les emplois à temps partiel et les relations de travail atypiques, souvent de moindre prestige, plus précaires et comportant peu de possibilités d'avancement. Le message souligne que les femmes assument la majorité des obligations familiales, ce qui les restreint dans leur activité professionnelle. En raison du manque d'infrastructures d'accueil pour les enfants, de l'organisation du travail et de l'absence de congés parentaux, il reste très difficile pour une mère de concilier travail et famille.

Pour favoriser l'égalité effective dans la vie professionnelle, la LEg intégrait entre autres un article portant sur le soutien aux services de consultation :

Art. 15 Services de consultation¹

« La Confédération peut allouer des aides financières à des organisations privées :

a. qui informent et conseillent les femmes dans la vie professionnelle ;

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 la base de cette disposition facultative, le BFEG a octroyé, entre 1996 et 2018, des aides financières à des services de consultation dans le domaine du retour à l'emploi des femmes. En 2011, une étude mandatée par le BFEG a constaté que, du fait de l'évolution du paysage de l'offre et des compétences dans le domaine de l'assurance-chômage et de l'orientation professionnelle et de carrière, des redondances étaient apparues entre ces services de consultation subventionnés au titre de la LEg et les offres des structures cantonales ordinaires (Stern et Trageser 2011). Dans ce

¹ Dans sa version actuelle (état au 1^{er} juillet 2020), la formulation de l'article est inchangée.

contexte, l'étude évoque en premier lieu la deuxième révision de la loi sur l'assurance-chômage (LACI) en 1996 ainsi que l'introduction de la nouvelle loi sur la formation professionnelle (LFPr) en 2002 (Stern et Trageser, 2011) – ayant toutes deux créé à l'échelon cantonal de nouvelles tâches dans le domaine de l'orientation professionnelle et de carrière ainsi que de l'intégration sur le marché du travail. En raison de ces redondances, un rapport du CDF recommandait de réexaminer la pertinence de la poursuite du subventionnement des services de consultation au titre de l'art. 15 LEg (CDF 2014). En conséquence, il a été décidé en 2016 d'adapter l'ordre des priorités du Département fédéral de l'intérieur (DFI) concernant les aides financières prévues par l'art. 15 LEg. A compter du 1^{er} janvier 2019, le BFEG n'a plus versé d'aides financières pour les services de conseil aux particuliers. Au cours des années 2017 et 2018, les aides financières pour le conseil aux particuliers ont été progressivement réduites dans le cadre d'une phase de transition². Quatre services de consultation ont déposé un recours auprès du Tribunal administratif fédéral contre cette réduction de l'aide financière. Ce recours a été rejeté en février 2018³. L'ordre de priorité actuel du DFI pour les années 2021 à 2024 stipule à nouveau qu'aucune aide financière au sens de l'art. 15 LEg ne sera allouée pour le conseil aux particuliers en matière de formation et perfectionnement, de (ré)insertion professionnelle, d'orientation professionnelle et de planification de carrière ainsi que pour le conseil portant sur des questions juridiques dans le domaine du travail⁴.

2.2 Evolution de la participation des femmes au marché du travail depuis 1996

L'intégration des femmes dans le monde du travail a évolué depuis 1996. Un certain nombre de statistiques disponibles permettent de mieux saisir le contexte des offres de conseil destinées aux femmes en retour à la vie professionnelle après une interruption pour raisons familiales. Elles renseignent sur le taux d'activité professionnelle des femmes, la répartition des tâches domestiques et familiales et les changements intervenant dans l'activité professionnelle après la naissance d'un enfant, ainsi que sur l'évolution de ces aspects dans le temps. La période qui nous intéresse ici est celle située entre 1996, soit l'année de l'entrée en vigueur de la LEg, et aujourd'hui.

Participation au marché du travail

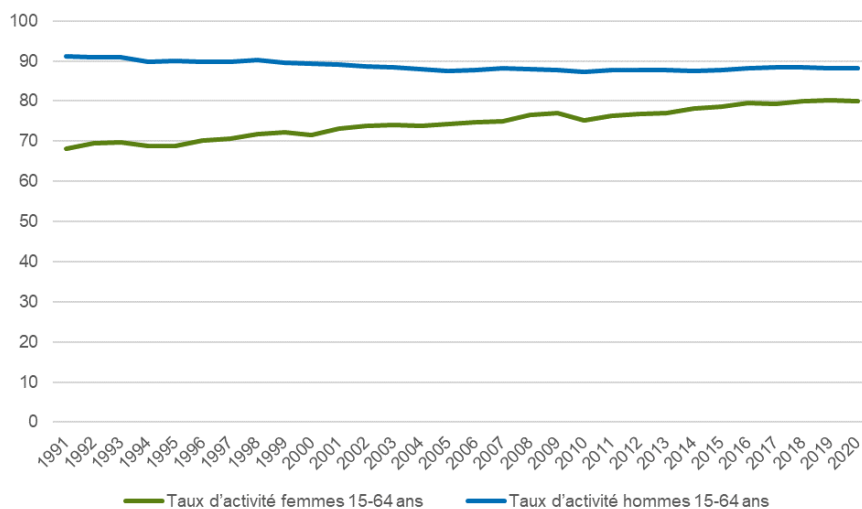
Tout d'abord, si l'on regarde l'évolution du taux d'activité des femmes, on constate qu'il a continuellement augmenté depuis 1991 (OFS 2021a). En 1996, il était encore d'environ 70 %, tandis qu'en 2020, il atteignait 80 %. Le taux d'activité des hommes a légèrement diminué sur cette période, et se situait à 88 % en 2020. Même si on observe un net rapprochement des courbes, un écart marqué persiste entre les taux d'activité professionnelle des femmes et des hommes. On constate également un écart entre les sexes au niveau du statut d'activité des personnes sans activité professionnelle (OFS 2021b) : en 2020, 31 % des femmes sans activité professionnelle étaient des femmes au foyer, tandis que les hommes au foyer n'étaient que 3 %.

² 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.

³ Arrêts B-2184/2017, B-2387/2017, B-2476/2017, B-2603/2017 du Tribunal administratif fédéral du 7 février 2018.

⁴ DFI, Ordre de priorité pour l'allocation d'aides financières en vertu de la loi sur l'égalité (LEg) du 28 octobre 2020. <https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/fr/dokumente/finanzhilfen/Dokumente/prioritaetenordnung-2021-2024.pdf.download.pdf/Priorit%C3%A4tenordnung%20Finanzhilfen%20FR.pdf>.

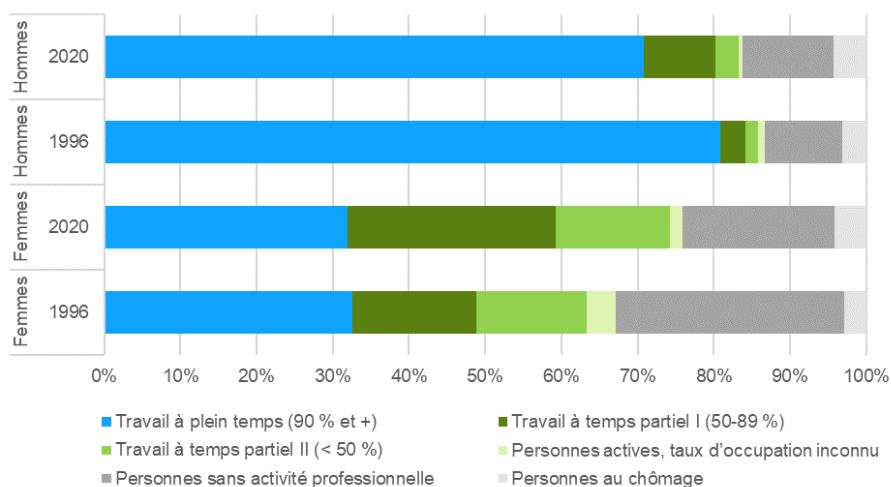
Illustration 3 : évolution du taux d'activité et part de personnes actives occupées à plein temps



Source : OFS 2021a et 2021c, ESPA. Graphique élaboré par BSS. Taux d'activité professionnelle : part des personnes actives (qui exercent une activité professionnelle ou qui sont au chômage au sens de l'OIT) parmi la population de référence de 15-64 ans.

Si l'on inclut dans l'analyse le taux d'occupation des personnes exerçant une activité professionnelle, on observe chez les hommes une baisse de la proportion des personnes occupées à plein temps (OFS 2021c et 2021d) : alors qu'en 1996, encore 81 % des hommes âgés de 15 à 64 ans de la population résidente permanente travaillaient à plein temps (taux d'occupation de 90 % ou plus), ils n'étaient plus que 71 % en 2020. Chez les femmes, la part des personnes occupées à plein temps est beaucoup plus faible (32 % en 2020). Sur la période de 1996 à 2020, la proportion de femmes travaillant à plein temps a reculé d'un point de pourcentage. L'augmentation progressive de la part des femmes exerçant une activité professionnelle se superpose presque entièrement avec l'augmentation du nombre de personnes occupées à temps partiel (50 % et plus). La proportion de femmes occupée à un taux moindre (moins de 50 %) est pratiquement constante, et reste en 2020 nettement supérieure à celle des hommes (3 %).

Illustration 4 : statut d'activité et taux d'occupation par sexe 1996/2020



Source : OFS 2021c et 2021d, ESPA. 15-64 ans, population résidente permanente. Graphique élaboré par BSS.

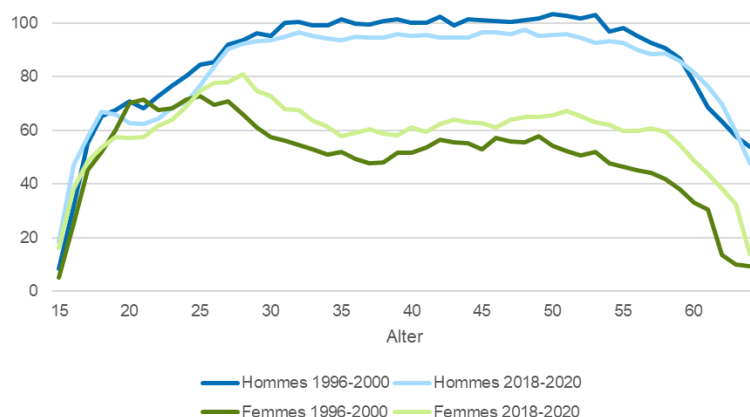
En comparaison européenne, la Suisse se distingue par une proportion élevée de femmes travaillant à temps partiel : tandis que le taux d'activité des femmes est légèrement plus élevé que la moyenne de l'UE, la proportion des femmes travaillant à temps partiel est deux fois plus élevée en Suisse, et nettement plus élevée que dans nos pays voisins. Seuls les Pays-Bas présentent un taux plus élevé de femmes travaillant à temps partiel⁵.

Ainsi, si l'on mesure le taux d'activité professionnelle en équivalents plein temps⁶, on observe pour l'année 2020 un écart flagrant entre les sexes : chez les femmes, le taux d'activité professionnelle en EPT est de 60 %, tandis que chez les hommes, il est de 85 %. Il existe en outre des différences marquées en fonction de l'âge (cf. Illustration 5, OFS 2021e) : les courbes de taux d'activité en EPT chez les jeunes femmes et hommes sont encore relativement proches et ascendantes, mais la courbe des femmes marque un point culminant à l'âge de 28 ans (2018-2020), avant de redescendre. On observe certes une légère hausse chez les femmes vers l'âge de 40 ans, mais les taux d'activité ne retrouvent jamais leur niveau antérieur. En comparaison avec les années 1996-2000, la baisse commence un peu plus tard et est moins rapide. Toutefois, le schéma global reste inchangé, même si les courbes évoluent dans une fourchette un peu plus haute. La courbe du taux d'activité professionnelle des hommes a quant à elle encore moins changé : elle est légèrement plus basse en 2018-2020 qu'en 1996-2000, mais présente un tracé très similaire.

⁵ Source : OFS 29.10.2021, sur la base de données d'EUROSTAT et de l'UIP, année 2020.

⁶ Nombre de personnes actives en équivalents plein temps (nombre d'heures effectives de travail divisé par le nombre d'heures travaillées en moyenne sur un poste à plein temps) / population de référence : 15-64 ans.

Illustration 5 : taux d'activité en équivalents plein temps selon l'âge



Source : OFS 2021e, ESPA, comparaison 1996-2000 et 2018-2020. Graphique élaboré par BSS. Taux d'activité en équivalents plein temps. Les taux d'activité en EPT peuvent être supérieurs à 100 % lorsqu'un groupe donné présente une proportion très élevée de personnes actives et que le nombre d'heures de travail effectives est supérieur au nombre d'heures moyen des personnes occupées à plein temps.

On peut donc fortement supposer que la baisse soudaine des taux d'activité des femmes est liée à la naissance des enfants. Des analyses le confirment (OFS 2021f) : les femmes avec enfants de moins de 15 ans présentaient en 2020 un taux d'activité en équivalents plein temps de 51 %, tandis que chez les femmes sans enfants de moins de 15 ans (mais ayant éventuellement des enfants plus âgés), il était de 64 %. Chez les hommes, on observe un effet inverse : tandis que les hommes sans enfants de moins de 15 ans présentaient un taux d'activité en équivalents plein temps de 82 %, il était de 97 % chez les hommes avec enfants de moins de 15 ans.

La question des raisons expliquant le taux d'activité moins élevé chez les femmes demeure posée. Entre autres facteurs d'influence, le manque d'opportunités adaptées semble jouer un rôle : 12 % des femmes actives souhaiteraient travailler davantage et seraient disponibles rapidement (OFS 2021g)⁷. Outre ce sous-emploi, le taux de chômage renseigne également sur le manque de postes adaptés : en 2020 (comme les années précédentes), il était de 5 % chez les femmes actives, soit légèrement plus élevé que chez les hommes actifs (4,7 %) (OFS 2021h).

Répartition de l'activité professionnelle et des tâches familiales dans les couples

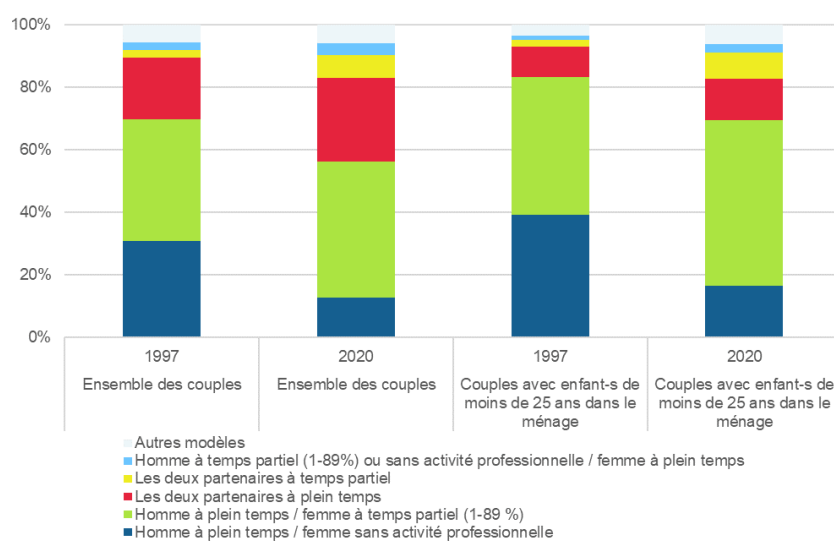
Si l'on examine le modèle d'activité professionnelle des couples, on observe que la proportion de couples où l'homme travaille à temps plein et la femme ne travaille pas a baissé (comparaison entre 1997 et 2020⁸). Cela s'applique également lorsque l'on restreint l'observation aux couples avec enfants de moins de 25 ans : en 1997, 39 % d'entre eux présentaient encore une répartition « traditionnelle » des tâches, alors qu'ils n'étaient plus que 16 % en 2020. Toutes les autres catégories ont augmenté et, en 2020, environ la moitié des couples sont formés d'un homme travail-

⁷ Chez les hommes, ce taux de sous-emploi est nettement plus faible, à 4 %, ce qui résulte également de la plus faible proportion d'hommes travaillant à temps partiel, qui se traduit par un « potentiel » de sous-emploi moins élevé.

⁸ OFS 2021i et OFS 2015. La comparabilité est restreinte en raison des modifications dans les méthodes d'enquête : en 2020, des couples dont les deux partenaires étaient âgés de 25 à 54 ans ont été pris en compte, tandis qu'en 1997, il s'agissait de couples dont la partenaire était âgée de 25 à 61 ans et l'homme, de 25 à 64 ans.

lant à plein temps et d'une femme travaillant à temps partiel. Le modèle d'activité avec deux personnes travaillant à temps partiel reste rare (8 %), et celui avec une femme travaillant à plein temps et un homme sans activité professionnelle ou à temps partiel, encore plus⁹. La situation familiale influe également sur la participation aux formations continues (OFS 2021j) : s'il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes en termes de participation à une formation continue lorsque le ménage n'a pas d'enfant, la situation change en présence d'enfants de moins de 13 ans, la proportion des femmes avec enfants participant à des formations continues étant inférieure de 13 points à celle des femmes sans enfants, alors que la présence d'enfants ne modifie pas la participation des hommes.

Illustration 6 : modèle d'activité professionnelle des couples



Source : OFS 2021i et OFS 2015, ESPA. Graphique élaboré par BSS. Pour l'année 1996, aucune donnée n'est disponible.

Ce modèle d'activité professionnelle des couples se reflète également dans la répartition des tâches domestiques : chez les couples avec enfant-s de moins de 25 ans (OFS 2019a)¹⁰, c'est la femme qui prend en charge les tâches domestiques dans 69 % des cas. Ce n'est que dans 26 % des couples que les tâches domestiques sont réparties à parts égales, et seulement dans 5 % des couples que les tâches domestiques sont accomplies principalement par l'homme. La répartition des soins aux enfants dans les couples avec enfants de moins de 13 ans est très similaire (OFS 2019b).

⁹ Au moyen d'une analyse du relevé structurel, les modèles d'activité professionnelle peuvent être analysés par région linguistique (années 2015-2019 cumulées). En Suisse romande, le modèle « traditionnel » est moins répandu que dans les autres régions (linguistiques), et davantage de couples comprennent deux personnes travaillant à plein temps. Dans la région linguistique italophone, en revanche, le modèle « traditionnel » est plus fréquent, et il y a encore moins de couples qui comprennent deux personnes travaillant à plein temps.

¹⁰ L'analyse est limitée aux couples dont les deux partenaires sont âgés de 25 à 54 ans.

Maternité et reprise du travail après la naissance

Une analyse de l'Office fédéral de la statistique (OFS) portant sur des données de l'enquête suisse sur la population active (ESPA) des années 2010 à 2015 (OFS 2016¹¹, cf. Illustration 14 en annexe) montre que 76 % des femmes reprennent une activité professionnelle après la naissance de leur premier enfant, tandis que 24 % n'ont pas d'activité professionnelle. Le taux d'activité des femmes recule de 13 points de pourcentage après la naissance d'un premier enfant. Après la naissance du deuxième enfant, la proportion de femmes inactives augmente pour atteindre 39 %. Chez les hommes, en revanche, on n'observe pas de tendance accrue à l'inactivité professionnelle après la naissance d'un enfant (OFS 2016).

La pause familiale des mères dure en moyenne 5,4 ans (OFS 2016, cf. Illustration 15 en annexe)¹². Plus le niveau de formation est élevé, moins longtemps les mères s'éloignent du marché du travail : chez les femmes titulaires d'un diplôme du tertiaire, la pause est en moyenne de 3,9 ans. De plus, on observe également de grandes différences en fonction de la nationalité : les étrangères demeurent moins longtemps en dehors du marché du travail suisse que les Suissesses (4 ans contre 5,9 ans). La pause dure également moins longtemps pour les femmes sans partenaire dans le ménage, ce qui est probablement dû à la pression financière.

90 % des mères qui regagnent le marché du travail après une pause familiale travaillent à temps partiel. Leur taux d'occupation moyen, à 35 %, est très inférieur à celui des mères n'ayant pas quitté le marché du travail pour raisons familiales (57 %) (OFS 2016).

Les analyses statistiques montrent que la fondation d'une famille n'a pratiquement pas d'effets sur l'activité professionnelle des hommes, tandis que celle des femmes est sensiblement modifiée. Elles réduisent souvent leur taux d'occupation, ou quittent complètement le marché du travail de façon temporaire ou permanente.

3. Offres de conseil

Dans ce chapitre, nous décrirons tout d'abord l'évolution des services de consultation qui percevaient avant 2019 des aides financières au sens de l'art. 15 LEg. Il s'agit principalement de déterminer si ces offres existent encore, quelles sources de financement alternatives elles ont éventuellement trouvées et dans quelle mesure leur contenu a évolué. Cependant, les services de consultation dédiés (entre autres) au retour à l'emploi après une interruption pour raisons familiales ne sont pas les seuls à proposer des conseils sur ce thème. Nous passerons également en revue les autres acteurs au niveau cantonal offrant un conseil (non juridique) sur le thème Emploi et carrière.

¹¹ L'OFS prévoit une actualisation de ces données pour les années de 2016 à 2021, qui devrait être publiée en 2023.

¹² L'analyse porte là encore sur la période de 2010 à 2015.

3.1 Services de consultation soutenus par des aides financières selon la LEg

Au moment de la décision de supprimer les aides financières, il existait onze services de consultation, répartis dans neuf cantons. Des portraits de ces services de consultation sont disponibles en annexes.

Services de consultation soutenus par des aides financières selon la LEg	Canton de domicile
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 et accompagnement professionnel	NE
Infostelle Frau+Arbeit	TG
Consutorio giuridico Donna & Lavoro	TI
Consutorio sportello Donna	TI
CariElle&Lui	VD
freuw – frauen einsteigen umsteigen weiterkommen	VS
Bureau UND	ZH

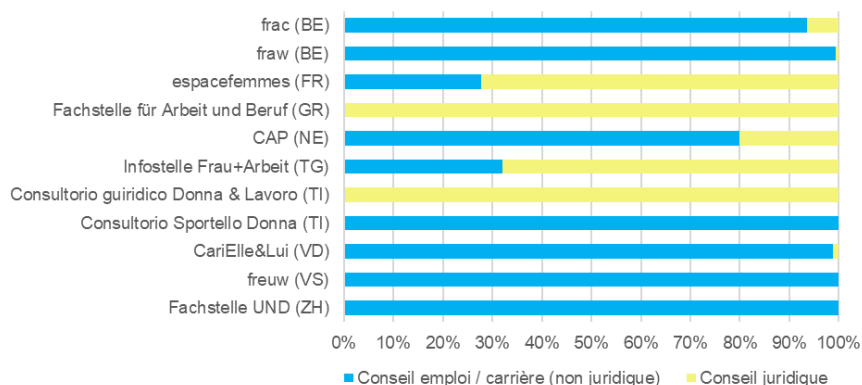
3.1.1 Contexte en 2016

Les rapports existants pour l'année 2016 ainsi que les entretiens menés avec des représentantes et des représentants des services de consultation font apparaître des différences dans l'organisation et l'offre des onze services. Nous vous présentons ci-dessous le contexte initial des services de consultation, ainsi que leurs différents modes de fonctionnement.

Activité et prestations

Les principales différences se situent au niveau de l'orientation générale du conseil. Tandis que six services offraient (presque) exclusivement des conseils sur le thème Emploi et carrière, deux services étaient entièrement dédiés au conseil juridique. Les trois services restants couvraient les deux domaines, avec dans chaque cas un domaine prépondérant clairement identifiable.

Illustration 7 : orientation des consultations en 2016



Source : statistiques des services de consultation adressées au BFEG pour l'année 2016. Nombre de conseils par domaine. Remarque : les formulations utilisées étaient « Classification / Type de consultation » et, pour les deux catégories, Plutôt parcours professionnel » et « Plutôt de type juridique ».

Parmi les thématiques courantes du conseil juridique, les aspects suivants étaient mentionnés :

- Droit du travail (p. ex. licenciements, harcèlement au travail)
- Droit de la famille (p. ex. divorce)
- Droit des assurances sociales
- Droit de l'égalité entre femmes et hommes (p. ex. discrimination lors des promotions, égalité salariale)

Une particularité évoquée concernant le conseil juridique était que les offres étaient proposées par un service indépendant, spécialisé dans les problématiques rencontrées par les femmes et/ou dans la thématique de la conciliation entre travail et famille. Dans certains cas, les personnes étaient adressées aux services de conseil juridique par l'ORP.

Dans le domaine de conseil Emploi et carrière, les points suivants étaient mentionnés comme thématiques / profils fréquents :

- Femmes souhaitant revenir sur le marché du travail après une pause familiale (prolongée), ou se trouvant dans l'obligation de le faire pour des raisons financières
- Femmes occupant des postes à faible taux d'occupation et ne correspondant pas à leurs qualifications (« mini-jobs »)
- Femmes disposant d'un emploi et souffrant d'une surcharge de travail
- Futurs parents ou personnes souhaitant fonder une famille

Parmi les thèmes plus spécifiques de conseil étaient cités par exemple le renforcement de la confiance en soi, la recherche d'opportunités sur le marché du travail, le développement du réseau et l'aide dans le processus de candidature. Le chapitre 4 reviendra plus en détail sur les situations de départ spécifiques des bénéficiaires et sur les thématiques de conseil.

La durée moyenne par personne conseillée évoluait dans une fourchette d'une à trois heures selon les services (cette durée étant parfois répartie sur plusieurs entretiens).

Les (anciens) services de consultation différaient également par leur champ d'activité : si certains se consacraient exclusivement aux services de conseil aux particuliers évoqués ici, d'autres avaient d'autres activités. Il s'agissait notamment d'activités de groupe (p. ex. cours sur la négociation salariale), travail de sensibilisation (p. ex. dans les écoles), conseil aux entreprises sur le thème de la conciliation entre travail et famille, mais également d'offres d'insertion professionnelle sur mandat d'autres organismes publics (ORP, aide sociale, AI) ainsi que des projets spéciaux, notamment dans le domaine de la migration. Globalement, plusieurs services de consultation se décrivaient comme des points de contact à bas seuil, dont le rôle était d'identifier les besoins pour éventuellement orienter les personnes requérantes vers d'autres offres (publiques) adaptées.

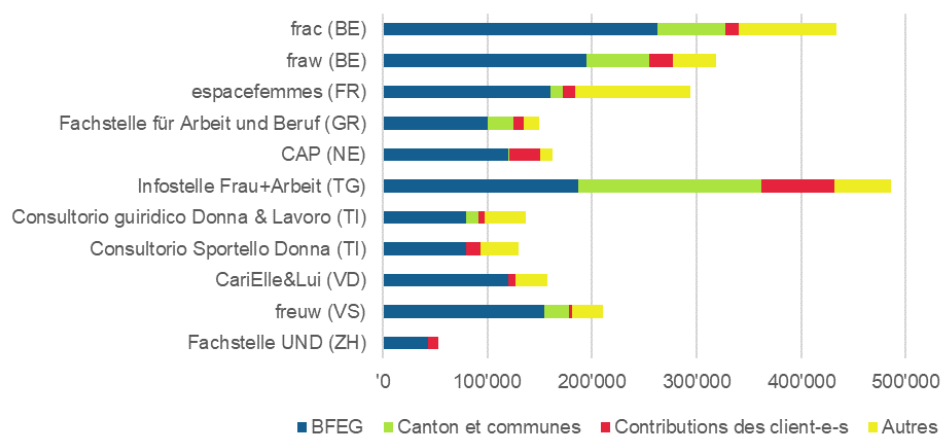
Les entretiens ont également permis de mettre en lumière l'hétérogénéité des groupes cibles des services de consultation : certains services ciblaient plus particulièrement les personnes faiblement qualifiées (p. ex. Espacefemmes), d'autres au contraire les personnes hautement qualifiées (postes de cadres, p. ex. CariElle&Lui), tandis que d'autres encore s'adressaient à une clientèle mixte (p. ex. Infostelle Frau+Arbeit). Trois services de consultation ont par ailleurs indiqué une proportion importante de migrantes dans leur clientèle (frac, Espacefemmes und CariElle&Lui).

Taille et situation financière

Les aides financières qui nous intéressent ici, à savoir celles accordées par le BFEG selon l'art. 15 LEg, portent sur des conseils individuels dans le domaine Emploi et carrière, qui couvre des thématiques telles que le retour à la vie professionnelle, la réorientation professionnelle, la planification de carrière, la conciliation entre travail et famille ainsi que certaines questions juridiques en relation avec la famille et l'emploi.

En 2016, le nombre de conseils dispensés dans ces domaines variait fortement d'un service de consultation à l'autre, de 61 à 710, avec une moyenne de 291. En conséquence, le budget des différents services était lui aussi très variable : en 2016, il allait d'environ 53 000 CHF à environ 486 000 CHF. La comparabilité de ces chiffres est toutefois limitée : de nombreux services de consultation avaient d'autres activités en plus du conseil aux particuliers (p. ex. conseil aux entreprises ou travail de sensibilisation). Dans de nombreux cas, ces autres domaines d'activité ont dû être exclus des chiffres. Par exemple, le Bureau UND dispose dans d'autres domaines de moyens nettement plus importants (pour lesquels il continue à percevoir des aides financières du BFEG). Dans d'autres services, en revanche, une délimitation entre les domaines s'est avérée impossible, avec pour conséquence une comparabilité restreinte des coûts présentés ici.

Illustration 8 : nature et importance des sources de financement en 2016



Source : états financiers des services de consultation adressés au BFEG pour l'année 2016. Pour certains services, seuls les chiffres concernant les prestations de conseil aux particuliers ont été retenus ; pour d'autres, ce n'était pas possible.

L'illustration 8 fait par ailleurs apparaître les différentes sources de financement. On constate que les aides financières du BFEG revêtaient une importance relative très variable dans le budget des services de consultation. Les contributions des cantons et/ou des communes constituaient pour certains services une source importante, tandis qu'elles étaient nulles ou presque pour d'autres. De même, l'importance relative des recettes générées par les services de conseil (participation aux coûts des clientes) était variable. Concernant les coûts facturés aux clientes, il existait des modèles tarifaires très divers (p. ex. tarification en fonction des revenus, tarifs différenciés pour les conseils brefs, différences de tarifs d'une structure à l'autre p. ex. 20 ou 70 CHF par heure). Les autres sources de financement étaient en premier lieu des dons.

3.1.2 Aperçu de la situation actuelle

Avant d'aborder concrètement la question de l'évolution des services de consultation après 2016 dans leurs différents contextes, un bref bilan doit être dressé pour indiquer les offres qui ont perduré et celles qui ont disparu (état à fin 2021). On distingue plusieurs cas de figure :

- **Offres encore existantes, inchangées** : deux services de consultation ont maintenu leur offre quasiment inchangée depuis 2016.
- **Offres encore existantes, modifiées** : parmi les services de consultation qui existaient en 2016, trois ont nettement modifié leur organisation et/ou leur offre, mais continuent de proposer des conseils aux particuliers. Deux d'entre eux (les deux services du Tessin) ont fusionné.
- **Offre disparue, mais organisation encore existante** : dans le cas de trois services de consultation, l'organisation prestataire existe encore aujourd'hui. Cependant, l'offre de conseil aux particuliers subventionnée à l'époque n'existe plus (ou n'est plus subventionnée). D'autres domaines d'activité demeurent cependant en place ou ont été restructurés. Ils peuvent également comprendre des prestations de conseil sur mandat de l'aide sociale ou de l'assurance-chômage – il s'agit là encore de conseil aux particuliers, mais l'offre n'est plus accessible qu'à un cercle restreint de personnes et n'est plus comparables à l'ancienne offre.
- **Offre et organisation disparues** : trois des anciens services de consultation ont totalement cessé leurs activités, si bien que les organisations prestataires n'existent plus.

Illustration 9 : situation fin 2021

		Offre		
		inchangée	modifiée mais existe encore	n'existe plus
Organisation	encore existante	2 Fachstelle Beratung Arbeit und Beruf (GR) Infostelle Frau+Arbeit (TG)	3 frac (BE) Consutorio guiridico Donna & Lavoro / Consutorio sportello Donna (TI)	3 Espacefemmes (FR) CAP (NE) Fachstelle UND (ZH)
	dissoute			3 CariElle&Lui (VD) freuw (VS) fraw (BE)

Concernant l'offre de conseil ouverte aux particuliers et soutenue auparavant par des aides financières selon l'art. 15 LEg, cinq des onze anciens services de consultation existent toujours – en raison d'une fusion, ils ne sont aujourd'hui formellement plus que quatre. Les six autres services de consultation soutenus au sens de la LEg n'existent plus ou n'offrent plus les prestations de conseil concernées. Dans les chapitres suivants, nous allons examiner l'évolution des offres supprimées et maintenues, en format résumé. Des informations complémentaires sur les différents services de consultation sont disponibles en annexe.

3.1.3 Offres supprimées

Evolution après 2016

Tout d'abord, nous allons examiner le cas de deux services de consultation dont les situations sont très différentes :

- Au Bureau UND, la décision concernant la suppression des aides financières a coïncidé avec une décision stratégique visant une orientation encore plus marquée sur le conseil aux entreprises et aux organisations. Auparavant déjà, ces domaines représentaient la majeure partie de l'activité de cette structure, tandis que le conseil aux particuliers était plus marginal¹³. Du fait de cette réorientation stratégique, le Bureau UND n'a entrepris aucune démarche pour trouver des sources de financement alternatives pour le conseil aux particuliers.
- Le service CariElle&Lui s'est retrouvé dans une autre situation particulière : indépendamment de la décision du BFEG, la ville de Genève avait décidé début 2016 de cesser sans délai le versement de ses aides financières¹⁴. Du fait de ce déficit de financement d'autant plus important, une alternative devait être trouvée très rapidement. Des demandes ont été adressées au canton (conseillers d'Etat), mais ont été rejetées. Comme aucune solution suffisamment rapide ne se profilait, la structure a opté pour la fermeture. Notons toutefois que l'ancienne directrice de CariElle&Lui a fondé une nouvelle organisation, offrant des activités de groupe (« Café Emploi ») et des services de coaching non subventionnés, qui ne sont toutefois que peu demandés.

Comme pour CariElle&Lui, pour deux autres services de consultation disparus, l'organisation en charge n'existe plus à ce jour.

¹³ En sont exclus les conseils destinés aux collaboratrices et collaborateurs des entreprises sous contrat, qui ne sont toutefois pas ouvertes à tout public.

¹⁴ Les raisons de cette décision n'ont pas été communiquées au service de consultation. Les personnes intéressées ont supposé qu'elle était due à la mise en place d'une offre cantonale.

- Freuw : pendant la phase de transition, le service de consultation freuw a tout d'abord réduit l'offre de conseil en proportion de la réduction des financements. Puis, les activités ont cessé complètement en 2018. L'association a dans un premier temps continué d'exister. Elle a cherché d'autres options, mais en vain, et a finalement été dissoute.
- Fraw : des fonds ont pu être mobilisés pour financer certains projets, mais aucun financement à long terme n'a été trouvé. C'est pourquoi ce service de consultation a lui aussi réduit ses activités à mesure que les moyens financiers diminuaient, pour finalement cesser complètement ses activités fin 2021.

Trois des anciens services de conseil ne proposent plus de conseil aux particuliers ouvert à tout public autrefois subventionné, mais continuent d'exister sous une autre forme. Outre le Bureau UND, déjà évoqué, il s'agit des offres suivantes :

- Espacefemmes : l'arrêt des conseils individuels, qui constituaient la majeure partie de ses activités, a mis en péril l'existence même de l'organisation. Cependant, grâce au soutien financier du canton via le Fonds de loterie, elle a pu se restructurer. Les activités de groupe, déjà financées par le canton auparavant, ont été maintenues jusqu'à ce jour. Les conseils juridiques individuels avaient été supprimés dès 2018, tandis que les conseils dans le domaine Emploi et carrière ont perduré jusqu'en 2020.
- CAP : les conseils aux particuliers ont été arrêtés fin 2018 faute de financement suffisant. L'organisation a toutefois maintenu ses offres de prestation dans le domaine de l'insertion professionnelle sur mandat d'institutions (aide sociale, ORP, AI). L'offre de conseil aux particuliers a en fait été maintenue, mais, selon le service de consultation, en raison du tarif élevé après la suppression des aides financières, la demande est à présent très faible¹⁵.

Efforts pour trouver des sources de financement alternatives

Comme déjà évoqué, le Bureau UND ainsi que CariElle&Lui n'ont entrepris aucune démarche, ou seulement brièvement, pour trouver des sources de financement alternatives.

Les quatre autres services de consultation disparus ont engagé des efforts intensifs. Toutes les structures ont sollicité des acteurs cantonaux. Dans un cas, cette démarche s'est inscrite dans le cadre d'une proposition parlementaire, et dans les autres cas, des discussions ont été menées avec différents offices cantonaux, notamment les autorités responsables du marché du travail ainsi que les offices des affaires sociales. Les organisations concernées ont également pris contact avec des fondations et des organisations caritatives, mais généralement sans succès. Quelques services ont également adressé des demandes de soutien financier aux communes, mais là encore globalement sans succès.

Les services de consultation ont expliqué avoir engagé, en ces temps d'incertitude, des efforts très divers, notamment de persuasion, et ont cherché à concevoir divers scénarios d'avenir alternatifs.

Justifications du rejet des demandes d'aides financières par les cantons

La principale raison invoquée par les services cantonaux pour leur refus d'octroyer des aides était que l'offre en question était déjà couverte par d'autres secteurs de prestation. Ils renvoyaient notamment aux offres existantes des ORP pour les personnes en recherche d'emploi ainsi qu'aux

¹⁵ Le tarif est actuellement de 120 CHF/heure (source : <https://cap-pro.ch/prestations/sur-mesure-particuliers/>). Lorsque le BFEG versait des aides financières, la contribution des clientes était de 20 CHF/heure.

offres des services sociaux pour les bénéficiaires de l'aide sociale. Dans trois cas, l'offre des services des OPUC, qui comprend des prestations dans ce domaine, a également été évoquée. Par ailleurs, plusieurs représentants et représentantes des cantons ont mentionné dans les discussions qu'un financement (supplémentaire) était exclu pour des raisons de restriction budgétaire.

Le canton de Berne est un cas particulier, car un projet de développement des services de conseil en amont et en aval des prestations des OPUC y est actuellement mené. Ce projet a débuté à l'époque de la décision de suppression des aides financières du BFEG et est encore en cours de réalisation. Les rôles n'ayant pas encore été clairement définis dans ce cadre, une extension des contributions cantonales au service de consultation fra w a été refusée.

Vous trouverez dans les portraits des différents services de consultation soutenus jusqu'en 2018 par les aides financières au sens de la LEg des informations complémentaires sur les réponses livrées par les cantons sollicités.

3.1.4 Offres encore existantes

Evolution après 2016

Cinq des anciens services de consultation existent toujours, dont deux qui ont fusionné, si bien qu'ils ne sont aujourd'hui plus que quatre. Ces quatre organisations ont elles aussi fait état d'une période de turbulences, marquée par de grandes incertitudes quant à l'avenir. Pour certaines, le changement de situation financière a également entraîné de profonds changements dans leur organisation et leurs offres. Concrètement les évolutions ont été les suivantes :

- Fachstelle Beratung Arbeit und Beruf (aujourd'hui : beratungszentrum-gr.ch) : ce service continue d'exister, quasiment inchangé, et propose des prestations de conseil juridique. Le seul changement est que l'offre s'adresse à présent également aux hommes. La contribution auparavant versée par le BFEG a été entièrement prise en charge par le canton des Grisons.
- Infostelle Frau+Arbeit : ce service est lui aussi resté pratiquement inchangé, tant dans son organisation que dans son offre, mais s'est également ouvert au conseil pour les hommes. En 2019, environ 30 % des conseils concernaient le domaine Emploi et carrière – la majeure partie de l'activité était donc consacrée au conseil juridique. Une grande partie des aides financières supprimées sont aujourd'hui compensées par le canton de Thurgovie.
- Frac : le service de consultation Frac a dû réorienter son offre en raison de la suppression des aides financières. Malgré de nouvelles sources de financement, le budget disponible pour ses prestations de conseil a été amputé d'environ la moitié. Le nombre de conseils a donc lui aussi été divisé par deux. Le contenu de l'offre a quant à lui peu évolué. Les conseils concernent en première ligne le domaine Emploi et carrière. Par ailleurs, l'organisation a développé d'autres domaines d'activité : ainsi, elle dispense à des demandeuses et demandeurs d'emploi des conseils en insertion professionnelle pour le compte d'institutions et met en œuvre des projets spécifiques (p. ex. conseil à des mères célibataires sur mandat d'un service social). Pendant la phase de transition, le service de consultation a été en contact étroit avec les services cantonaux. Indépendamment de la décision du BFEG, un projet de développement des prestations en amont et en aval des OPUC a été lancé dans le canton de Berne. Il met l'accent sur la prévention et l'aide à la réalisation à long terme. Ce projet est toujours en cours.
- Consultorio giuridico Donna & Lavoro / Consultorio sportello Donna (aujourd'hui : EquiLab) : pour la phase de transition, une augmentation des aides versées par le canton du Tessin par

l'intermédiaire du Fonds de loterie a pu être obtenue. En 2019, les deux services tessinois ont fusionné et se sont entièrement réorganisés. Dans le contexte d'un paquet de mesures de politique familiale, un fonds cantonal pour la promotion de la conciliation entre travail et famille, alimenté par les employeurs, a été mis en place. Le service de consultation perçoit une aide financière de ce fonds depuis 2019. En contrepartie, il a étendu son offre en direction du conseil aux entreprises. Il continue également à dispenser des conseils aux particuliers et des formations. Le nombre de conseils aux particuliers dans le domaine Emploi et carrière a en revanche considérablement diminué du fait de la baisse des fonds affectés à ce domaine (des mesures de publicité ont également été abandonnées faute de moyens). En termes de contenu, l'offre a également un peu évolué : il ne s'agit plus uniquement de défendre les intérêts des personnes conseillées, mais aussi de prendre en compte le point de vue des entreprises.

Efforts pour trouver des sources de financement alternatives

Tous les services de consultation encore existants font état de discussions intensives avec les services cantonaux, d'un important travail de persuasion et de la recherche de nouvelles sources de financement auprès des communes, des paroisses, des organisations caritatives ainsi que des donatrices et donateurs privés. Certains services soulignent que l'issue de ces efforts est longtemps restée incertaine et dépendait, notamment, d'un vote parlementaire.

- Fachstelle Beratung Arbeit und Beruf (aujourd'hui : beratungszentrum-gr.ch) : la contribution auparavant versée par le BFEG a été entièrement prise en charge par le canton des Grisons, mais la recherche de sources de financement supplémentaire a échoué.
- Infostelle Frau+Arbeit : dans un premier temps, la suppression des aides financières du BFEG a été compensée par une augmentation des contributions déjà versées par les cantons de Thurgovie et de Saint-Gall. En 2020, le canton de Saint-Gall a décidé de mettre fin à son soutien financier. En conséquence, le canton de Thurgovie a de nouveau augmenté ses contributions. De plus, les recettes ont été renforcées par une hausse des tarifs appliqués aux conseils. Par ailleurs, une initiative appelée « Club des 500 » a été lancée, dans le but de trouver 500 particuliers, entreprises et organisations pour verser des dons chaque année. L'objectif n'a pas encore été (complètement) atteint, mais l'initiative a déjà induit des recettes supplémentaires.
- Frac : une source alternative de financement a été recherchée pour l'offre de conseil aux particuliers ouverte à tout public. Le canton de Berne versait déjà une contribution, et les communes fournissent à présent des aides significatives. De plus, environ la moitié des fonds ont été obtenus par un travail de levée de fonds auprès de fondations, de paroisses, de particuliers, etc. Malgré ces nouvelles sources de financement, le budget disponible pour l'offre a été amputé d'environ la moitié.
- Consultorio giuridico Donna & Lavoro / Consultorio sportello Donna (aujourd'hui : EquiLab) : le service de consultation est soutenu depuis 2019 par le Fonds tessinois pour la promotion de la conciliation entre travail et famille, nouvellement créé.

Justifications des décisions de financement

Les justifications fournies concernant les décisions de financement positives ou négatives sont très diverses¹⁶ :

¹⁶ Vous trouverez dans les portraits des différents services de consultation soutenus jusqu'en 2018 par les aides financières au sens de la LEg des informations complémentaires sur les réponses qui leur ont été livrées par les cantons sollicités.

- Fachstelle Beratung Arbeit und Beruf (aujourd’hui : beratungszentrum-gr.ch) : une aide cantonale est fournie, car le service de consultation propose une offre qualifiée et à bas seuil de conseil juridique qui n’est couverte par aucune autre structure dans le canton des Grisons.
- Infostelle Frau+Arbeit : le canton de Saint-Gall a décidé de mettre fin à son soutien financier au motif qu’il envisageait de mettre en place son propre point de contact pour les questions juridiques dans le domaine de l’égalité entre femmes et hommes. Le canton de Thurgovie a décidé de verser des aides financières, puis de les augmenter, afin de garantir l’existence dans le canton d’une offre de conseil pour les questions juridiques dans le domaine de l’égalité entre femmes et hommes qui n’est pas couverte dans le canton. Il a choisi de confier cette offre à un service de consultation externe car son indépendance vis-à-vis du canton et du service cantonal de conciliation sur les questions d’égalité a été considérée comme un atout.
- Frac : les communes qui ont augmenté leur contribution ont justifié cette décision par l’importance de l’offre de conseil en matière de prévention dans le domaine de l’aide sociale. Le canton de Berne continue à verser une contribution constante, affectée principalement aux prestations en amont et en aval des OPUC.
- Consultorio giuridico Donna & Lavoro / Consultorio sportello Donna (aujourd’hui : EquiLab) : un nouveau fonds cantonal a été mis en place pour financer des mesures de promotion de la conciliation entre travail et famille au Tessin.

Les services de consultation encore existants sont globalement optimistes quant à l’avenir de leur organisation et tablent en principe sur un maintien des financements actuels (bien que les décisions budgétaires cantonales puissent les remettre en cause chaque année). Seul le service de consultation frac devrait encore connaître une modification de son offre, dans le contexte de l’évolution du projet portant sur les services de conseil en amont et en aval des prestations des OPUC du canton de Berne.

3.1.5 Conclusion intermédiaire concernant les services de consultation subventionnés selon la LEg

En résumé, on constate que trois des quatre organisations qui continuent d’exister étaient et sont encore surtout subventionnées par les cantons pour leurs prestations de conseil dans le domaine juridique. Les éventuelles demandes d’aide financière pour le conseil dans le domaine Emploi et carrière ont été rejetées, avec généralement un renvoi aux prestations existantes des ORP, de l’aide sociale ou des OPUC. Là où des offres sont encore proposées en dehors des structures ordinaires dans le domaine Emploi et carrière, la délimitation avec les autres prestations cantonales (en particulier celles des OPUC) a été examinée.

On constate une réduction du nombre de conseils dans le domaine Emploi et carrière, tandis que le conseil aux entreprises et le conseil aux clientes et clients sur mandat institutionnel ont gagné en importance¹⁷. A cet égard, l’importance croissante du conseil aux entreprises ne semble pas uniquement découler de la recherche de sources de financement alternatives, mais relever également d’une orientation stratégique délibérée : plusieurs personnes interrogées ont exprimé la conviction qu’une évolution sociale dans le domaine du retour à l’emploi devait (aussi) passer par

¹⁷ Une représentation graphique de l’évolution des domaines d’activité dans les services de consultation ayant perçu des aides financières selon la LEg est disponible à l’annexe C.

la culture d'entreprise. Cette vision implique également un glissement des priorités, du retour à l'emploi classique vers le conseil préventif destiné à favoriser le maintien sur le marché du travail.

Tant pour les services de consultation encore existants que pour ceux aujourd'hui disparus, les démarches auprès des fondations ou d'autres types de donateurs n'ont pas toujours été couronnées de succès et ont été décrites comme très chronophages. Concernant les demandes adressées aux fondations, mais également à certains organismes publics, plusieurs personnes ont souligné que, s'il était parfois possible d'obtenir un financement de départ pour un nouveau projet, il était en revanche très difficile d'obtenir un financement pérenne. Selon les (anciens) services de consultation, les options de financement durables hors subventions publiques seraient donc très limitées lorsque les coûts ne peuvent être intégralement répercutés sur les clientes et clients après la phase de mise en place. Pour sortir de cette impasse, un recours accru au travail bénévole a été envisagé. Cependant, cette option n'a pas été jugée idéale, car elle impliquait une régression par rapport à la professionnalisation des services de consultation que les aides financières du BFEG avaient permise.

Après avoir décrit l'évolution et la situation actuelle des onze services de consultation, dans neuf cantons, ayant reçu jusqu'à fin 2018 des aides financières au sens de la LEg en lien avec le retour à l'emploi après une interruption pour raisons familiales, les offres de conseil cantonales et privées d'orientation identique ou similaire vont être examinées. La présente étude se concentre à cet égard sur les prestations de conseil non juridique dans le domaine Emploi et carrière. C'est pourquoi les évolutions de l'offre dans ce domaine seront décrites en premier lieu. Les offres de conseil proposées par des organismes publics mentionnées ci-après sont accessibles à tout public et ne ciblent pas spécifiquement les femmes et/ou les thèmes du retour à l'emploi et de la conciliation entre travail et famille¹⁸.

3.2 Conseil dans le cadre de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC)

Les services des OPUC sont fournis par les cantons et sont accessibles à tous les groupes de population. Ils n'offrent pas uniquement des conseils concernant la première orientation professionnelle ou le choix des études, mais servent également de point de contact pour des informations sur les métiers, les formations et la carrière dans toutes les situations de vie. Si les prestations pour les jeunes sont gratuites, les adultes doivent supporter eux-mêmes une partie des frais de conseil en fonction des dispositions cantonales. Pour encourager le potentiel offert par la main-d'œuvre vivant en Suisse, la Confédération a initié, tout d'abord pour une période limitée (2019-2024), la mise en place d'un programme permettant aux personnes à partir de 40 ans de bénéficier gratuitement d'une analyse de leur situation professionnelle et de conseils d'orientation de

¹⁸ Des informations complémentaires sur des offres spécifiques en Autriche et en Allemagne sont disponibles en annexe.

carrière¹⁹. L'offre « viamia »²⁰, développée dans ce contexte, s'adresse souvent à des adultes en situation de retour à l'emploi, soit au groupe cible qui nous intéresse ici.

Selon les informations recueillies auprès des spécialistes des OPUC ayant participé aux entretiens de groupe, les services des OPUC proposent rarement des offres spécifiques sur la thématique du retour à la vie professionnelle. L'offre « professionNELLE – Laufbahnberatung für Frauen », dans le canton de Bâle-Campagne, est un exemple de prestation spécialisée des services des OPUC. Dans d'autres cantons, ce groupe cible fait parfois l'objet d'une rubrique spécifique sur la page d'accueil du site internet. La réalisation du conseil est aussi parfois confiée à des conseillères ou conseillers particulièrement au fait de cette thématique.

3.3 Conseil dans le cadre des services publics de l'emploi

En vertu des dispositions de la loi sur le service de l'emploi et la location de services (LSE), les offices du travail sont tenus de conseiller toutes les demandeuses et tous les demandeurs d'emploi dans le contexte de leur recherche d'emploi. Les prestations de conseil des ORP sont donc en principe ouvertes à toutes les personnes intéressées, y compris à celles qui n'ont pas droit aux indemnités de chômage. Ainsi, par exemple, des personnes qui exercent déjà une activité mais sont insatisfaites de leur situation professionnelle et souhaitent changer d'emploi peuvent s'adresser aux ORP. Peuvent également accéder à ces prestations les personnes qui ont quitté le marché du travail depuis longtemps et envisagent un retour à l'emploi. En revanche, les personnes sans droit aux indemnités de chômage n'ont qu'un accès limité aux autres prestations, notamment aux mesures du marché du travail (MMT). Ces mesures peuvent inclure par exemple 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 du coaching individuel. Une enquête menée auprès des autorités cantonales du marché du travail a révélé qu'il n'existait pas de stratégies ou de mesures spécifiques visant la promotion du retour à l'emploi après une interruption pour raisons familiales (Suri et al 2022).

3.4 Conseil dans le cadre de l'aide sociale

L'aide sociale offre également des services de conseil et d'accompagnement de ses bénéficiaires, notamment en matière d'insertion professionnelle. Dans ce contexte, le financement de mesures, par exemple de coaching, est envisageable selon la situation (c'est alors la législation cantonale ou communale qui est déterminante). Ces prestations sont toutefois réservées à un groupe cible restreint, à savoir les ayants droit à l'aide sociale.

¹⁹ Une phase pilote a déjà fait l'objet d'une évaluation (Walker et al. 2022).

²⁰ Site web de l'offre : <https://viamia.ch/>. Informations du SEFRI (organisme financeur) : <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/pilotage-et-politique-de-la-formation-professionnelle/projets-et-initiatives/foerderung-der-inlaendischen-arbeitskraefte/kostenlose-standortbestimmung.html>.

3.5 Offres de conseil non étatiques

Les spécialistes interrogé-e-s des services de consultation subventionnés selon la LEg ainsi que des services cantonaux ont souvent évoqué des offres de conseil privées. Ainsi, de nombreux coachings privés sont proposés dans les domaines thématiques de l'évolution de carrière et du retour à l'emploi. Bien entendu, ces offres, d'un coût relativement élevé, ne sont pas à la portée de toutes les femmes intéressées. L'un des anciens services de consultation, qui offrait uniquement des prestations de conseil juridique, a par exemple indiqué que les personnes en recherche de conseils en matière d'emploi et de carrière étaient systématiquement renvoyées vers des prestataires privés. Le coût de la prestation représentait toutefois un obstacle.

Il existe par ailleurs des offres de conseil financées par les entreprises. Elles peuvent être directement disponibles au sein de l'entreprise ou être déléguées à des services externes. Le Bureau UND, par exemple, propose ce type de prestations aux entreprises²¹. Outre les conseils dispensés aux entreprises proprement dites, les collaboratrices et collaborateurs peuvent au besoin faire appel à ces prestations de conseil à titre individuel.

4. Motivations, souhaits et défis lors du retour à l'emploi

De nombreuses personnes en âge de travailler, et parmi elles majoritairement des femmes, se trouvent confrontées à la difficulté de concilier vie professionnelle et vie familiale. Le chapitre 2 montre qu'à partir de 30 ans, le taux d'activité des femmes chute et ne revient ensuite jamais au niveau de celui des hommes dans les classes d'âge plus élevées. Une étude parue en 2021 (Hermann et al. 2021) arrive aux mêmes conclusions concernant les personnes actives hautement qualifiées : à l'âge de la fondation d'une famille, un écart se creuse entre les courbes des taux d'occupation des femmes et des hommes titulaires d'un diplôme universitaire.

Mais quelles sont les situations amenant les femmes à décider de poursuivre leur activité professionnelle en phase familiale ou, en cas d'arrêt, à revenir ultérieurement sur le marché du travail ? Quels sont les facteurs qui influent sur leurs décisions dans ce contexte ? Ces interrogations seront explorées dans le présent chapitre, sur la base d'une analyse de la littérature²² et des informations recueillies lors des entretiens spécialisés et des entretiens de groupe menés avec des représentantes et représentants des services des OPUC, des services de consultation auparavant soutenus selon la LEg ainsi que d'autres acteurs.

Le chapitre suivant propose un aperçu des situations de vie et des profils typiques des personnes (femmes, mais aussi hommes) concernées par la thématique de l'interruption de la vie active pour raisons familiales et potentiellement demandeuses de conseil. Ensuite, les facteurs d'influence qui

²¹ <https://www.fachstelle-und.ch/fr/les-entreprises/apercu/>

²² Période de publication concernée par l'analyse : 1996 (entrée en vigueur de la LEg) – 2021. Délimitation géographique : pays occidentaux, principalement la Suisse, l'Allemagne, l'Autriche et les Etats-Unis.

favorisent dans ces différents contextes le retour à la vie professionnelle seront analysés. Enfin, nous montrerons comment ces facteurs peuvent être renforcés grâce à des prestations de conseil.

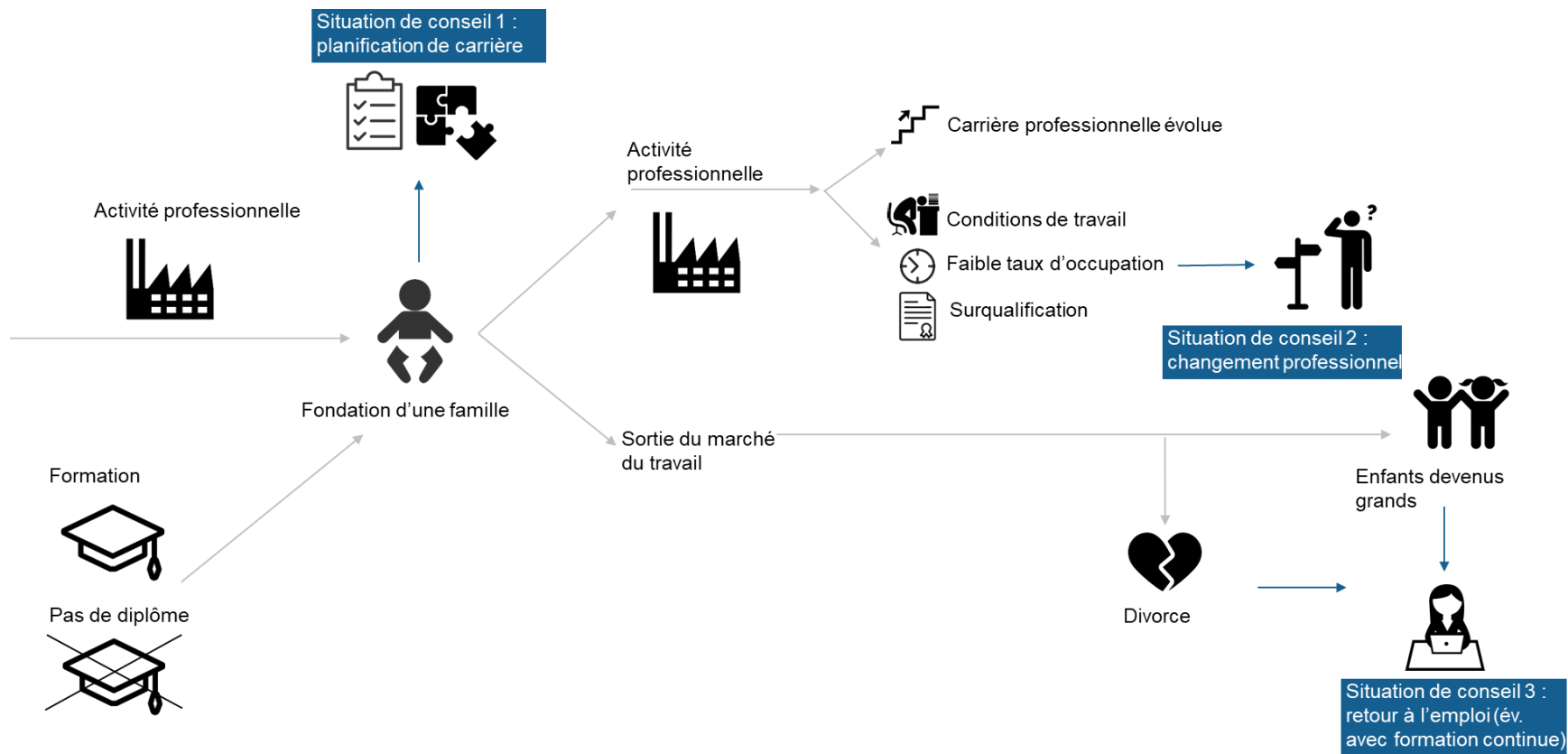
4.1 Situations de départ

Avant de passer en revue les principales situations de départ pouvant induire une demande de conseil, le graphique ci-dessous présente une vue d'ensemble des situations de départ les plus fréquentes en relation avec le retour à l'emploi²³. On distingue trois situations principales :

1. Planification de carrière avant la phase familiale
2. Changement professionnel après la phase familiale
3. Retour à l'emploi après la phase familiale

²³ Les situations de départ ont également été présentées lors de la séance de validation avec les spécialistes des OPUC et globalement validées (cf. annexe E).

Illustration 10 : situations de départ lors du conseil



4.1.1 Planification de carrière avant la phase familiale

De nombreuses personnes actives sont à un moment ou à un autre confrontées à la question de la conciliation entre travail et famille. Par rapport aux périodes antérieures (p. ex. 1996), la proportion des femmes travaillant à temps partiel a augmenté (cf. chapitre 2). L'arrêt total de l'activité professionnelle est devenu plus rare. Cependant, la durée moyenne de la pause familiale est d'environ 5 ans pour les femmes (cf. chapitre 2). Dans ce contexte, de nombreuses questions se posent dès la fondation d'une famille / avant la naissance du premier enfant : la poursuite de l'activité professionnelle est-elle possible ? A quel taux d'occupation ? Combien de temps la pause familiale doit-elle durer ? Comment la prise en charge des enfants sera-elle répartie entre les deux parents ? Sur quels points principaux doit porter la communication avec l'employeur ? Quels sont les effets d'une pause familiale sur les situations de vie futures (p. ex. indépendance financière, prévoyance vieillesse) ?

Selon les spécialistes, les principales motivations pour poursuivre ou interrompre l'activité professionnelle sont les aspects financiers (effets sur la situation financière actuelle et future, avec parfois la nécessité absolue de continuer à travailler) ainsi que la valeur ajoutée personnelle du travail en termes de contacts sociaux et la volonté de maintenir un équilibre avec la vie de famille.

Pendant cette période, où les concertations entre les employeurs et les futurs parents sont au premier plan, les OPUC pourraient apporter un soutien. Pourtant, selon les spécialistes, les services de conseil sont rarement sollicités dans ce contexte. Ce n'est que lorsque les personnes sont confrontées à des changements imprévus qu'elles se tournent vers les services proposés, par exemple, lorsque la réduction de taux d'occupation préalablement convenue avec l'employeur ne peut être réalisée comme prévu, ou s'il s'avère que le partenaire n'est finalement pas en mesure d'assumer sa part de la prise en charge des enfants. Lorsqu'un conseil a lieu avant la fondation de la famille, les personnes intéressées peuvent mieux prendre conscience des conséquences d'une décision pour ou contre une pause familiale.

Même bien en amont de la phase de la fondation de la famille, une orientation professionnelle et de carrière peut avoir une influence sur les décisions futures concernant la poursuite d'une activité professionnelle ou le retour à l'emploi. Ainsi, lors des choix d'orientation professionnelle et des décisions de formation continue, la question de la conciliation entre travail et famille peut être abordée. Par exemple, lors du choix d'une formation continue, la personne peut s'interroger sur le moment opportun d'entreprendre cette formation au vu de ses projets de vie futurs. Grâce à des informations, des bases précoces peuvent être posées pour la suite de la carrière.

4.1.2 Changement professionnel après la phase familiale

Les trois quarts des mères continuent à travailler après la venue du premier enfant (cf. chapitre 2). Toutefois, selon les spécialistes, cette poursuite de l'activité professionnelle implique souvent une baisse du taux d'occupation ainsi que, pour les femmes ayant un niveau de formation élevé, des postes qui ne correspondent plus à leur profil de qualification. Chez les personnes faiblement qualifiées, on observe fréquemment des conditions de travail précaires, comme des contrats à

durée déterminée, des volumes de travail et donc des rémunérations variables (sans définition contractuelle du nombre d'heures) ou des conditions de sous-emploi.

Une enquête de l'Office fédéral de la statistique (2016) a confirmé cet état de fait et a révélé qu'une proportion notable de mères souhaiteraient travailler davantage : 12 % des mères d'enfants de 0 à 2 ans, et jusqu'à 23 % des mères d'enfants âgés de 12 à 14 ans. Dans une étude de Pro Familia Suisse (Bernhardsgrütter 2020), 17 % des mères interrogées déclaraient qu'elles aimeraient augmenter dans les circonstances existantes leur taux d'occupation (tandis que 20 % auraient souhaité le réduire).

Une baisse du taux d'occupation présente certains inconvénients : les revenus et la prévoyance vieillesse en pâtissent, de même que les perspectives de carrière. Les femmes dans cette situation recherchent souvent un changement professionnel (p. ex. réorientation). Les déclencheurs peuvent être une évolution de la situation familiale (enfants plus âgés), associée à l'insatisfaction à l'égard de la situation actuelle, ou encore une nécessité financière. Ces motifs jouent également un rôle dans le retour à l'emploi après une pause et seront discutés au paragraphe suivant.

4.1.3 Retour à l'emploi après la phase familiale

Le retour à l'emploi « classique », c'est-à-dire le retour sur le marché du travail après une pause familiale prolongée, est de plus en plus rare, mais demeure une situation initiale importante en termes de besoin de conseil (cf. chapitre 2). Selon la littérature et les informations recueillies auprès des spécialistes, la volonté de regagner le marché du travail découle de deux raisons principales : soit les enfants ont grandi et les personnes recherchent un équilibre avec la vie de famille, soit des impératifs financiers, souvent en relation avec une séparation ou un divorce, les incitent à revenir vers l'emploi.

Equilibre avec la vie de famille

Les spécialistes interrogé-e-s citent toutes et tous comme groupe cible important de leur offre des femmes d'âge moyen souhaitant faire à nouveau leurs preuves sur le marché du travail après une longue pause familiale. Lorsque la phase familiale touche à sa fin et que les enfants deviennent indépendants, de nombreuses femmes ayant mis leur carrière entre parenthèses souhaitent retrouver une activité professionnelle gratifiante (Feider 2006). Le travail est alors considéré « comme un moyen d'épanouissement et de réalisation de soi » (Berthold-Meister 2015). Le retour à l'emploi s'accompagne parfois d'un désir de réorientation, c'est-à-dire d'un retour sur le marché du travail dans une autre profession que celle exercée avant la pause familiale. Un autre facteur de motivation dans ce contexte peut être l'interaction sociale, avec des collègues ou avec des clients, ressentie comme enrichissante.

Divorce / séparation

La séparation ou le divorce est dans bien des cas un déclencheur de retour à l'emploi (Berthold-Meister 2015) et est également, selon les services de consultation interrogés, une situation de vie typique de leurs clientes. Au vu des récents arrêts du Tribunal fédéral, qui marquent une évolution

dans la pratique en matière d'obligation d'entretien après un divorce, cette situation pourrait devenir encore plus fréquente à l'avenir²⁴. Les personnes concernées sont dans une situation particulièrement délicate, car elles se retrouvent « brusquement » dans l'obligation de trouver rapidement un emploi après une interruption souvent prolongée de leur vie professionnelle. Dans le même temps, il s'agit pour elles d'une période compliquée sur le plan personnel, avec bien d'autres difficultés à affronter (p. ex. recherche d'un logement, prise en charge de tâches supplémentaires dans l'organisation de la vie familiale et du ménage).

Une étude de l'université de Zurich a révélé que la première situation était la plus fréquente : le désir d'équilibre avec la vie de famille est la motivation la plus souvent citée (85 %) de retour à l'emploi. Environ 58 % des personnes interrogées mentionnent également des raisons financières (Debus et al. 2018).

Le souhait ou la nécessité de trouver un emploi après une pause familiale prolongée ne concerne pas que les femmes ayant déjà été actives, mais également celles n'ayant jamais travaillé, souvent parce qu'elles sont devenues mères très jeunes (pendant ou directement après leur formation). Par ailleurs, les spécialistes interrogé-e-s ont évoqué la situation particulière de migrantes qui sont arrivées en Suisse pendant la phase familiale et n'ont jamais été actives sur le marché du travail en Suisse. Ces femmes sont confrontées à la difficulté supplémentaire de la reconnaissance des formations suivies à l'étranger.

4.2 Facteurs d'influence

L'illustration ci-après récapitule les facteurs d'influence dans les trois situations de départ tels qu'ils ont été décrits dans la littérature et dans les entretiens spécialisés²⁵. Les facteurs d'influence sont ici toujours formulés de façon positive, en tant que facteurs de succès. Les facteurs d'influence dans le cas d'un changement professionnel après la phase familiale sont à bien des égards similaires à ceux entrant en jeu lors d'un retour à l'emploi après la phase familiale. Ils pourront donc être analysés ensemble.

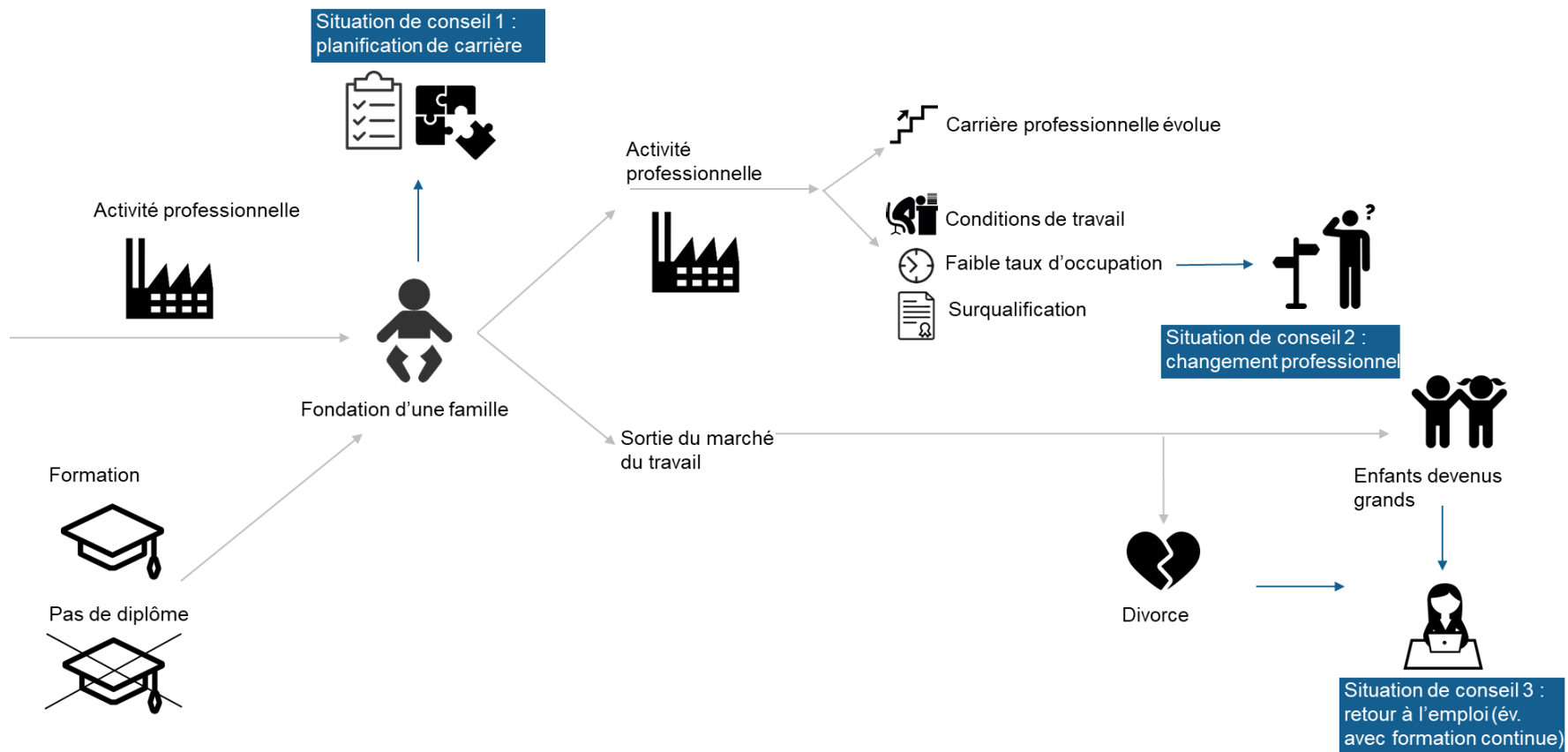
Les facteurs d'influence se situent à plusieurs niveaux : au niveau étatique, tout d'abord, des conditions-cadres peuvent influencer le retour à la vie professionnelle ou la poursuite de l'activité. Il y a ensuite le niveau des conditions-cadres sur le marché du travail et des employeurs. Le troi-

²⁴ cf. ATF 5A_907/2018 du 3 novembre 2020 et ATF 5A_104/2018 du 2 février 2021, qui a p. ex. modifié la définition du mariage dit « *lebensprägend* » (c'est-à-dire ayant eu une influence décisive sur la vie d'un couple) et mis fin à la pratique selon laquelle une femme de 45 ans ne pouvait raisonnablement être contrainte de reprendre une activité professionnelle. La dernière décision en date sur ce thème (ATF 5A_568/2021 du 25 mars 2022) arrête en outre que chacun des époux est responsable de pourvoir à son propre entretien et limite ainsi le droit aux contributions d'entretien.

²⁵ Les défis rencontrés lors du retour à l'emploi ont été présentés lors de la séance de validation avec les spécialistes des OPUC et globalement validés (cf. annexe E).

sième niveau concerne les facteurs individuels, c'est-à-dire émanant des femmes en retour à l'emploi elles-mêmes, qui peuvent eux aussi avoir un impact notable sur la poursuite ou la reprise du travail.



Illustration 11 : facteurs d'influence



4.2.1 Conditions-cadres étatiques

Concernant les conditions-cadres étatiques, deux aspects principaux entrent en jeu : les politiques publiques de développement des offres de garde d'enfants et les dispositions légales relatives au congé maternité et paternité.

Tableau 1 : facteurs d'influence au niveau étatique

	Situation de départ	Favorable	Défavorable
Offres de garde d'enfants		Offre de crèche / garderie (disponibilité, flexibilité, faibles coûts)	Pas d'offre de crèche / garderie (manque de places, peu de flexibilité, coûts trop élevés)
Congé maternité / paternité		Congé maternité / paternité payé plus longtemps	Congé maternité / paternité court



Pas d'arrêt



Retour

Offres de garde d'enfants

La question de la garde d'enfants constitue un problème pour la plupart des femmes en retour à l'emploi : c'est ce que confirment tant les recherches publiées (Bernhardsgrütter 2020, Weber et al. 2013, Wroblewski et al. 2011) que les déclarations des professionnel-le-s du conseil.

S'il ressort de certains entretiens avec des spécialistes que le nombre de places en crèche et en école de jour a massivement augmenté ces dernières années, cette progression ne semble pas concerner toute la Suisse : dans les régions rurales en particulier, l'offre demeure insuffisante²⁶. On le constate également en observant les différents modes de garde utilisés : les enfants des zones urbaines sont beaucoup plus fréquemment confiés à des structures d'accueil extrafamiliales que dans les zones rurales. En 2018, par exemple, 81 % des familles suisses vivant dans les grandes villes faisaient appel à des offres institutionnelles de garde extrafamiliale, alors qu'elles n'étaient que 66 % dans les régions rurales. A la campagne, en revanche, les grands-parents sont plus souvent mis à contribution (OFS 2020). Par ailleurs, la garde d'enfants a un coût, ce qui conduit, dans les ménages à faibles revenus, à un arbitrage : un retour à la vie professionnelle ou une augmentation du taux d'occupation est-il financièrement intéressant ? En comparaison européenne, on constate que les jeunes enfants (0-4 ans) confiés à des crèches sont nettement moins nombreux en Suisse que dans des pays analogues d'Europe de l'Ouest. Cela pourrait être dû au fait que la contribution financière publique dans le secteur de la petite enfance (0-4 ans), en moyenne sur

²⁶ Dans certains cantons, des places de crèche sont en outre accordées de façon prioritaire ou réservées aux parents exerçant une activité professionnelle ; une « mère au foyer » qui envisage un retour à l'emploi ne peut donc pas toujours faire garder ses enfants dans une structure publique.

l'ensemble des cantons, est d'environ 40 %, soit bien inférieure à celle des pays analogues d'Europe de l'Ouest, où les structures de garde sont souvent subventionnées à plus de 80 % par les pouvoirs publics (Hoch 2021).

Enfin, on déplore un manque de flexibilité des offres de garde d'enfants. Dans l'étude de Debus et al. (2018), qui a examiné les facteurs entravant le retour à l'emploi, les difficultés organisationnelles liées à la garde des enfants arrivent en première position.



Congé maternité / paternité

En Suisse, le congé maternité est de 14 semaines, et le congé de paternité récemment introduit, de 2 semaines. Au-delà, les temps de congé supplémentaires (rémunérés ou non) sont au bon vouloir de l'employeur. Cela peut conduire certaines femmes (et hommes) souhaitant faire une pause familiale plus longue à devoir quitter leur emploi.

4.2.2 Facteurs d'influence liés au marché du travail

Le tableau ci-dessous récapitule les facteurs d'influence liés au marché du travail.

Tableau 2 : facteurs d'influence au niveau du marché du travail

	Situation de départ	Favorable	Défavorable
Marché du travail		Pénurie de main-d'œuvre	Chômage élevé
Culture d'entreprise favorable à la famille		Horaires de travail flexibles Télétravail Temps partiel / partage de poste Soutien par l'entreprise	Pas d'autodétermination, temps plein uniquement, manque de compréhension



Marché du travail

La conjoncture et ses effets sur le marché du travail jouent également un rôle dans la décision de retour à l'emploi (cf. Diener et al. 2013). Sur un marché du travail tendu, les femmes ont tendance à se retirer dans la « réserve latente », par crainte que leurs chances de succès ne soient trop faibles (« effet de découragement »).

Culture d'entreprise favorable à la famille

Les conditions de travail jouent un rôle primordial dans la conciliation entre vie professionnelle et familiale.

A cet égard, la flexibilisation du temps de travail représente pour les personnes actives qui doivent assumer des responsabilités familiales un avantage notable, en termes d'autodétermination et d'autonomie dans l'organisation de leurs horaires de travail. Dans une étude de Debus, Palffy et Philipp (2018), qui identifie les principaux facteurs favorables au retour à l'emploi, les conditions de travail flexibles (horaires flexibles, mais également lieu de travail flexible et possibilité de réduire son taux d'occupation) étaient classées en première position – soit devant l'aide du partenaire ou des membres de la famille.

La flexibilisation du lieu de travail (télétravail) est un aspect important : grâce à la digitalisation, la gamme des activités pouvant être accomplies en télétravail ne cesse d'augmenter. Au cours des deux dernières années, cette pratique s'est développée par la force des choses du fait de la pandémie de Covid-19. Il est encore impossible de dire, à l'heure actuelle, combien d'employeurs ont l'intention de maintenir ce modèle après la fin de la pandémie. Mais l'étude de Pro Familia Suisse (2020) montre l'importance potentielle de ce facteur : environ 70 % des personnes interrogées seraient disposées à travailler davantage en contrepartie de conditions plus favorables, parmi lesquelles la possibilité de travailler à domicile.

Un autre aspect abordé dans le cadre des entretiens de groupe était le souhait d'un taux d'occupation réduit lors du retour à l'emploi. Toutefois, de nombreux postes, en particulier les plus qualifiés, ne sont que difficilement conciliables avec un taux d'occupation de 30 ou 40 %. Une solution envisageable est le « top sharing ». Ce modèle de travail intervient là où les mesures de conciliation entre travail et famille atteignent leurs limites, et consiste à partager un poste de direction.






Outre ces modèles de travail concrets permettant d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, une culture d'entreprise favorable à la famille est un facteur essentiel. Si l'on parvient à ce que toutes les personnes travaillant dans l'entreprise comprennent les solutions alternatives et fassent preuve d'ouverture à leur égard, on prévient les risques de départ du marché du travail, mais aussi de l'entreprise pendant la phase familiale. Dans ce contexte, les spécialistes interrogé-e-s ont explicitement souligné le rôle des pères : en proposant également à ces derniers davantage de postes à temps partiel (attractifs) et/ou des conditions de travail flexibles, on facilite aussi la conciliation entre travail et famille pour les mères. D'autres facteurs favorables peuvent être l'octroi d'un congé de maternité ou de paternité supplémentaire par les entreprises, ou une aide aux modes de garde extrafamiliaux (p. ex. crèches d'entreprise).

Le maintien dans l'emploi des jeunes parents peut également être favorisé par le maintien du contact pendant le congé parental. Une enquête menée dans des entreprises allemandes (Jung 2012) a conclu que l'entretien des contacts par l'employeur pendant le congé parental était un facteur de succès pour la future reprise du travail. Les offres de formation continue et les remplacements pendant des congés et des maladies sont également considérés comme des moyens très efficaces.

4.2.3 Facteurs d'influence individuels

Le récapitulatif ci-dessous offre une vue d'ensemble des facteurs d'influence individuels. Les facteurs défavorables doivent être compris comme les pendants des facteurs favorables.

Tableau 3 : facteurs d'influence au niveau individuel

	Situation de départ	Favorable	Défavorable
Famille / partenaire		Aide de la famille	Répartition traditionnelle des rôles
Ressources personnelles		Confiance en soi	Crises, surmenage
Attentes personnelles		Concessions	Attentes non réalistes
Organisation		Planification	Absence de planification, dynamique imprévisible
Compétences professionnelles et connaissance du marché du travail		Pause brève, niveau de formation plus élevé, formation continue	Pause longue, niveau de formation faible

 Pas d'arrêt  Retour

Famille / partenaire

La question de la conciliation entre travail et famille est étroitement liée à la répartition des rôles entre les partenaires / parents. Si l'un des parents assume une part moins importante dans l'éducation des enfants et les tâches domestiques, cela se répercute généralement sur la part de l'autre parent. Or, cet autre parent est souvent la femme, comme le montrent les déclarations des spécialistes interrogé-e-s : de nombreuses clientes vivent dans un ménage de modèle traditionnel, dans lequel les tâches familiales incombent en premier lieu aux femmes. Un spécialiste décrit cette situation comme suit :

« Les femmes organisent leur vie en fonction de leurs enfants. Les hommes vivent leur vie et s'efforcent éventuellement d'y faire une place pour leurs enfants. »²⁷

Cette description est également confirmée par les résultats de l'analyse de la littérature.

Une étude menée en 2021 pour examiner les causes d'un taux d'activité professionnelle plus faible chez les femmes hautement qualifiées en Suisse est arrivée à la conclusion suivante : bien que les personnes des deux sexes soient favorables à l'égalité entre femmes et hommes et à la conciliation

²⁷ Cette citation ainsi que les suivantes ont été traduites de l'allemand.

entre vie privée et vie professionnelle, le besoin exprimé de changement dans la répartition des rôles est beaucoup moins marqué chez les hommes que chez les femmes (Hermann et al. 2021).

Une analyse de Diener et al. révèle que, dans la concertation sur la répartition des tâches domestiques, 20 % des hommes se disent prêts à réduire leur taux d'occupation si leur partenaire souhaite reprendre une activité professionnelle. Cependant, les informations recueillies auprès d'un groupe de contrôle de femmes ayant déjà repris le travail montrent que seulement 5 % des hommes mettent concrètement ce projet à exécution (Diener et al. 2015).

Baumgarten et al. (2016) arrivent à la même conclusion : si les hommes en Suisse sont nombreux à souhaiter une baisse de leur taux d'occupation, seuls 13 % franchissent effectivement le pas.

On observe aussi que, parallèlement à la volonté « nouvelle » d'être un père plus présent et actif, qui correspond d'ailleurs de plus en plus à un nouvel impératif social, l'« ancien » impératif traditionnel d'être le principal pourvoyeur des revenus de la famille perdure également chez les hommes (Baumgarten et al. 2012, Maihofer et al. 2010).

Les spécialistes estiment toutefois que les femmes ont une part de responsabilité dans cet état de fait, car elles hésitent souvent à remettre explicitement en question la répartition des tâches dans le couple. Par ailleurs, certaines clientes sont moins souples et peu enclines à chercher dans leur environnement des solutions alternatives, par exemple pour organiser la prise en charge de leurs enfants pendant la pause de midi. Cela serait dû en grande partie à un sentiment de culpabilité vis-à-vis de leurs enfants, le retour à l'emploi réduisant le temps qu'elles leur accordent.

Ressources personnelles

Après une interruption prolongée de leur vie professionnelle, de nombreuses femmes en situation de retour à l'emploi ont du mal à évaluer leurs propres compétences. Cet aspect a été évoqué dans la plupart des entretiens avec des spécialistes et est également présent dans la littérature.

Les études de Diener et al. (2015, 2013), par exemple, montrent que la confiance en soi des femmes en retour à l'emploi baisse à mesure que la durée de la pause augmente.

Dans une autre étude, on a enquêté auprès d'entreprises sur leur appréciation concernant les femmes qui reprennent le travail après une pause : elles sont décrites comme « hautement motivées, fiables et consciencieuses » dans leur travail (Weber et al. 2013). Sur ce point, les études font apparaître un hiatus entre une attitude plutôt méfiante des entreprises à l'égard des candidatures externes de femmes en retour à l'emploi, et les impressions plutôt positives quant aux expériences effectives d'embauches de femmes dans cette situation (Jung, 2012). Cela peut peut-être s'expliquer par le manque de confiance en elles des candidates, qui contraste avec la perception qu'ont d'elles les employeurs.

Concernant les changements dans la sphère personnelle qui peuvent déclencher une décision de retour à l'emploi ou de changement professionnel, on mentionne notamment des situations de crise (par exemple une séparation après de longues années de vie de couple). Celles-ci peuvent entraîner une surcharge émotionnelle qui entrave les efforts de retour à l'emploi. Il en va de même

des situations impliquant une surcharge de travail, par exemple lorsque les personnes doivent mener de front une formation continue et une recherche d'emploi.

Cette sensation de surmenage peut également se manifester par des tensions entre vie professionnelle et familiale : le manque de temps et d'énergie pour les tâches domestiques et familiales peut dégrader la vie de famille et aggraver le sentiment de mauvaise conscience des femmes qui cherchent à reprendre ou à faire évoluer leur activité professionnelle.

Attentes personnelles

Par rapport aux autres personnes en recherche d'emploi, les parents ont parfois plus de mal à élargir suffisamment le cercle de leurs recherches. Diverses enquêtes l'ont montré, notamment celle de Weber et al. 2013.

Concernant la disposition personnelle à faire des compromis à l'égard du travail proprement dit, on note une certaine hétérogénéité :

- Plusieurs études (Diener et al. 2013, Weber et al. 2013, Drasch 2013) montrent que les femmes en retour à l'emploi sont généralement très disposées à faire certaines concessions lorsqu'une offre d'emploi se présente. Elles peuvent par exemple accepter un salaire inférieur à celui qu'elles percevaient avant leur pause, prendre une nouvelle direction professionnelle ou accepter un poste pour lequel elles sont formellement surqualifiées. Mais les études de Diener et al. et de Drasch (2013) révèlent également que la disposition à faire de telles concessions, soit à accepter des postes offrant de moins bonnes conditions, est nettement plus marquée chez les femmes qui perçoivent des indemnités journalières de l'assurance-chômage et/ou subissent une pression (financière) à la recherche d'emploi. Les spécialistes soulignent également que certaines femmes qui font de nombreux compromis quant à l'activité exercée s'avèrent par la suite insatisfaites et recherchent un changement professionnel.
- Dans les situations où le retour à l'emploi n'est pas déterminé par un état de nécessité financière, les compromis sont plus rares, et les exigences à l'égard du poste recherché, plus élevées. Cette constatation est décrite tant par les spécialistes interrogé-e-s que par les études, comme celle de Bernhardsgrütter (2020), qui décrit le souhait des mères interrogées de trouver un travail intéressant, sur un nombre d'heures restreint, avec de bonnes perspectives d'évolution. Les spécialistes le formulent ainsi :
« Souvent les femmes recherchent une activité qui s'adapte à leur vie familiale, et non l'inverse. »
- Les spécialistes soulignent également que les femmes ne sont pas disposées à faire les mêmes compromis dans tous les domaines : si elles acceptent souvent un salaire plus faible, elles sont plus intransigeantes quant à leurs horaires de travail, car ceux-ci doivent s'adapter à ceux de la garde des enfants.

Enfin, la disposition à faire des concessions est également fonction du niveau de formation. L'étude de Pro Familia Suisse (2020) montre que les femmes titulaires d'un diplôme universitaire peuvent être désireuses d'augmenter leurs taux d'occupation, mais uniquement en contrepartie de l'amélioration des conditions proposées. Il s'agit par exemple d'une diminution de la charge

globale de l'activité professionnelle, des tâches liées à la garde des enfants et domestiques, de frais de garde des enfants moins élevés ou d'une plus grande flexibilité du lieu de travail.

Organisation

La planification de la poursuite de l'activité lors de la décision de fonder une famille revêt une importance décisive. Il convient de planifier à l'avance, en concertation avec l'employeur, mais aussi avec le partenaire, la poursuite de l'activité professionnelle et les possibilités pour conserver le poste occupé dans l'entreprise. Dans ce cadre, il est nécessaire d'organiser la garde des enfants.

Et ce, même lorsqu'on prévoit une (brève) pause familiale. Une étude récente montre que les mères actives qui reprennent le travail dans les sept mois qui suivent la naissance de leur enfant ont nettement plus tendance à regretter cette décision lorsque le retour à l'emploi a été insuffisamment planifié (OFS, 2017). Cette situation déclenche à son tour une volonté de changement et de réduction de l'activité professionnelle (Bernhardsgrütter, 2020).

Compétences professionnelles et connaissance du marché du travail

La question des ressources personnelles ne se pose pas uniquement en rapport avec les perceptions que les personnes ont d'elles-mêmes, mais également en lien avec leurs compétences professionnelles effectives, au regard des exigences du marché du travail. Les personnes qui se sont longtemps éloignées du marché du travail risquent (dans certaines professions) de ne plus disposer des connaissances professionnelles actuelles nécessaires. Par ailleurs, elles peuvent également manquer de connaissances sur le marché du travail proprement dit : quelles sont les exigences des employeurs aujourd'hui ? Où puis-je trouver des postes dans le secteur d'activité recherché et comment m'y prendre pour postuler ?

Ces interrogations sont fréquentes lors d'un retour à l'emploi, en particulier après une pause prolongée. Mais même dans le cas d'un changement professionnel, le manque de compétences professionnelles et de connaissance du marché du travail peut jouer un rôle : lorsqu'une personne a exercé pendant longtemps une activité dans un domaine autre que sa profession initiale (faute, par exemple, de postes à temps partiel dans ce secteur), le retour à l'activité d'origine peut s'avérer aussi problématique qu'un retour à l'emploi après une interruption totale.

La pause familiale des mères en Suisse est en moyenne de 5,4 ans. Elle est plus courte chez les femmes titulaires d'un diplôme universitaire : trois quarts des femmes diplômées du tertiaire reprennent leur activité moins d'un an après la naissance de leur enfant. Chez les femmes sans diplôme universitaire, seuls 59 % reprennent le travail moins d'un an après la naissance (OFS, 2017).

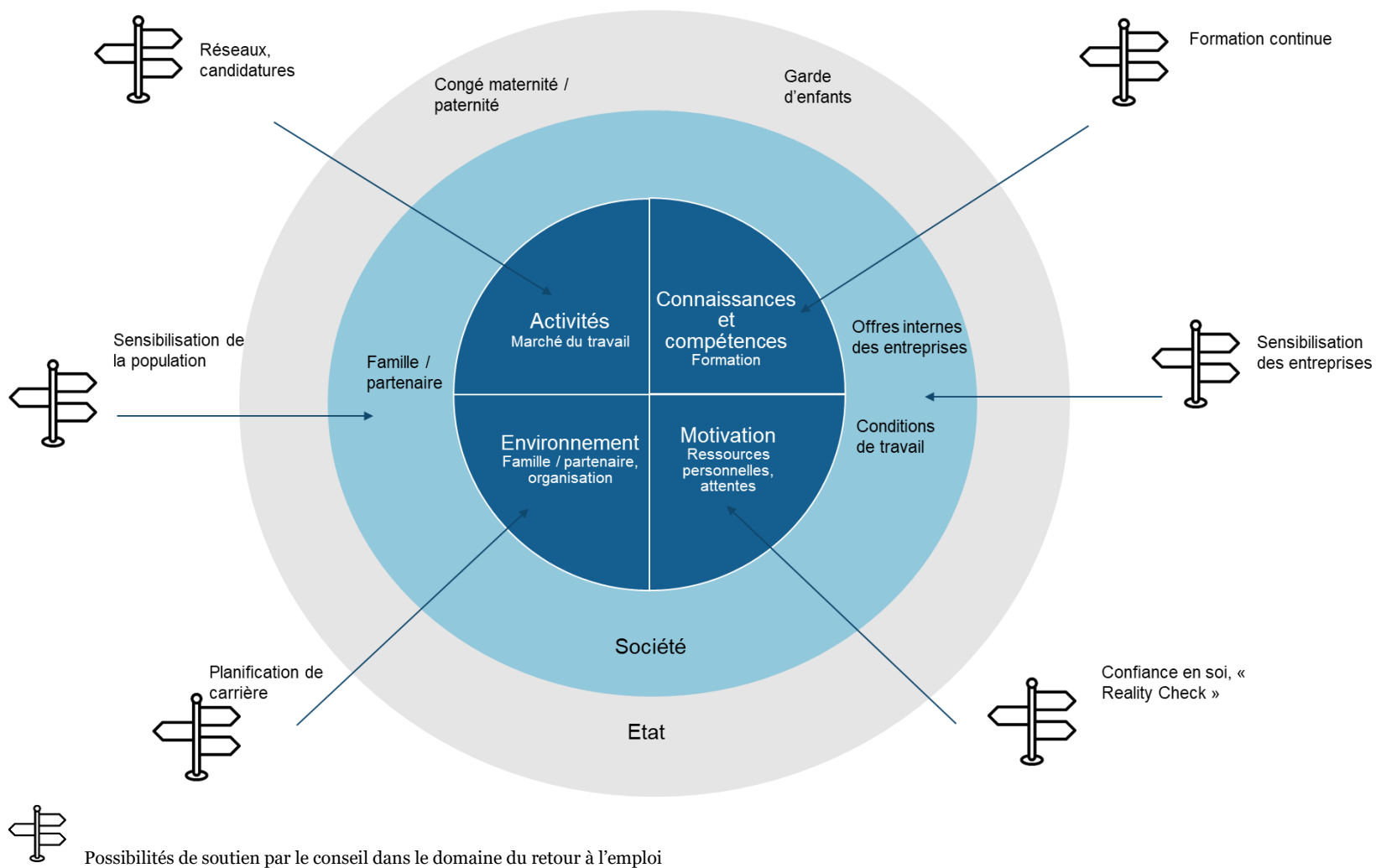
Cet aspect est également confirmé par les études menées dans les pays voisins (p. ex. Bredtmann, Kluge et Schaffner 2009 ; Kreyenfeld et al. 2007, cité par Drasch, 2013). L'étude de Weber et al. (2013) arrive à une conclusion similaire et mentionne le niveau élevé de formation comme le facteur favorable le plus important pour un retour rapide à l'emploi.

4.3 Rôle du conseil

Certains des facteurs précédemment cités influant sur la décision de retour à l'emploi ou de poursuite de l'activité professionnelle peuvent également être induits et en partie influencés au niveau individuel par un conseil.

L'illustration ci-après reprend les facteurs d'influence et les met en relation avec des options d'aide et champs d'activité du conseil. Les facteurs d'influence individuels sont ici catégorisés selon le modèle carrière-ressources de Hirschi (2012). Ce modèle aide au développement des ressources dans la gestion de la carrière et est déjà appliqué dans le cadre des OPUC.

Illustration 12 : facteurs d'influence, rôle du conseil



4.3.1 Thèmes de conseil

Formation continue (modèle carrière-ressources : connaissances et compétences)

Le conseil portant sur les possibilités de formation continue est l'une des activités principales des OPUC. Selon la littérature et la pratique, les mesures de formation continue sont un instrument essentiel pour faciliter et assister les phases de transition professionnelle des femmes (Kurth 2002). Wroblewski et al. (2011) observent, en particulier chez les personnes peu qualifiées, un besoin spécifique d'options de formation continue et de mesures de reconversion. Ces personnes, théoriquement en forte demande de formation continue, participent pourtant rarement à de telles offres faute de motivation et de ressources financières (pour les frais de formation, la garde des enfants, etc.).

Selon les spécialistes des OPUC, les formations continues jouent un rôle particulièrement important après une pause familiale prolongée : elles sont nécessaires pour actualiser les connaissances exigées sur le marché du travail. De l'avis de plusieurs spécialistes, le marché du travail est de plus en plus dynamique, si bien qu'une pause de deux ou trois ans suffit à déconnecter quelqu'un de ses réalités.

Les femmes qui n'avaient achevé aucune formation avant la phase familiale sont à cet égard dans une situation particulière, car le besoin porte alors éventuellement sur une formation professionnelle pour adulte. Un autre cas particulier est celui des personnes qui ont obtenu un diplôme à l'étranger. Dans ce cas, les options de reconnaissance des diplômes peuvent être un thème de conseil. Enfin, mentionnons la situation spécifique des migrantes, pour lesquelles des mesures d'acquisition de compétences linguistiques sont souvent nécessaires.

Renforcement de la confiance en soi / « Reality Check » (modèle carrière-ressources : motivation)

Un large consensus existe également dans la littérature et parmi les spécialistes interrogé-e-s concernant le thème du manque de confiance en soi, en tant que domaine de conseil.

On évoque en particulier une grande incertitude des personnes concernées quant à l'évaluation de leurs propres compétences, et à l'étendue de la demande pour ces compétences sur le marché du travail. Ainsi, Feider (2006), par exemple, observe qu'une meilleure compréhension du marché du travail et l'évaluation de la compatibilité avec la situation individuelle (interruption de la vie professionnelle, parfois âge avancé, disponibilité limitée) sont des thèmes centraux pour les clientes.

Selon les spécialistes, il est essentiel d'établir un bilan de compétences avec les femmes en situation de retour à l'emploi (cf. Preisser und Völzke 2007). Ce bilan doit également porter sur les compétences qui ont été acquises pendant la phase familiale (p. ex. organisation de la famille, mais aussi engagement bénévole éventuel) (Weissbach et Weissbach 2014).

Selon les déclarations des spécialistes, certaines femmes en situation de retour à l'emploi ont également du mal à concilier l'idée qu'elles se font du marché du travail avec la réalité. Certaines d'entre elles ne sont pas conscientes des obstacles. Au cours du processus de conseil, il est donc souvent indispensable de les confronter avec les compromis qu'elles doivent faire. Les spécialistes indiquent que, dans bien des cas, un stage est même nécessaire pour réaliser ce « Reality Check ».

En effet, une expérience pratique permet de mettre en lumière les lacunes dans les compétences professionnelles ou les attentes irréalistes, mais aussi les domaines où leurs compétences peuvent être mobilisées, ce qui peut contribuer au renforcement de la confiance en soi et de la motivation pour le retour à l'emploi.

Candidature / réseau (modèle carrière-ressources : activités)

Il existe diverses prestations destinées à soutenir la recherche d'emploi, comme le coaching de candidature et l'entraînement à l'entretien d'embauche. Les OPUC proposent également ce type de conseils. Dans une première étape, il s'agit pour les personnes restées longtemps en dehors du marché du travail de savoir où trouver des offres d'emploi adaptées. Une aide peut également être nécessaire pour compiler le dossier de candidature en respectant les exigences actuelles des employeurs dans le secteur prospecté. Une interrogation spécifique des femmes en retour à l'emploi concerne la façon dont elles doivent présenter leur pause familiale lors de leur candidature et mettre en avant les compétences acquises pendant cette phase. Le conseil peut également leur apporter des réponses concernant les prétentions salariales qu'elles peuvent raisonnablement faire valoir et la façon dont elles peuvent et doivent aborder les conditions de travail pendant l'entretien d'embauche. Enfin, il peut aussi aborder la question des refus potentiels et la façon d'y faire face (p. ex. préparation à un long processus de recherche d'emploi au vu de la situation actuelle sur le marché du travail dans la profession visée).

Ces diverses interrogations sont encore plus présentes chez les personnes qui n'ont jamais exercé d'activité professionnelle (en Suisse) avant la phase familiale.

Bergemann et van den Berg (2008) ont mis en évidence un effet positif de l'aide à la recherche d'emploi sur l'emploi des femmes. L'impact des entraînements, notamment, est plus important pour les femmes que pour les hommes, surtout lorsque la participation au marché du travail des femmes est faible par rapport à celui des hommes.

Par ailleurs, l'existence d'un réseau relationnel personnel peut être décisive pour la recherche d'emploi, en particulier pour les femmes qui ont interrompu le contact avec le monde du travail (Diener et al. 2013). Sonnabend (2013) confirme qu'une part importante des nouvelles embauches passe par les réseaux sociaux. En Allemagne, par exemple, cette proportion atteint 30 %. Les conseillères et conseillers s'efforcent donc, dans l'échange avec leurs clientes, d'analyser la façon dont elles peuvent activer et/ou étendre leur réseau. Selon les personnes interrogées, cet aspect est particulièrement important chez les migrantes, qui disposent généralement de réseaux sociaux et professionnels très peu développés (notamment lorsqu'elles n'ont jamais auparavant évolué sur le marché du travail suisse). Drever et Spiess (2006) soutiennent l'hypothèse selon laquelle les réseaux personnels favorisent l'intégration sur le marché du travail.

Plan de carrière (modèle carrière-ressources : contexte)

Les thèmes relatifs à la planification de carrière avant la naissance d'un enfant sont parfois abordés mais, comme on l'a déjà évoqué, ils ne représentent qu'une part minime des prestations des OPUC. Pourtant, les spécialistes interrogé-e-s y voient un potentiel notable en termes de « prévention », en vue d'inciter les femmes à planifier activement leur carrière pour éviter une interruption de la vie professionnelle.

Les spécialistes sont unanimes : la sortie complète du marché du travail pendant la phase de fondation d'une famille doit être évitée, car ensuite, plus l'interruption dure et plus les obstacles au retour à l'emploi augmentent. Un spécialiste a décrit cette situation comme suit :

« Le retour de congé maternité est extrêmement difficile en soi, et l'est encore plus lorsque l'on doit chercher un nouvel emploi. Je conseille donc systématiquement à mes clientes de conserver leur emploi. »

Le conseil en carrière est toutefois aussi pertinent lors du retour à l'emploi : selon les spécialistes, de nombreuses femmes dans cette situation ne souhaitent pas recommencer à travailler dans la même profession. Il est alors essentiel de déterminer et d'explorer de concert les diverses options qui s'offrent à elles.

Sensibilisation des personnes concernées

Même si le taux d'activité des femmes a augmenté, les spécialistes interrogé-e-s décrivent la situation de (très) jeunes femmes, disposant de très bons diplômes et d'excellentes perspectives d'emploi, qui continuent à envisager d'arrêter de travailler. Cependant, elles évaluent souvent mal les conséquences d'une telle décision (en termes d'évolution de carrière et de prévoyance vieillesse).

Certains services des OPUC considèrent donc que la sensibilisation des jeunes femmes et jeunes hommes relève de leur mission. Ainsi, par exemple, lors de présentation dans les écoles, les thèmes des assurances sociales et du droit du travail sont également abordés. Il s'agit de sensibiliser les jeunes, femmes et hommes, aux conséquences financières pour la prévoyance vieillesse d'un arrêt partiel ou complet de l'activité professionnelle pendant la phase familiale.

Sensibilisation des entreprises

Outre la sensibilisation des personnes concernées, les spécialistes estiment qu'il existe également un besoin de sensibilisation des entreprises dans le domaine de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, le but étant d'encourager une culture d'entreprise favorable à la famille. Certain-e-s spécialistes ont ainsi développé des réseaux relationnels avec des entreprises et abordent ces thèmes :

« Nous avons depuis longtemps déjà l'idée de nous adresser aux entreprises. Car comment modifier la situation des salariées sans collaborer avec les entreprises ? »

L'un des obstacles identifiés est le manque d'acceptation, par les employeurs, du travail à temps partiel des hommes. Certain-e-s spécialistes des OPUC estiment qu'il y a un besoin (ou un retard à rattraper en matière) d'information et de sensibilisation, comme l'illustre la déclaration suivante :

« La question de la conciliation devrait être davantage abordée avec les pères. Si le postulat Moret concernant le retour à l'emploi des femmes se concentre sur ces dernières, l'un des problèmes des femmes est souvent la surcharge de travail. Or, la seule façon d'y remédier est de mieux répartir les tâches entre les femmes et les hommes. Les hommes ont eux aussi besoin de soutien et de postes à temps partiel. Cependant, il s'agit là davantage d'une mission de sensibilisation que de conseil. »

4.3.2 Importance des thèmes de conseil

Dans le cadre de la validation, il a été demandé aux onze spécialistes d'évaluer l'importance de différents thèmes, soit concrètement le poids de chacun d'entre eux dans le cadre du conseil²⁸.

Quelle est l'importance des contenus suivants lors du conseil aux personnes souhaitant reprendre une activité professionnelle ?

- Soutien dans le processus de candidature
- Présentation et information sur les formations continues
- Soutien à la stratégie / au projet professionnel
- Construction de la confiance en soi
- Reality Check (comparaison des représentations du marché du travail à la réalité)
- Discussion sur l'organisation familiale (garde d'enfants, répartition des tâches familiales)
- Coaching (plutôt à long terme)
- Questions plus approfondies : migration, droit, finances/budget, conseil psychothérapeutique

Les principaux thèmes sont ici la mise en place d'une stratégie de planification de carrière, le « Reality Check » / renforcement de la confiance en soi, la formation continue et le soutien dans le processus de candidature.

Illustration 13 : contenus du conseil, importance des thèmes



Source : Validation par les spécialistes (participant-e-s aux entretiens de groupe), n=11. Poids du thème dans le conseil. Echelle de 1 à 6 (1=absent du conseil, 6=poids très important dans le conseil), valeur moyenne.

²⁸ Remarque : les contenus de conseil évoqués ne correspondent pas parfaitement aux thèmes énumérés plus haut. Explication : les thèmes mentionnés plus haut résultent de l'analyse de la littérature, des entretiens avec les spécialistes des services de consultation et des entretiens de groupe. La validation par les participant-e-s aux entretiens de groupe intégrait quant à elle uniquement les résultats des entretiens de groupe. Les thèmes peuvent cependant être mis en relation (compléments entre parenthèses). Comme il était question des thèmes du conseil proprement dit, les prestations complémentaires, p. ex. la sensibilisation, n'ont pas été examinées.

4.3.3 Limites des prestations des OPUC lors du retour à l'emploi

Les offres de conseil des services des OPUC en relation avec le retour à l'emploi et/ou le changement professionnel ont également leurs limites. Lors des entretiens de groupe, les thèmes suivants ont notamment été abordés :

- Au niveau national, rappelons que les OPUC ont pour but d'aider les jeunes et les adultes à choisir une voie professionnelle ou une formation supérieure, ou à établir un plan de carrière (art. 49 de la loi sur la formation professionnelle). La concrétisation et la mise en œuvre de ces prestations de conseil relèvent de la responsabilité des cantons. C'est pourquoi l'organisation des OPUC et l'étendue des prestations peuvent varier d'un canton à l'autre. La stratégie nationale pour l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière offre un cadre commun (CDOPU 2021).
- Les conditions-cadres étatiques (congé de maternité / paternité, offre de garde d'enfants et son financement) ne peuvent pas être influencées dans le cadre de la situation de conseil.
- Le conseil juridique dans les domaines du droit du travail et du droit des assurances sociales ne relève pas, selon le mandat législatif, de la mission des OPUC. Cependant, selon les spécialistes, il existe un besoin important dans ce domaine, car les femmes qui consultent sont souvent confrontées à des problématiques complexes comprenant également des composantes juridiques. Les services des OPUC interrogés disent parfois renvoyer les requérantes vers d'autres services (p. ex. les bureaux cantonaux de l'égalité entre femmes et hommes ou des organisations à but non lucratif). Il en va de même pour le conseil budgétaire, autre besoin de certaines femmes en situation de retour à l'emploi qui ne peut être couvert par l'offre des OPUC. Dans certains cas, les femmes concernées ont également besoin d'un suivi ou d'un accompagnement psychologique.
- Il règne parfois un certain flou dans la délimitation entre le conseil et la « réalisation ». Ainsi, si la conception d'une stratégie de carrière ou d'une stratégie de retour à l'emploi relève de la prestation de conseil, l'étendue de l'accompagnement ultérieur des femmes dans la mise en œuvre de cette stratégie sont parfois laissées à l'appréciation des services. Sur ce point, le conseil atteint ses limites.

5. Estimation de l'offre et du besoin

Au chapitre précédent, diverses situations de départ en relation avec le retour à l'emploi ainsi que les facteurs influant sur la décision de reprise ou de poursuite de l'activité professionnelle ont été mis en lumière. Il a également été fait mention de diverses problématiques qui peuvent être abordées dans le cadre des prestations de conseil. Il convient à présent d'estimer si les offres de prestations de conseil actuelles sont suffisantes et adaptées pour couvrir les besoins identifiés, et si ces offres sont en mesure d'atteindre le groupe cible des femmes en situation de retour à l'emploi. Les considérations sur l'offre et sur le besoin se fondent sur les déclarations recueillies auprès des spécialistes et lors des entretiens de groupe avec des représentantes et représentants des services des OPUC, d'autres acteurs cantonaux ainsi que les services de consultation précédemment subventionnés au sens de la LÉg.

5.1 Estimation globale

On a demandé aux spécialistes interrogé-e-s d'estimer dans quelle mesure le besoin relatif à l'offre de conseil dans le domaine du retour à l'emploi était actuellement couvert dans leur canton.

Les onze représentantes et représentants des autorités cantonales²⁹ ont évalué l'offre de façon assez hétérogène : plusieurs ont déclaré qu'il existait des offres de qualité, mais que la portée auprès du groupe cible était trop faible. Certain-e-s estiment aussi que la situation dans le domaine des OPUC s'améliore, et l'offre « *viamia* »³⁰ initiée par la Confédération a été plusieurs fois citée à cet égard. Seules deux personnes arrivaient à des conclusions globalement négatives : la première a déclaré que les OPUC avaient identifié un besoin d'offre spécifique pour les femmes en situation de retour à l'emploi, mais ne disposaient pas des ressources financières nécessaires pour la mettre en place. L'autre a déploré l'absence globale d'offre destinée à ce groupe cible dans son canton. L'explication avancée était qu'aucune autorité cantonale ne se sentait responsable pour servir ce groupe cible. D'une manière générale, il convient de noter que beaucoup de représentantes et représentants cantonaux ne se sont pas ou peu exprimés concrètement sur l'évaluation de l'offre. Plusieurs ont déclaré ne pas savoir si des services (d'autres services) cantonaux organisaient ou finançaient des offres de conseil en relation avec le retour à l'emploi.

L'appréciation des dix spécialistes des services de consultation ayant perçu des aides financières selon la LEg avant 2019 a aussi été demandée. Leur appréciation globale de l'offre cantonale était assez hétérogène : deux personnes (toutes deux représentant des services de consultation spécifiques encore existants) ont évalué l'offre de façon globalement positive. Trois autres arrivaient à une conclusion négative : deux d'entre elles déploraient la suppression de leur offre spécifique, qui ne serait pas couverte depuis. La troisième évaluait la couverture des besoins par l'offre cantonale comme insuffisante et inchangée (il s'agissait d'un service de consultation proposant uniquement un conseil juridique). Quatre autres personnes ne se sont pas clairement prononcées.

Dans la suite du présent chapitre, l'accent sera mis sur les offres des OPUC et des ORP. L'offre d'aide sociale peut comprendre des prestations de conseil qui couvrent le domaine du retour à l'emploi. Cependant, comme elle n'est accessible qu'à un groupe restreint, on peut globalement considérer qu'elle ne couvre pas les besoins du groupe cible. Il en va de même des offres privées : il en existe, comme dans de nombreux autres domaines, mais elles ne sont pas officiellement mises en avant et sont souvent associées à des coûts élevés. Ces offres sont donc plutôt à considérer comme un complément à l'offre de base du conseil en retour à l'emploi.

5.2 Couverture des besoins

Concernant les prestations des OPUC, les déclarations recueillies lors des entretiens de groupe avec des représentantes et représentants des services des OPUC peuvent être ajoutées à l'estimation. Les personnes interrogées sont globalement convaincues que les besoins du groupe cible peuvent être couverts au moyen de l'offre de conseil existante. La prise en compte globale de la situation de vie, soit de la situation familiale, correspond notamment à l'approche habituelle dans

²⁹ Les réponses recueillies pendant les entretiens ou les brèves réponses écrites d'une sélection de services cantonaux concernent neuf cantons : BE, FR, GR, NE, SG, TG, TI, VS, ZH.

³⁰ Cf. nbp 20.

toutes les prestations des OPUC. Quelques participant-e-s aux discussions de groupe ont évoqué la présence dans leurs cantons de conseillères et conseillers spécialisés dans le thème du retour à l'emploi ou de la conciliation entre travail et famille, mais dans tous les autres cantons, l'ensemble du personnel conseille tous les groupes cibles. Cependant, les entretiens de groupe ont également mis en lumière certains thèmes ou domaines de conseil liés au retour à l'emploi qui se situent (en partie) en dehors du domaine de compétence des services des OPUC et pour lesquels ils ne peuvent donc pas offrir un soutien adapté. Concrètement, il s'agit de l'accompagnement à long terme dans la mise en œuvre de la stratégie de retour à l'emploi, de la planification budgétaire ainsi que du travail de prévention. Pour les personnes restées longtemps en dehors du marché du travail, en particulier, il est pourtant difficile d'être autonome dans la mise en œuvre ultérieure de la stratégie de réorientation convenue. Dans ce domaine, une aide à la réalisation est nécessaire en aval (p. ex. au moment de l'entretien d'embauche, pour la recherche d'un stage, pour la reconnaissance d'un diplôme).

Les spécialistes des services de consultation soutenus par des aides financières selon la LEg ont souligné l'importance de l'orientation spécifique des offres de conseil (en tant qu'organisation ou au niveau du personnel). Par exemple, un conseil dispensé par une femme axé sur les problématiques spécifiques du retour à l'emploi a plus de chances d'avoir un impact auprès du public féminin. Les thèmes comme l'organisation de la garde d'enfants ou les conflits avec le partenaire devraient alors être abordés activement. On a également demandé aux spécialistes des services de consultation ayant perçu des aides financières au titre de la LEg dans quelle mesure ils/elles considéraient l'offre de leur service de consultation comme complémentaire aux prestations des ORP et des OPUC. Le caractère non étatique de leur service a été cité comme un avantage par rapport aux prestations des OPUC, car cela réduirait les obstacles pour aborder également des thèmes plus personnels. Certains services de consultation entretiennent des rapports étroits avec le marché du travail, et cet aspect a également été mis en avant, car cela leur permet par exemple d'aider directement les clientes à trouver des stages. Les avantages des services de consultation par rapport aux ORP seraient l'absence d'un cadre obligatoire et contrôlé, l'orientation spécifique des contenus sur les besoins des personnes restées longtemps éloignées du marché du travail ainsi que la possibilité de mieux répondre aux souhaits en matière de réorientation de l'activité professionnelle.

5.3 Portée auprès du groupe cible « femmes en situation de retour à l'emploi »

Dans les entretiens de groupe, la question de l'accès aux prestations des OPUC a été discutée avec les représentantes et représentants des services des OPUC. Ils/elles ont souligné que l'accès était peut-être limité, car les OPUC sont perçues en premier lieu comme une offre destinée aux jeunes. Peu de gens savent que l'offre est également accessible aux adultes. Souvent, par exemple, le thème du retour à l'emploi des femmes fait surface lorsque des mères accompagnent leurs enfants dans leur parcours de conseil. De nombreuses femmes sollicitent donc trop tardivement une offre de conseil. Souvent, seulement lorsqu'elles ont déjà des questions concrètes, et non pas au stade où elles n'envisagent encore que vaguement un retour à l'emploi. Cependant, la situation semble s'être améliorée au cours des dernières années, notamment grâce à l'offre « *viamia* » initiée par la Confédération. L'évaluation de la phase pilote de « *viamia* » montre que 9 % des participantes et participants citaient (notamment) la réinsertion professionnelle après une pause volontaire

comme motif de participation (Walker et al. 2022). Le motif le plus fréquemment cité était l'« évolution professionnelle », avec 67 %. Même s'il est difficile de déterminer l'importance du groupe cible des femmes en situation de retour à l'emploi en comparaison avec les autres groupes cibles de « viamia », on voit bien que ces femmes ne constituent qu'une petite partie des personnes qui font appel à cette offre³¹. Toutefois, cela ne donne pas vraiment d'indication sur la portée effective de cette offre auprès de ces femmes. L'évaluation montre par ailleurs que « viamia » touche en premier lieu des personnes ayant un haut niveau de formation, et que sa portée auprès des personnes faiblement qualifiées présente un potentiel d'optimisation (Walker et al. 2022). Un autre obstacle à l'accès mentionné lors des entretiens de groupe est le coût des offres, les conseils pour adultes étant généralement payants dans de nombreux cantons. Dans la mesure où une part notable de ces frais doit être supportée par les personnes conseillées, cela peut entraver l'accès. L'offre « viamia », gratuite pour tous les clients et clientes, constitue une exception.

Les entretiens de groupe ont souligné l'avantage que représente la possibilité de s'adresser concrètement au groupe cible. Ce ciblage est possible d'une part sur les sites Internet des organisations, mais aussi, par exemple, au moyen de dépliants destinés spécifiquement au groupe cible. Pour améliorer à l'avenir la portée auprès du groupe cible, l'idée a par exemple été avancée de mettre à disposition ce type de dépliants dans les centres de consultations parents-enfants.

Les trois principaux défis en relation avec l'accès aux prestations des OPUC évoqués dans les entretiens de groupe ont été réexaminés dans le cadre de la validation :

- De nombreuses personnes de ce groupe cible ne savent pas que les OPUC peuvent les aider.
- De nombreuses personnes de ce groupe cible sont atteintes de manière tardive (p. ex. après une longue interruption).
- L'accès est limité si les prestations des OPUC sont payantes.

La valeur moyenne d'approbation de ces énoncés était élevée, à 5,2 points. Parmi les explications, il a également été souligné que les personnes n'avaient parfois pas le courage de s'adresser aux OPUC et qu'il existait un blocage quant à la sollicitation d'un service public. Concernant le caractère payant des conseils, il a été avancé que le prix reflétait également la valeur de la prestation et ne devait donc pas être considéré comme un facteur nécessairement négatif.

Les spécialistes des (anciens) services de consultation soutenus par des aides financières selon la LEg ont confirmé les difficultés citées lors des entretiens de groupe relatives à l'accès aux offres des OPUC pour le groupe cible des femmes en retour à l'emploi. En ce qui concerne les ORP, les spécialistes des anciens services de consultation ont cité les restrictions suivantes au sujet de l'accès :

- Les personnes sans droit (potentiel) aux indemnités de chômage n'ont généralement pas l'idée de s'adresser à un ORP, et peu de gens savent qu'un conseil gratuit de l'ORP est également proposé dans cette situation. Cela peut être dû au fait qu'il n'est pas dans le mandat ou dans l'esprit des autorités en charge du marché du travail de faire une promotion active de leurs prestations.
- Un autre obstacle cité est le caractère contraignant : un conseil auprès d'un ORP est généralement associé aux mêmes obligations que le droit aux indemnités journalières de chômage. Les

³¹ 88 % des participantes et participants à « viamia » ont un travail. Il ne s'agit donc pas dans ce cas d'un retour à l'emploi au sens classique du terme, mais plutôt des situations de départ 1 et 2 (cf. chapitre 4.1).

bénéficiaires doivent donc prouver qu'ils ont activement cherché du travail conformément aux modalités convenues.

6. Conclusions et recommandations

Parmi les services de consultation qui percevaient jusqu'en 2018 des aides financières selon la LEg, un peu plus de la moitié ont cessé de fournir des conseils aux particuliers. Les services ayant subsisté reçoivent à présent une aide cantonale, mais principalement pour l'activité de conseil dans le domaine juridique. Pour les services encore existants, on constate une réduction du nombre de conseils dans le domaine Emploi et carrière, tandis que le conseil aux entreprises et le conseil aux clientes et clients sur mandat institutionnel ont gagné en importance. Les demandes d'aide financière pour le conseil dans le domaine Emploi et carrière adressées par ces services aux cantons ont généralement été rejetées au motif que ce type de prestations étaient déjà fournies par les ORP, l'aide sociale ou les OPUC.

L'étude montre également que divers facteurs influant sur le retour à l'emploi ou la poursuite de l'activité professionnelle peuvent être ciblés au moyen de prestations de conseil. Au niveau des pouvoirs publics, ces prestations sont surtout proposées dans le cadre des OPUC. De l'avis des spécialistes des OPUC ayant participé à l'étude, les instruments dont disposent les OPUC permettent de couvrir la majorité des besoins des femmes en situation de retour à l'emploi. Il a cependant été souligné que la gamme des prestations proposées ainsi que leur orientation spécifique sur le groupe cible des personnes en situation de retour à l'emploi variaient d'un canton à l'autre. Des difficultés sont évoquées en premier lieu en rapport avec l'accès au groupe des femmes en retour à l'emploi : souvent, les femmes potentiellement intéressées ne savent absolument pas que les OPUC proposent des services de conseil sur le thème du retour à la vie professionnelle.

Conformément au mandat de l'étude, la formulation des recommandations se concentre surtout sur les prestations des OPUC. Ces recommandations proposent des pistes pour accroître la notoriété des offres des OPUC dans le domaine du retour à l'emploi, ainsi que pour les optimiser et les développer. Toutefois, d'autres acteurs sont également concernés par les recommandations 1 à 3.

Sur la base des résultats des différentes approches méthodologiques et des différentes sources d'information, les auteures distinguent cinq champs thématiques, d'où elles déduisent les recommandations formulées. A la différence des chapitres précédents, qui présentent les appréciations issues de la littérature et des échanges avec les spécialistes, ce chapitre propose une synthèse. Pour élaborer cette synthèse, les auteures ont procédé à une pondération. Afin de refléter les recommandations du point de vue de la pratique, une validation a été réalisée auprès des participantes et participants aux entretiens de groupe (représentantes et représentants des OPUC). Les recommandations ont été jugées (très) appropriées et pertinentes. Les résultats de cette validation sont disponibles à l'annexe E. Par ailleurs, les recommandations ont été discutées et affinées dans le cadre d'une séance avec le groupe d'accompagnement.

6.1 Recommandation 1 : clarifier les rôles et les tâches dans le domaine du retour à l'emploi

Contexte

Dans les entretiens de groupe et les entretiens avec les spécialistes, il a été déclaré à plusieurs reprises que les OPUC atteindraient parfois ses limites en matière de conseil dans le domaine du retour à l'emploi. Deux dimensions doivent être considérées : d'une part, les thématiques spécifiques relatives au contexte du retour à l'emploi (p. ex. situation de divorce, coaching parental / de couple, conseil budgétaire), et d'autre part, l'ensemble du processus de retour à l'emploi proprement dit. Ce dernier domaine couvre un spectre allant d'un premier point de contact à bas seuil pour répondre aux questions jusqu'à l'accompagnement dans la réalisation de la stratégie de retour à l'emploi convenue (p. ex. organisation de stages, aide concrète dans la recherche d'emploi). Concernant ces aspects, les déclarations des spécialistes des OPUC ont montré que la délimitation des secteurs de prestations des OPUC était définie et interprétée différemment d'un canton à l'autre.

De même, les réponses fournies par les autres représentantes et représentants cantonaux révèlent qu'il subsiste parfois un certain flou dans la délimitation des compétences entre les différents organismes publics. Enfin, l'étude réalisée sur mandat du SEFRI sur les besoins des OPUC cantonaux en matière de développement et de coordination identifie également un besoin d'action dans ce domaine et recommande une clarification (Schmidlin et al. 2019, p. 92) : « les OPUC devraient élaborer une compréhension nationale qui définit le rôle qu'elle souhaite jouer à l'avenir dans le cadre du concept de l'apprentissage tout au long de la vie et de la gestion de carrière, la compréhension d'elle-même que celui-ci implique et en quoi elle se distingue des offres des autres services (publics) d'orientation. »

Cette recommandation ne cible pas spécifiquement le champ d'action des OPUC, mais s'adresse au contraire aux acteurs de divers domaines (notamment la formation, les autorités chargées du marché du travail, l'aide sociale). Elle s'inscrit dans le cadre de la stratégie nationale OPUC (CDOPU 2021), qui fixe pour objectif aux services des OPUC une coopération étroite avec leurs partenaires de la formation, de la collaboration interinstitutionnelle et de l'économie, au niveau national et cantonal.

Recommandation

Les auteures de la présente étude recommandent de clarifier et de communiquer, dans le cadre de la collaboration interinstitutionnelle, les rôles et attributions de tous les acteurs impliqués dans le domaine du retour à l'emploi. Dans ce contexte, il s'agit également de clarifier les offres qui doivent être proposées par des intervenants publics. La mise en œuvre de la recommandation de Schmidlin et al. (2019) permettrait de créer pour ce domaine les bases nécessaires au niveau national. Cependant, une approche spécifiquement cantonale a aussi son importance : la délimitation avec les autres offres doit être définie dans chaque canton, dans le cadre du mandat légal, en coopération et en concertation avec les autres acteurs régionaux impliqués. Cela permettra de tenir compte des spécificités cantonales en termes de bases légales et de conditions-cadres. Il conviendra à cet égard de veiller à l'adéquation entre tâches et ressources disponibles : par exemple, si les tâches d'un acteur sont élargies, les ressources à sa disposition devront être augmentées en conséquence.

Par ailleurs, il est recommandé de renforcer la collaboration interinstitutionnelle dans le domaine du retour à l'emploi (p. ex. par l'instauration de plateformes d'échanges réguliers) de manière durable, en vue de garantir une bonne collaboration des différents domaines permettant l'orientation adaptée des clientes vers les services compétents.

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

Contexte

Le conseil aux personnes avant et pendant la phase de fondation d'une famille sur la question de la poursuite de l'activité professionnelle relève de la planification de carrière. Se pose ici la question de savoir dans quelle proportion les OPUC et d'autres acteurs doivent être proactifs dans le contact auprès du groupe cible. Le travail général de sensibilisation a été à plusieurs reprises évoqué dans les entretiens de groupe, et certains OCPUC considèrent qu'il relève de leurs prestations. Le travail de sensibilisation doit porter en premier lieu sur les conséquences potentielles d'une sortie du marché du travail ainsi que sur les bénéfices d'une communication précoce et ouverte avec les employeurs et dans le couple. Une telle sensibilisation doit (aussi) cibler des personnes qui ne se sont pas encore activement concernées par la thématique de l'interruption de l'activité professionnelle ou du retour à l'emploi, ou tout du moins qui n'ont pas encore activement recherché des offres de conseil sur ces thèmes. Concernant le contact direct avec les personnes (potentiellement) concernées, la possibilité d'une collaboration avec les consultations parents-enfants a été mentionnée à plusieurs reprises et est jugée intéressante, bien qu'elle soit à l'heure actuelle très peu développée.

La sensibilisation à l'égard de la planification active de la carrière tout au long de la vie professionnelle correspond également à l'un des objectifs de la stratégie nationale OPUC (CDOPU 2021). L'importance des prestations à caractère préventif a également été soulignée dans la littérature (cf. chapitre 4.2). Cet aspect a par ailleurs considérablement gagné en importance à la lumière de récents arrêts du Tribunal fédéral venus modifier la pratique dans le domaine de l'obligation d'entretien après un divorce³². Mais d'autres acteurs également (notamment dans le domaine de la formation) peuvent prendre en charge des tâches de sensibilisation. Si une délimitation précise des attributions s'impose dans d'autres domaines, les missions d'information proactive peuvent être assumées par plusieurs acteurs en parallèle.

³² cf. ATF 5A_907/2018 du 3 novembre 2020 et ATF 5A_104/2018 du 2 février 2021, qui a p. ex. modifié la définition du mariage dit « *lebensprägend* » (c'est-à-dire ayant eu une influence décisive sur la vie d'un couple) et mis fin à la pratique selon laquelle une femme de 45 ans ne pouvait raisonnablement être contrainte de reprendre une activité professionnelle. La dernière décision en date sur ce thème (ATF 5A_568/2021 du 25 mars 2022) arrête en outre que chacun des époux est responsable de pourvoir à son propre entretien et limite ainsi le droit aux contributions d'entretien.

Recommandation

Recommandations :

- Clarification du mandat : définir les acteurs (p. ex. OPUC, écoles de degré secondaire I, écoles professionnelles) qui devraient être chargés, dans le cadre de leur mission, de l'information et du conseil aux personnes qui n'ont pas encore fondé une famille, ainsi que du contact proactif.
- Travail de sensibilisation général dans les offres de conseil existantes des OPUC : intégrer la planification de carrière en lien avec les étapes familiales dans d'autres offres ou services de consultation, en soulignant les conséquences d'un abandon de l'activité professionnelle (en particulier lors du conseil de jeunes adultes, par exemple dans le cadre des événements d'orientation organisés dans les écoles professionnelles).
- Contact direct avec les personnes concernées à envisager : diffusion d'informations sur l'offre de conseil des OPUC par d'autres organisations intervenantes telles que les consultations parents-enfants, les cours de préparation à l'accouchement, les associations de mères (p. ex. mise à disposition de dépliants dans leurs locaux ; sensibilisation de ces acteurs pour qu'ils attirent activement l'attention des femmes sur ces offres).

6.3 Recommandation 3 : sensibilisation des employeurs

Contexte

Les entreprises sont un acteur central dans le retour à l'emploi et/ou la planification préventive de l'abandon de l'activité professionnelle lors de la fondation d'une famille (cf. également littérature, chapitre 4.2). La sensibilisation des entreprises se rapporte globalement à la création d'une culture d'entreprise favorable à la famille : celle-ci peut, d'une part, favoriser le maintien en poste dans l'entreprise des femmes après la naissance de leur enfant, et d'autre part, faciliter le retour à l'emploi de celles qui auront fait le choix d'interrompre leur activité professionnelle pendant une période prolongée. Il paraît donc important de sensibiliser davantage les entreprises à une planification active de la carrière de leur personnel, notamment en lien avec les étapes familiales. Il convient en outre de définir dans quelle mesure ce travail de sensibilisation fait partie des attributions des différents acteurs. Dans le cadre de l'étude, les OPUC, les autorités en charge du marché du travail ainsi que les associations professionnelles ont été identifiées comme des acteurs possibles.

Hirschi (2018) aussi juge importante la coopération des OPUC avec les entreprises, en particulier pour accroître la portée auprès des personnes faiblement qualifiées, qui pourraient être approchées plus facilement dans le cadre d'interventions en entreprise. L'étude de Schmidlin et al. (2019) révèle cependant que les employeurs manifestent peu d'intérêt pour une offre sur place, dans leurs locaux. Les entreprises sont plus intéressées par des offres de conseil pour leur personnel (p. ex. dans le domaine de la conciliation entre famille et travail), mais plutôt à l'extérieur. Elles pourraient envisager de jouer un rôle de recommandation et d'adresser leurs collaboratrices et collaborateurs vers les offres correspondantes. Il apparaît donc d'autant plus important qu'elles connaissent l'offre des OPUC.

Recommandation

Recommandations :

- Clarification du mandat : évaluer quels acteurs (p. ex. OPUC, offices du travail ou associations professionnelles) pourraient se charger de l'information et de la sensibilisation des employeurs en tant que prestations proactives de prévention.
- Concernant les OPUC : travail de sensibilisation sur l'importance de la planification de carrière en lien avec les étapes familiales au sein de l'offre existante (p. ex. séances d'information, visites) et, le cas échéant, renforcement des liens avec les associations professionnelles (information sur l'offre de conseil des OPUC).

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

Contexte

Selon les informations recueillies lors des entretiens de groupe et des entretiens avec les spécialistes, l'offre des OPUC en matière de retour à l'emploi n'est pas encore suffisamment connue. Les OPUC sont perçues en premier lieu comme une offre de conseil professionnelle pour les jeunes. C'est également ce que confirment Schmidlin et al. (2019), qui concluent, sur la base d'une enquête auprès de la population, que les OPUC sont surtout connues du public comme une offre d'orientation dans le contexte du choix de la profession et de la formation. Dans le même temps, le besoin dans le domaine du retour à l'emploi semble bien réel. Ainsi, 85 % des personnes interrogées considèrent intéressante ou très intéressante une future offre des OPUC axée sur le retour sur le marché du travail.

Dans le recours à l'offre « *viamia* », en revanche, seule une petite partie des personnes conseillées (de plus de 40 ans) considèrent le retour à l'emploi comme un thème pertinent (Walker et al. 2022).

Dans quelle mesure le caractère payant de l'offre constitue-t-il un obstacle ? Les réponses des spécialistes et des études disponibles à cette question sont variables. Ainsi, par exemple, Hirschi (2018), de même que l'évaluation de la phase pilote de « *viamia* » (Walker et al., 2022), recommandent de rendre gratuites les offres payantes et/ou de maintenir les offres gratuites existantes (comme « *viamia* »). Schmidlin et al. (2019), en revanche, arrivent à la conclusion, d'après une enquête auprès de la population, que le caractère payant des offres ne constitue pas un obstacle au conseil de carrière (à condition toutefois que les frais n'excèdent pas 100 CHF par heure). L'évaluation de « *viamia* » fait apparaître une facilité d'accès plus faible pour les personnes peu qualifiées, même avec une offre gratuite. Il semblerait qu'il existe d'emblée des obstacles importants pour ce groupe cible spécifique, obstacles que le caractère payant des offres tendrait à aggraver. Cependant, de l'avis des spécialistes interrogé-e-s, la facilité d'accès apparaît encore plus importante que la gratuité. A cet égard, le développement d'une offre en ligne pourrait représenter une solution. C'est également le point de vue défendu par Hirschi (2018) ainsi que par Schmidlin et al. (2019).

L'importance d'une prospection différenciée et adaptée aux différents groupes cibles a également été soulignée dans les entretiens de groupe et avec les spécialistes. Cette conclusion rejoint celle de l'évaluation de « viamia », qui propose une publicité ciblée pour accroître la portée auprès des personnes peu qualifiées.

Recommandation

Recommandations :

- Les thèmes de la planification de carrière en relation avec la fondation d'une famille et le retour à l'emploi devraient être clairement visibles sur le site web des OPUC, et faciles et rapides à trouver pour le groupe cible des personnes en situation de retour à l'emploi.
- Des mesures spécifiques à réaliser par les OPUC sont à envisager : p. ex. événements sur le sujet, Job Cafés. Certains événements pourraient également être médiatisés, par exemple en y invitant des journalistes (en vue d'attirer l'attention du grand public).
- Des possibilités de consultation en ligne devraient être proposées et être communiquées sur le site web (p. ex. demandes par e-mail, éventuellement chat, appel vidéo).
- Une offre de base de services de conseil devrait être accessible gratuitement pour les personnes disposant de moyens financiers restreints.

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

Contexte

Certains services des OPUC disposent d'un personnel qualifié spécialisé dans les thématiques du retour à l'emploi et de la conciliation entre vie professionnelle et familiale, sans toutefois que cette spécialisation découle nécessairement de formations continues spécifiques. Dans d'autres services, les tâches de conseil sont attribuées en tenant compte des affinités particulières des conseillères et conseillers avec cette thématique. Des connaissances spécialisées permettent de mieux appréhender certaines difficultés concrètes et situations complexes, comme par exemple lors d'un divorce. Il pourrait également s'agir de connaissances spécialisées concernant, par exemple, d'autres institutions vers lesquelles orienter les clientes présentant des problématiques particulières, ou des programmes spécifiques pour les femmes en retour à l'emploi proposés par les employeurs.

Dans ce contexte également, Schmidlin et al. (2019) arrivent à la conclusion que « les conseillers n'ont encore qu'une expérience limitée, voire nulle, auprès des catégories plus âgées, dont les besoins, du fait de leur expérience professionnelle et personnelle, diffèrent de ceux de la clientèle prise en charge jusqu'à présent, majoritairement plus jeune ». La question d'une spécialisation se pose donc. La stratégie nationale OPUC souligne aussi que des méthodes et instruments développés pour des groupes cibles spécifiques doivent être proposés pour l'offre destinée aux adultes en matière de planification de carrière individuelle (CDOPU 2021).

La spécialisation pourrait être appuyée par des offres de formation continue (p. ex. proposées par le Centre suisse de services Formation professionnelle CSFO ou dans le cadre de cursus spécifiques de hautes écoles dans le domaine de l'orientation professionnelle et de carrière). Selon les demandes adressées au CSFO, une seule formation continue a été proposée sur ce thème, mais il n'existe pas d'offres régulières (aucune notamment dans l'offre actuelle de formations continues), et cette thématique est très peu présente dans les autres offres.

Recommandation

Il est recommandé de renforcer l'approche de la spécialisation au sein des OPUC, de préférence par des formations continues adaptées. Les auteures ne vont toutefois pas jusqu'à recommander la création d'une structure organisationnelle dédiée (en fonction des résultats aux questions de la délimitation dans le cadre des recommandations 1-3, un service d'orientation spécifique peut constituer une option, mais cette possibilité ne requiert pas de recommandation distincte ici).

6.6 Vue d'ensemble des recommandations

Voici un résumé des recommandations formulées :

1. Clarifier les rôles et les tâches dans le domaine du retour à l'emploi :
 - 1.1 Dans le cadre de la collaboration interinstitutionnelle, il convient de réfléchir à la répartition des tâches de conseil en retour à l'emploi entre les différents acteurs. Une approche cantonale apparaît essentielle : la délimitation avec d'autres offres doit être définie dans chaque canton, dans le cadre du mandat légal, en coopération et en concertation avec tous les acteurs régionaux impliqués.
2. Information proactive pour prévenir l'interruption de l'activité professionnelle :
 - 2.1 Clarification du mandat : il convient de définir les acteurs (p. ex. OPUC, écoles de degré secondaire I, écoles professionnelles) qui devraient être chargés, dans le cadre de leur mission, de l'information proactive et du conseil aux personnes qui n'ont pas encore fondé une famille.
 - 2.2 Travail de sensibilisation général dans les offres de conseil existantes des OPUC : il importe d'intégrer la planification de carrière en lien avec les étapes familiales dans d'autres offres ou services de consultation, en soulignant les conséquences d'un abandon de l'activité professionnelle (en particulier lors du conseil de jeunes adultes, par exemple dans le cadre des événements d'orientation organisés dans les écoles professionnelles).
 - 2.3 Contact direct avec les personnes concernées à envisager : des informations sur l'offre de conseil des OPUC doivent être diffusées par d'autres organisations intervenantes telles que les consultations parents-enfants ou les cours de préparation à l'accouchement (p. ex. mise à disposition de dépliants).
3. Sensibilisation des employeurs :
 - 3.1 Clarification du mandat : il convient d'évaluer quels acteurs (p. ex. OPUC, offices du travail ou associations professionnelles) pourraient se charger de l'information et de la sensibilisation des employeurs en tant que prestations proactives de prévention.
 - 3.2 Concernant les OPUC : le travail de sensibilisation sur l'importance de la planification de carrière en lien avec les étapes familiales devrait être intensifié au sein de l'offre

existante (p. ex. séances d'information, visites) et, le cas échéant, les liens avec les associations professionnelles devraient être renforcés (information sur l'offre de conseil des OPUC).

4. Approche adaptée aux personnes concernées et accès facilité aux offres des OPUC :
 - 4.1 Les thèmes de la planification de carrière en relation avec la fondation d'une famille et le retour à l'emploi devraient être clairement visibles sur le site web des OPUC, et faciles et rapides à trouver pour le groupe cible des personnes en situation de retour à l'emploi.
 - 4.2 Des mesures spécifiques à réaliser par les OPUC sont à envisager : p. ex. événements sur le sujet, Job Cafés. Certains événements pourraient également être médiatisés, par exemple en y invitant des journalistes (en vue d'attirer l'attention du grand public).
 - 4.3 Des possibilités de consultation en ligne devraient être proposées et être communiquées sur le site web (p. ex. demandes par e-mail, éventuellement chat, appel vidéo).
 - 4.4 Une offre de base de services de conseil devrait être accessible gratuitement pour les personnes disposant de moyens financiers restreints.
5. Spécialisation des conseillères et conseillers des OPUC sur le thème du retour à l'emploi :
 - 5.1 Il est recommandé de continuer à promouvoir l'approche de la spécialisation au sein des OPUC.

A. Littérature

- Baumgarten, D.; Kassner, K.; Maihofer, A. & Wehner, N. (2012). Warum werden manche Männer Väter, andere nicht? - Männlichkeit und Kinderwunsch.
- Baumgarten, D.; Wehner, N.; Maihofer, A. & Schwiter, K. (2016). „Wenn Vater, dann will ich Teilzeit arbeiten“. Die Verknüpfung von Berufs- und Familienvorstellungen bei 30-jährigen Männern aus der deutschsprachigen Schweiz, GENDER Sonderheft 4, S. 76–91.
- Bergemann, A. & Van den Berg, G. J. (2008). Active Labor Market Policy Effects for Women in Europe—A Survey. *Annales d'Économie et de Statistique*, 91/92, 385–408.
<https://doi.org/10.2307/27917252>
- Bernhardsgrütter, A. (2020). Laufbahnberatung von Wiedereinsteigerinnen nach mehrjähriger Abwesenheit vom Arbeitsmarkt—Beratungsansätze für die Praxis [Diplomarbeit, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften]. <https://digitalcollection.zhaw.ch/bitstream/11475/23404/1/Masterarbeit%20MAS%20BSLB%20Bernhardsgruetter%20Angela.pdf>
- Berthold-Meister, C. (2015). Berufliche Neuorientierung von Frauen in der Lebensmitte - Handlungsempfehlungen für die Praxis [Diplomarbeit, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften] <https://digitalcollection.zhaw.ch/bitstream/11475/10957/1/Berthold-Meister%20Cornelia%20MAS%20BSLB%2013F.pdf>
- Bredtmann, J.; Kluge, J. & Schaffner, S. (2009) : Women's Fertility and Employment Decisions under Two Political Systems - Comparing East and West Germany before Reunification, Ruhr Economic Papers, No. 149, ISBN 978-3-86788-165-4, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI), Essen.
- Contrôle fédéral des finances (2014). Examen de l'efficacité de la gestion financière - Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, rapport 14417.
- Contrôle fédéral des finances (2018). Audit subventions des mesures visant à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes – Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, rapport 17490.
- Debus, M.; Palfy, P. & Philipp, S. (2018). Zurück im Beruf—Eine Studie zum beruflichen Wiedereinstieg von Müttern. Universität Zürich
- Diener, K.; Götz, S.; Schreyer, F. & Stephan, G. (2013): Lange Erwerbsunterbrechungen von Frauen: Beruflicher Wiedereinstieg mit Hürden, IAB-Kurzbericht, No. 14/2015, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/158465/1/kb2015-14.pdf>
- Diener, K.; Götz, S.; Schreyer, F. & Stephan, G. (2015): Mütter und pflegende Frauen: Modellprogramm unterstützt die Berufsrückkehr nach langer Unterbrechung, IAB-Kurzbericht, No.

14/2015, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/158465/1/kb2015-14.pdf>

Drasch, K. (2013). The re-entry of mothers in Germany into employment after family-related interruptions: empirical evidence and methodological aspects from a life course perspective. (IAB-Bibliothek (Dissertationen), 343). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
<https://doi.org/10.3278/300813w>

Drever, A.; Spiess, C. K. (2006): Netzwerke sind bei der Stellenfindung von Migranten bedeutend, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 73, Iss. 22, pp. 327-331

Feider, C. (2006). Berufsrückkehrerinnen. Erwerbs- und Familienverläufe nach Qualifizierungsmaßnahmen aus biographischer Perspektive. Bertelsmann.

Hermann, M., Bosshardt, L., Craviolin J. (2021). Frauen in freien Berufen Studie des SVFB zum unausgeschöpften Potenzial hochqualifizierter Frauen.

Hirschi, A. (2012). The career resources model: an integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369-383.
[doi:10.1080/03069885.2012.700506](https://doi.org/10.1080/03069885.2012.700506)

Hirschi, A. (2018). Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB). Bericht im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI im Rahmen des Projekts «Berufsbildung 2030 – Vision und Strategische Leitlinien»

Hoch, N. (2021). Finanzierung der institutionellen Kinderbetreuung und Elterntarife. Soziale Sicherheit CHSS, Bundesamt für Sozialversicherungen BSV. <https://soziale-sicherheit-chss.ch/de/finanzierung-der-institutionellen-kinderbetreuung-und-elterntarife/>

Jung, D. (2012). Gute Unternehmenspraxis im beruflichen Wiedereinstieg. Ergebnisse der „Unternehmensbefragung 2012“ im Rahmen der Evaluation des Hessischen Landesprogramms NeW Netzwerk Wiedereinstieg. Frankfurt am Main.

KBSB (2021). Nationale Strategie für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) – 22. Oktober 2021.

Kreyenfeld, M.; Konietzka, D. & Böhm, S. (2007). Die Bildungsungleichheit des Erwerbsverhaltens von Frauen mit Kindern. Westdeutschland im Vergleich zwischen 1976 und 2004. Max-Planck-Institut für demografische Forschung, Rostock.

Kurth, U. (2008). Aller Anfang ist leicht – Strategien zum Wiedereinstieg in Lernprozesse – Schwerpunkt „Frauenbildung“. In: Egger, R., Mikula, R., Haring, S., Felbinger, A., Pilch-Ortega, A. (eds) Orte des Lernens. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
https://doi.org/10.1007/978-3-531-91146-5_13

Maihofer, A.; Baumgarten, D.; Kassner, K. & Wehner, N. (2010). Familiengründung und Kinderlosigkeit bei Männern - Bedingungen von Vaterschaft heute im Spannungsfeld zwischen alten und neuen Männlichkeitsnormen. ZGS Diskussions-Papier. Zentrum Gender Studies, Basel.

Message Loi sur l'égalité (1993). Message concernant la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité) et l'arrêté fédéral relatif à une modification de l'ordonnance concernant l'attribution des offices aux départements et des services à la Chancellerie fédérale du 24 février 1993. FF 1993 I 1163.

Office fédéral de la statistique (2015). Modèles d'activité professionnelle des couples avec ou sans enfants dans le ménage, ESPA, cc-20.05.01.03.04.

Office fédéral de la statistique (2016). Enquête suisse sur la population active - Les mères sur le marché du travail.

Office fédéral de la statistique (2019a). Répartition des tâches domestiques dans les ménages de couple, Enquête sur les familles et les générations 2018, su-f-01.07.05.08.

Office fédéral de la statistique (2019b). Répartition des soins aux enfants dans les ménages de couple avec enfants de moins de 13 ans, Enquête sur les familles et les générations 2018, su-f-01.07.05.09.

Office fédéral de la statistique (2020). Accueil extrafamilial et parascolaire des enfants en 2018: nouveaux résultats. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home.gnpdetail.2019-0547.html>

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

Office fédéral de la statistique (2021b). Personnes sans activité professionnelle 15 à 64 ans, 1991-2020, ESPA, cc-f-20.04.02.03.01.

Office fédéral de la statistique (2021c). Taux d'occupation des personnes actives occupées de 15 à 64 ans, 1991-2020, ESPA, T 03.02.01.15.

Office fédéral de la statistique (2021d). Statut d'activité de la population résidante permanente de 15 à 64 ans, 1991-2020, ESPA, T 03.02.00.02.02.

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

Office fédéral de la statistique (2021f). Taux d'activité en équivalents plein temps des 15 à 64 ans selon la nationalité et le type de famille, ESPA, T 03.02.00.01.03.

Office fédéral de la statistique (2021g). Personnes en sous-emploi et taux de sous-emploi, ESPA, cc-f-20.04.02.05.01.

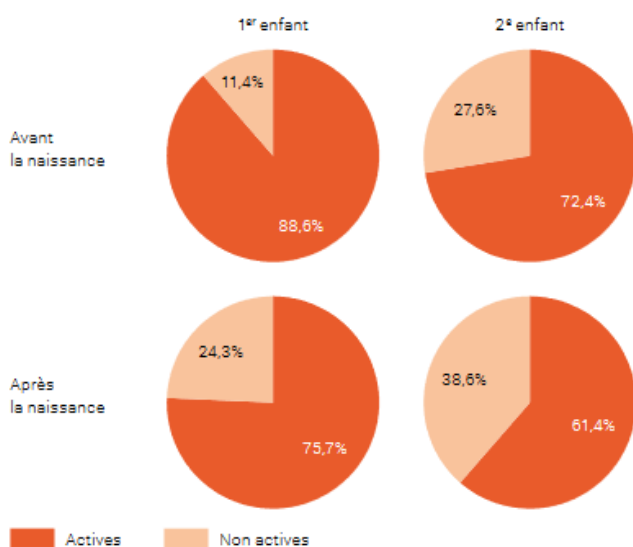
- Office fédéral de la statistique (2021h). Personnes touchées par le manque de travail, ESPA, T 03.03.01.26.
- Office fédéral de la statistique (2021i). Modèles d'activité professionnelle des couples selon l'âge du plus jeune enfant et nombre d'enfants dans le ménage, ESPA, cc-f-20.04.03.03.01.
- Office fédéral de la statistique (2021j). Les familles en Suisse - Rapport statistique 2021.
- Preisser, R. & Völzke, R. (2007). Kompetenzbilanzierung – Hintergründe, Verfahren, Entwicklungsnotwendigkeiten. In: Repot: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung (30). S. 62-71
- Pro Familia (2020). Wiedereinstieg von Frauen in den Arbeitsmarkt. URL: https://www.profamilia.ch/images/Downloads/Factsheets/Wiedereinstieg_von_Frauen_in_den_Arbeitsmarkt_2020_d.pdf
- Schmidlin, S., Kobelt, E., Allemann Theilkäs E. (2019). Entwicklungs- und Koordinationsbedarf der kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB). Im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation und der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK).
- Sonnabend, Hendrik (2013): Warum soziale Netzwerke für den Arbeitsmarkt bedeutend sind. Ein Beitrag aus der Perspektive der Arbeitsmarktökonomik. In: Junge, Thorsten (Hrsg.): Soziale Netzwerke im Diskurs. URL: <http://ifbm.fernuni-hagen.de/lehrgebiete/bildmed/medien-im-diskurs>
- Stern, S. & Trageser, J. (2011). Erhebung zur Gesetzgebung in der Schweiz zur Beratung von Erwachsenen im Bereich (Wieder-)Einstieg ins Erwerbsleben und berufliche Neuorientierung / Laufbahnplanung, Zürich. Im Auftrag des Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann.
- Suri, M., Liechti, D., Möhr, T., Hartmann, I. & Keller, N. (2022). Geschlechtergleichstellung im Bereich arbeitsmarktliche Massnahmen. Im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft.
- Walker, P., Steinmann, S., Hänni, E. & Strahm, S. (2022). Evaluation Pilotphase viamia 2021. Umsetzung und Wirkung, im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation.
- Weber, F.; Friedl-Schafferhans, M. & Hager, I. (2013): Information, Beratung, Betreuung und Förderung von Wiedereinsteigerinnen im Burgenland: Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS Burgenland, AMS info, No. 246, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien.
- Weissbach, B. & Weissbach H.J. (2014). Kompetenzbilanzierung als bewusstseins- und identitätsbildender Prozess. Journal für Psychologie, Jg. 22 (2014), no.2.

Wroblewski, A.; Leitner, A. & Latcheva, R (2011). Wiedereinstieg Weiterbildung: Weiterbildungsmotivation und Realisierungschancen von(formal) gering qualifizierten Wiedereinsteigerinnen. *Wirtschaft und Gesellschaft*, (2):1-17.

B. Compléments : analyse de la littérature et des données

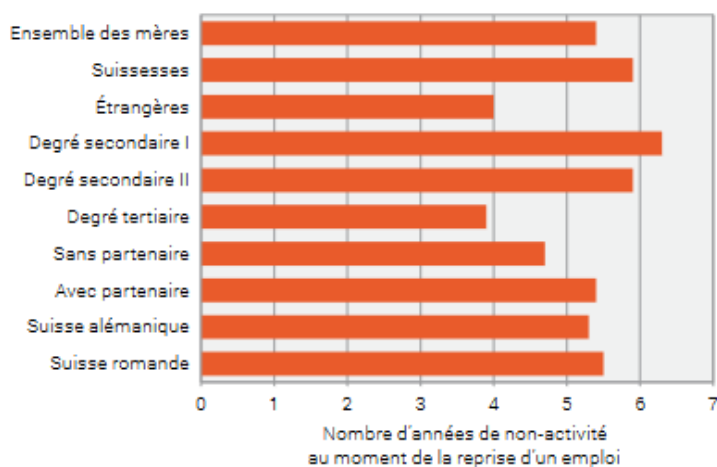
B.1 – Illustrations de l'analyse des données

Illustration 14 : statut des femmes sur le marché du travail avant et après la naissance d'un enfant, selon qu'il s'agisse du 1^{er} ou du 2^e enfant, en pour cent



Source : OFS 2016 (G 2.1). ESPA, moyenne des années 2010-2015

Illustration 15 : durée de la pause familiale des mères selon diverses caractéristiques



Source : OFS 2016 (G 3.2). ESPA, moyenne des années 2010-2015. Remarque : l'analyse porte sur les mères âgées de 25 à 54 ans avec au moins un enfant de moins de 15 ans dans le ménage.

B.2 – Offres de conseil à l'étranger : bref aperçu

Dans le cadre du service public de l'emploi (*Arbeitsmarktservice*, AMS), l'Autriche gère sur tout son territoire des « centres professionnels pour les femmes » proposant des prestations d'orientation et de réorientation professionnelle. L'offre comprend diverses composantes : orientation professionnelle, bilan de compétences, planification de carrière, qualification et aide à la recherche d'emploi ou de stage³³. Par ailleurs, un cours spécial portant sur le retour à l'emploi se propose d'aider les femmes à faire le point sur leurs compétences professionnelles et personnelles, avec notamment une offre de formation sur mesure pour l'aide à la recherche d'emploi. Indépendamment de leur formation préalable et de leur niveau de qualification, les femmes inscrites à l'AMS peuvent également suivre des formations dans divers secteurs artisanaux et techniques (programme FiT – *Frauen in Handwerk und Technik*).

En Allemagne, il existe depuis 2009 un programme fédéral intitulé *Perspektive Wiedereinstieg* (Perspective Retour à l'emploi)³⁴. L'offre encourage le retour à la vie professionnelle après une pause de plus de trois ans pour raisons familiales³⁵.

³³ Source : <https://www.ams.at/arbetsuchende/frauen/frauenberufszentrum>.

³⁴ Source : <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/-perspektive-wiedereinstieg-potenziale-erschliessen-abschlussveroeffentlichung--186340>. Une évaluation de ce programme a été publiée en 2013 : Diener et al. 2013.

³⁵ Le programme est géré par le ministère fédéral de la Famille, des Personnes âgées, de la Femme et de la Jeunesse (BMFSFJ), en coopération avec l'Agence fédérale pour l'emploi (BA).

C. Vue d'ensemble de l'évolution des domaines d'activité






Le tableau ci-dessous présente de manière sommaire les domaines d'activité des différents services de consultation ainsi que leur évolution. Cette représentation renseigne uniquement sur le poids respectif des différents domaines d'activité à l'intérieur de chaque service de consultation. Exemple de lecture : le centre de consultation frac proposait en 2016 principalement des conseils dans le domaine Emploi et carrière. En 2021, ce domaine d'activité avait sensiblement reculé, au profit des offres d'insertion professionnelle sur mandat de partenaires institutionnels.

Tableau 4 : évolution des domaines d'activité

Services de consultation ayant perçu des aides financières selon la LEG	Domaines d'activité	
	2016	2021
Frac – Centre d'information et de consultation – Construire sa vie professionnelle		
Fraw – frau arbeit weiterbildung		-
Espacefemmes – frauenraum		
Fachstelle Beratung Arbeit und Beruf		
CAP – Conseil et accompagnement professionnel		
Infostelle Frau+Arbeit		
Consultorio giuridico Donna & Lavoro / Consultorio sportello Donna		
CariElle&Lui		-
freuw – frauen einsteigen umsteigen weiterkommen		-

Bureau UND



Légende :  = conseil Emploi et carrière ;  = conseil juridique ;  = conseil aux entreprises ;  = client-e-s institutionnel-le-s (ORP, aide sociale, etc.) ;  = autres (p. ex. travail de sensibilisation, formations, activités de groupe). La taille des points est proportionnelle à l'importance relative du domaine dans les activités de l'organisation. Ils renseignent uniquement sur la pondération des activités à l'intérieur de chaque organisation, et ne peuvent servir à comparer l'étendue effective des différents domaines entre les services de consultation. Les informations proviennent des rapports annuels des organisations ainsi que des déclarations recueillies lors des entretiens, avec un degré de détail variable. Les intitulés des domaines d'activité ainsi que l'évaluation de leur importance relative ont été définis sur la base de ces informations.

D. Portraits des services de consultation

Frac – Centre d'information et de consultation – Construire sa vie professionnelle

Adresse	Rue de Morat 7, 2502 Bienne
Site web	www.frac.ch
Couverture géographique	Canton de Berne (régions Bienne, Seeland et Jura bernois)

	2016	2021 (données : 2019).
Organisation		<input checked="" type="checkbox"/> Encore existante <input type="checkbox"/> Dissoute
Conseil Emploi / carrière (non juridique)	<input checked="" type="checkbox"/> Oui : 553 personnes <input type="checkbox"/> Non	<input checked="" type="checkbox"/> Oui : 319 personnes <input type="checkbox"/> Non
Conseil juridique	<input checked="" type="checkbox"/> Oui : 38 personnes <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non (ou pas de façon prioritaire)
Contribution financière du BFEG	263 000 CHF	-
Contributions financières des cantons et des communes	env. 65 000 CHF	env. 95 000 CHF
Brève description de l'offre actuelle	<p>Outre l'offre de conseil aux particuliers, les personnes en recherche d'emploi reçoivent sur mandat des services sociaux et des autorités cantonales des conseils en insertion professionnelle (indépendamment des questions d'égalité entre femmes et hommes). L'organisation prend également en charge certains mandats spécifiques (p. ex. prestations pour les mères célibataires sur mandat d'un service social ; formation de rattrapage pour adultes).</p>	
Brève description des évolutions depuis 2016	<p>Le domaine du conseil aux particuliers, auparavant financé par le BFEG, existe toujours, mais les prestations ont été réduites d'environ 50 % après la suppression des aides. L'offre n'a connu aucune modification en termes de contenu (elle reste fortement axée sur le conseil juridique). D'autres domaines d'activité ont été développés (cf. plus haut). Actuellement, un budget d'environ 200 000 CHF est affecté au domaine des prestations aux particuliers. La moitié de cette somme est mobilisée par un travail de levée de fonds auprès de fondations, paroisses, etc. Le service de consultation était (et reste) en relation étroite avec l'office régional d'orientation professionnelle (OP). La contribution cantonale, qui était déjà versée en 2016, est restée inchangée. Aucune augmentation n'a pu être envisagée du fait de la pression budgétaire et d'un projet cantonal parallèle portant sur le développement des prestations des OPUC, qui prévoit également le développement des services de conseil en amont et en aval des prestations des OPUC.</p>	

	Après la suppression des aides financières, la ville de Bienne a sensiblement accru sa contribution (accent : prévention de l'aide sociale). En collaboration avec l'OP, une demande de projet a en outre été présentée au SEFRI, mais n'a pas encore été approuvée.
--	--

Fraw – frau arbeit weiterbildung

Adresse	Laupenstrasse 2, 3008 Berne
Site web	www.fraw.ch
Couverture géographique	Canton BE (région Mittelland-Plateau suisse)

	2016	2021 (données : 2019).
Organisation		<input type="checkbox"/> Encore existante <input checked="" type="checkbox"/> Dissoute depuis : 21.12.2021
Conseil Emploi / carrière (non juridique)	<input checked="" type="checkbox"/> Oui : 284 personnes <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non (2019 oui : 134 personnes)
Conseil juridique	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non (marginal : 2 personnes)	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Contribution financière du BFEG	env. 195 000 CHF	-
Contributions financières des cantons et des communes	60 000 CHF	(2019 : 45 000 CHF)
Brève description de l'offre actuelle	-	
Brève description des évolutions depuis 2016	<p>Malgré tous les efforts déployés, aucune solution alternative de financement à long terme n'a pu être trouvée. Après des échanges intensifs avec le canton (OPUC), la demande d'augmentation des fonds à 100 000 CHF a été rejetée. Une hausse des contributions cantonales était exclue – les subventions cantonales ont au contraire été réduites en 2017 pour des raisons de restriction budgétaire. Le canton a par ailleurs conditionné son soutien financier à une exigence de complémentarité avec l'offre des OPUC. Un projet cantonal actuel prévoit ainsi le développement des services de conseil en amont et en aval des prestations des OPUC.</p> <p>De plus, l'offre a été présentée à l'office cantonal d'action sociale ainsi qu'aux services sociaux des communes avoisinantes. Cette démarche n'a pas abouti, car des offres existent déjà pour les bénéficiaires de l'aide sociale. Des fondations ont également été contactées : des fonds ont été alloués pour un projet ponctuel, mais pas d'aide financière à long terme.</p> <p>L'activité de conseil a donc été régulièrement réduite, jusqu'à l'arrêt complet des activités du service de consultation à la fin de l'année 2021.</p>	

Espacefemmes – frauenraum

Adresse	St-Pierre 10, 1700 Fribourg
Site web	www.espacefemmes.org
Couverture géographique	Canton FR

	2016	2021 (données : 2019).
Organisation		<input checked="" type="checkbox"/> Encore existante <input type="checkbox"/> Dissoute
Conseil Emploi / carrière (non juridique)	<input checked="" type="checkbox"/> Oui : 168 personnes <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non, arrêt en mars 2020
Conseil juridique	<input checked="" type="checkbox"/> Oui : 438 personnes <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non, arrêt en septembre 2018
Contribution financière du BFEG	160 000 CHF	-
Contributions financières des cantons et des communes	12 000 CHF	Aucune pour le conseil aux particuliers
Brève description de l'offre actuelle	<p>Actuellement, le service ne propose pas de conseils individuels. Seules les activités de groupe ont été maintenues (cours de langue ainsi qu'offres sur les thèmes de l'emploi et de la santé). Les principaux groupes cibles demeurent les personnes faiblement qualifiées et les migrantes.</p>	
Brève description des évolutions depuis 2016	<p>Les services de conseil juridique individuel ont été supprimés dès 2018, car il devenait clair qu'aucun financement alternatif ne pourrait être trouvé. Le nombre des conseils individuels dans le domaine Emploi et carrière a progressivement diminué, avant l'arrêt complet en mars 2020. L'offre de base en tant que point de contact ainsi que les activités de groupe bénéficient d'un soutien financier cantonal, mais les négociations menées avec deux offices cantonaux pour le financement des conseils individuels ont échoué.</p> <p>Selon les déclarations du service de consultation, l'office des affaires sociales aurait justifié son refus par la volonté de ne pas créer de concurrence avec les avocats pour ce qui est du conseil juridique et avec les autorités en charge du marché du travail pour ce qui est de l'orientation professionnelle. Ces dernières, toutefois, n'ont pas souhaité mettre en place de mesures du marché du travail ciblant spécifiquement les femmes.</p> <p>Les services des OPUC ont pour leur part répondu qu'ils ne disposaient pas pour l'heure des fonds nécessaires pour financer une offre spécifique (même s'ils reconnaissaient l'existence d'un besoin). Des fondations ont également été sollicitées.</p>	

Fachstelle Beratung Arbeit und Beruf (aujourd'hui : beratungszentrum-gr.ch)

Adresse	Gürtelstrasse 24, 7001 Coire
Site web	www.beratungszentrum-gr.ch
Couverture géographique	Canton GR

	2016	2021 (données : 2019).
Organisation		<input checked="" type="checkbox"/> Encore existante <input type="checkbox"/> Dissoute
Conseil Emploi / carrière (non juridique)	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Conseil juridique	<input checked="" type="checkbox"/> Oui : 136 personnes <input type="checkbox"/> Non	<input checked="" type="checkbox"/> Oui : 131 personnes <input type="checkbox"/> Non
Contribution financière du BFEG	100 000 CHF	-
Contributions financières des cantons et des communes	25 000 CHF	125 000 CHF
Brève description de l'offre actuelle	<p>Le service propose des conseils dans le domaine du droit du travail et du droit des assurances sociales. Il effectue également un travail de sensibilisation sur le thème de l'égalité entre femmes et hommes (p. ex. dans les écoles) et gère des offres de formation sur les négociations contractuelles et salariales.</p>	
Brève description des évolutions depuis 2016	<p>L'orientation de l'offre n'a pratiquement pas changé, si ce n'est qu'elle s'adresse à présent également aux hommes (qui représentent toutefois encore moins de 10 % des personnes conseillées). La contribution auparavant versée par le BFEG a été entièrement compensée par le canton. Cet arrangement a été précédé de démarches intensives auprès du gouvernement et du Grand Conseil (p. ex. le projet a été présenté lors d'événements avec des membres du Grand Conseil). Des fondations et des communes ont également été sollicitées, mais sans succès.</p> <p>Le service de consultation a déclaré avoir créé au niveau cantonal une offre qualifiée à bas seuil dans le domaine du conseil juridique, qui continuera à être subventionnée. Le financement est versé par le bureau cantonal de l'égalité entre femmes et hommes (<i>Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann</i>).</p> <p>(Contexte de l'évolution antérieure : le conseil dans le domaine Emploi et carrière avait déjà été supprimé en 2012 conformément aux directives des organismes financeurs, le service ayant considéré qu'il relevait de la mission des OPUC.)</p>	

CAP – Conseil et accompagnement professionnel

Adresse	Rue Louis-Favre 1 2000 Neuchâtel	Quai de la Thiel 3 1400 Yverdon-les-Bains
Site web	www.cap-pro.ch	
Couverture géographique	Cantons NE et VD	

	2016	2021 (données : 2019).
Organisation		<input checked="" type="checkbox"/> Encore existante <input type="checkbox"/> Dissoute
Conseil Emploi / carrière (non juridique)	<input checked="" type="checkbox"/> Oui : 127 personnes <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non, arrêt fin 2018
Conseil juridique	<input checked="" type="checkbox"/> Oui : 32 personnes <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non, arrêt fin 2017
Contribution financière du BFEG	120 000 CHF	-
Contributions financières des cantons et des communes	1200 CHF	-
Brève description de l'offre actuelle	L'organisation a maintenu ses offres de conseil dans le domaine de l'insertion professionnelle sur mandat d'institutions (aide sociale, ORP, AI). En théorie, l'ancienne offre est toujours disponible, mais à des tarifs plus élevés, si bien qu'elle est très rarement sollicitée.	
Brève description des évolutions depuis 2016	<p>En raison des restrictions financières, le nombre des conseils (à tarif réduit) a progressivement diminué à compter de 2016, et ils ont complètement cessé fin 2018.</p> <p>Deux interpellations parlementaires ont été portées en vue d'obtenir d'autres financements cantonaux (cantons NE et VD)³⁶.</p> <p>Outre un échange écrit avec le gouvernement des deux cantons, une rencontre a eu lieu avec une conseillère d'Etat du canton de Vaud. Le service a opté pour la voie de l'intervention auprès des élus, car la thématique ne semblait dépendre des attributions d'aucun service administratif en place.</p> <p>Le canton de Neuchâtel a exclu toute poursuite du financement cantonal faute de ressources nécessaires et renvoyé aux prestations des OPUC (qui peuvent également être gratuites pour les adultes dans certaines circonstances). Le canton de Vaud a répondu négativement à l'interpellation en renvoyant aux prestations des ORP et de l'aide sociale, censées couvrir les besoins visés.</p>	

³⁶ VD : Aline Dupontet « Mort annoncée de l'aide financière fédérale aux services de consultation (art. 15 LEg), quelles conséquences pour le canton de Vaud ? » (16_INT_539) et NE : Florence Nater « Egalité hommes-femmes : mort annoncée de l'aide financière fédérale aux services de consultation (art. 15 LEg), quelles conséquences pour le canton de Neuchâtel ? » (16.156).

Infostelle Frau+Arbeit

Adresse	Frauenfelderstrasse 4, 8570 Weinfelden
Site web	www.frauundarbeit.ch
Couverture géographique	Cantons AR, TG, SG

	2016	2021 (données : 2019).
Organisation		<input checked="" type="checkbox"/> Encore existante <input type="checkbox"/> Dissoute
Conseil Emploi / carrière (non juridique)	<input checked="" type="checkbox"/> Oui : 227 personnes <input type="checkbox"/> Non	<input checked="" type="checkbox"/> Oui : 231 personnes <input type="checkbox"/> Non
Conseil juridique	<input checked="" type="checkbox"/> Oui : 483 personnes <input type="checkbox"/> Non	<input checked="" type="checkbox"/> Oui : 584 personnes <input type="checkbox"/> Non
Contribution financière du BFEG	187 000 CHF	-
Contributions financières des cantons et des communes	env. 175 000 CHF	env. 259 000 CHF
Brève description de l'offre actuelle	<p>Les offres proposées comprennent un conseil juridique en droit du travail et droit de l'égalité entre femmes et hommes, ainsi qu'un conseil dans le domaine Emploi et carrière, portant sur la conciliation entre travail et famille ainsi que sur la réorientation après une phase familiale.</p>	
Brève description des évolutions depuis 2016	<p>L'offre est restée inchangée, tant sur le plan organisationnel que thématique, si ce n'est qu'elle est à présent également ouverte aux hommes.</p> <p>La perte des aides financières a pu être largement compensée, grâce à des efforts intensifs, par une hausse des contributions des cantons TG et SG, et des sponsors privés ont également été recherchés. La suppression des contributions du canton de Saint-Gall début 2020 a été en partie compensée par une nouvelle hausse de la contribution du canton de Thurgovie. Par ailleurs, une hausse des tarifs a permis d'accroître les recettes des conseils.</p> <p>L'offre de conseil juridique est subventionnée par le canton de Thurgovie car elle est la seule à l'échelon cantonal à couvrir certains besoins essentiels dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes. Le canton juge également favorable l'indépendance du point de contact. Le financement est assuré par le département de la Justice. Le motif de la suppression du financement par le canton de Saint-Gall était la mise en place d'un point de contact géré par le canton pour le conseil juridique.</p>	

Consultorio giuridico Donna & Lavoro / Consultorio sportello Donna (aujourd'hui : EquiLab)

Adresse	Via Battista Foletti 23, 6900 Massagno
Site web	www.equi-lab.ch
Couverture géographique	Canton TI

	2016	2021 (données : 2019).
Organisation		<input checked="" type="checkbox"/> Encore existante – les deux services ont fusionné <input type="checkbox"/> Dissoute
Conseil Emploi / carrière (non juridique)	<input checked="" type="checkbox"/> Oui : 155 personnes (Consultorio sportello) <input type="checkbox"/> Non	<input checked="" type="checkbox"/> Oui : 86 personnes <input type="checkbox"/> Non
Conseil juridique	<input checked="" type="checkbox"/> Oui : 233 personnes (Consultorio giuridico) <input type="checkbox"/> Non	<input checked="" type="checkbox"/> Oui : 325 personnes <input type="checkbox"/> Non
Contribution financière du BFEG	160 000 CHF	-
Contributions financières des cantons et des communes	11 700 CHF	env. 233 000 CHF (en particulier pour le conseil aux entreprises)
Brève description de l'offre actuelle	L'offre comprend le conseil juridique et le conseil en réorientation professionnelle pour les particuliers. Le service propose également des conseils aux entreprises sur la conciliation entre travail et famille, ainsi que des formations pour les femmes et pour les entreprises sur cette même thématique.	
Brève description des évolutions depuis 2016	Dans un premier temps, le canton a accru ses contributions grâce au fonds cantonal Swisslos. En 2019, les deux services de consultation tessinois ont fusionné et se sont réorganisés. Dans le contexte d'un paquet de mesures de politique familiale, un fonds pour la promotion de la conciliation entre travail et famille, alimenté par les employeurs, a été mis en place. Le service de consultation perçoit une aide financière de ce fonds depuis 2019, et l'offre a été étendue en direction du conseil aux entreprises. Le nombre de conseils individuels dans le domaine Emploi et carrière a en revanche baissé. Ces adaptations ont été opérées en concertation étroite avec les autorités cantonales. Avant l'aboutissement des négociations avec le canton, des fondations avaient également été sollicitées, sans succès.	

CariElle&Lui

Adresse	Avenue de l'Église-Anglaise 6, 1006 Lausanne
Site web	-
Couverture géographique	Cantons VD et GE

	2016	2021 (données : 2019).
Organisation		<input type="checkbox"/> Encore existante <input checked="" type="checkbox"/> Dissoute depuis : octobre 2016
Conseil Emploi / carrière (non juridique)	<input checked="" type="checkbox"/> Oui : 86 personnes <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Conseil juridique	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non (marginal : 1 personne)	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Contribution financière du BFEG	120 000 CHF	-
Contributions financières des cantons et des communes	-	-
Brève description de l'offre actuelle	-	
Brève description des évolutions depuis 2016	<p>Avant 2016, la ville de Genève apportait également un soutien substantiel à l'offre du service de consultation. La suppression de cette aide a été annoncée en mars 2016. Peu de temps après, l'arrêt des aides financières du BFEG a également été annoncé.</p> <p>Le service de consultation a écrit au Conseil d'Etat de Vaud et a reçu en réponse un refus écrit, renvoyant aux prestations des ORP et de l'aide sociale pour couvrir les besoins visés.</p> <p>Comme il apparaissait que la lacune de financement ne pourrait pas être suffisamment ou rapidement compensée, aucune autre démarche n'a été entreprise (du fait de la suppression simultanée des aides financières de la ville de Genève, la poursuite des activités aurait été impossible, même avec le financement de transition). L'offre a donc été supprimée. La directrice du service a créé une autre organisation (Fondation Pacte), qui propose des activités de groupe (Café emploi) ainsi que des prestations non subventionnées de coaching individuel.</p>	

freuw – frauen einsteigen umsteigen weiterkommen

Adresse	Bahnhofsstrasse 17, 3930 Viège
Site web	-
Couverture géographique	Canton VS (région du Haut-Valais)

	2016	2021 (données : 2019).
Organisation		<input type="checkbox"/> Encore existante <input checked="" type="checkbox"/> Dissoute depuis : 2019
Conseil Emploi / carrière (non juridique)	<input checked="" type="checkbox"/> Oui : 175 personnes <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non, arrêté en septembre 2018.
Conseil juridique	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Contribution financière du BFEG	155 000 CHF	-
Contributions financières des cantons et des communes	23 500 CHF	-
Brève description de l'offre actuelle	-	
Brève description des évolutions depuis 2016	<p>Des efforts intensifs ont été entrepris pour trouver des sources de financement alternatives (pétitions, manifestations, développement de visions d'avenir, demande au Conseil d'Etat, sondage parmi les professionnel-le-s du travail social ainsi qu'échanges avec les autorités du marché du travail et de l'aide sociale et avec le bureau de l'égalité entre femmes et hommes). Le canton n'a pas accordé de financement au service de consultation au motif que d'autres services (ORP et OP) étaient censés assumer ces missions. Autre difficulté : l'offre n'était proposée que dans une région du canton.</p> <p>Dès la phase de transition, l'offre a été réduite à mesure que les aides baissaient. Après la fermeture du service de consultation, l'association a encore cherché des solutions pendant un an. Ces efforts étant restés vains, l'association a finalement été dissoute.</p>	

Bureau UND

Adresse	Spitalgasse 7, CH-8001 Zurich
Site web	www.fachstelle-und.ch
Couverture géographique	Cantons germanophones

	2016	2021 (données : 2019).
Organisation		<input checked="" type="checkbox"/> Encore existante <input type="checkbox"/> Dissoute
Conseil Emploi / carrière (non juridique)	<input checked="" type="checkbox"/> Oui : 61 personnes <input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non (marginal : env. 5 personnes)
Conseil juridique	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Contribution financière du BFEG	43 400 CHF ³⁷	-
Contributions financières des cantons et des communes	-	-
Brève description de l'offre actuelle	Le service continue d'offrir des travaux d'analyse et des conseils aux entreprises sur le thème de la conciliation entre travail et famille. Il propose également des entretiens de conseil aux collaboratrices et collaborateurs de ses entreprises clientes.	
Brève description des évolutions depuis 2016	Les conseils aux particuliers auparavant subventionnés sur le thème de la conciliation entre travail et famille ne représentaient qu'une petite partie des activités du service de consultation. La suppression des aides financières a coïncidé avec une décision de réorientation stratégique sur le conseil aux entreprises. Le service a donc renoncé à chercher des financements alternatifs. Les rares conseils aux particuliers encore fournis spontanément sont financés par l'association.	

³⁷ Le Bureau UND continue de bénéficier d'autres aides financières du BFEG. En 2016, les aides s'élevaient au total à 475 000 CHF. Cependant, seule une petite partie de cette somme (43 400 CHF) était affectée aux conseils aux particuliers qui nous intéressent ici. La majeure partie des aides financières dont bénéficiait le Bureau UND étaient consacrées aux offres pour les employeurs.

E. Validation

Dans le cadre d'une validation sous la forme d'un questionnaire écrit, les principaux résultats ainsi que les recommandations formulées sur la base des entretiens de groupe ont été présentés pour évaluation à des spécialistes des OPUC ayant participé aux entretiens de groupe. Onze personnes ont été impliquées dans cette étape de validation.

Principaux résultats concernant les situations de départ lors du retour à la vie professionnelle

Dans le cadre de la validation organisée avec des spécialistes du domaine OPUC, dans la continuité des entretiens de groupe, les situations de départ typiques lors d'une consultation ont été présentées comme suit (les correspondances avec les situations de départ telles que décrites au chapitre 4.1 n'ont pas été indiquées, mais servent uniquement à faciliter la compréhension) :

Les situations de départ typiques lors d'une consultation sur le thème du « retour à la vie professionnelle » sont les suivantes :

- Personnes travaillant à un faible taux d'occupation (*situation de départ 2*)
- Personnes occupant des postes sous-qualifiés (*situation de départ 2*)
- Personnes occupant des emplois précaires (*situation de départ 2*)
- Retour à l'emploi après une (longue) pause (*situation de départ 3*)
- Retour à l'emploi après une séparation / un divorce (*situation de départ 3*)
- Personnes confrontées à un changement de leur situation (*situation de départ 1*)
- Désir de réorientation professionnelle (*situation de départ 2 et situation de départ 3*)

Ces situations de départ ont été évaluées par les onze spécialistes, sur une échelle de 1 à 6, et ont obtenu une valeur moyenne de 5,9, ce qui correspond clairement à une validation. En complément concernant la situation de départ 2, les spécialistes ont évoqué la situation de personnes qui, bien qu'insatisfaites de leur situation professionnelle et de leur double charge, ne disposent que d'une faible marge de manœuvre pour évoluer et d'un soutien insuffisant. Les personnes de retour en Suisse après un long séjour à l'étranger ont également été mentionnées.

Principaux résultats concernant les défis et problématiques lors du retour à la vie professionnelle

Dans le cadre de la validation, les défis et problématiques typiques suivants ont été présentés comme suit :

Problèmes typiques liés au thème du « retour à la vie professionnelle » :

- Manque de confiance en soi
- Attentes non réalistes
- Problèmes d'autoévaluation
- Manque de connaissance du marché du travail
- Manque de compétences (la profession a évolué, compétences digitales)
- Manque de réseau

- Surmenage, stress (p. ex. les personnes se trouvent dans une période difficile, notamment séparation ou divorce)
- Surcharge de travail (p. ex. les personnes cherchent un emploi et suivent simultanément une formation continue)
- Problèmes de garde d'enfants
- Finances (y compris les questions de prévoyance vieillesse)
- Contexte : de nombreuses clientes évoluent souvent dans des modèles familiaux traditionnels, ce qui se traduit par des exigences concernant l'activité professionnelle (faible taux d'occupation) ou la conciliation entre vie professionnelle et familiale (les tâches familiales incombent principalement aux femmes).

Les onze spécialistes ont approuvé cette synthèse avec un score moyen de 5,7 (sur une échelle de 1 à 6). En complément, ils ont évoqué les thèmes suivants ³⁸:

- *Chez les personnes avec de bonnes qualifications, le thème des possibilités d'évolution, estimées ou réelles, auprès de l'employeur est également abordé.*
- *Manque de flexibilité dans la formation, concernant p. ex. la possibilité de suivre un cursus CFC à 60 % ou à 80 % sur une durée plus longue*
- *Absence d'objectifs clairement définis dans le futur*

Recommandations

Les premières recommandations ont été formulées après les entretiens de groupe. Elles ont ensuite été révisées pour validation avec les représentantes et représentants des OPUC ayant participé aux entretiens. Onze personnes ont été impliquées dans cette étape de validation. Les recommandations ont ensuite été affinées et partiellement reformulées. A l'origine, une sixième recommandation avait été envisagée, mais elle a finalement été intégrée à la recommandation 1.

Pour le classement des résultats de la validation ci-dessous, la formulation des recommandations est donc celle utilisée lors de la validation (formulation d'origine). Pour la validation, on a demandé aux spécialistes d'indiquer, pour chaque recommandation :

- a) s'ils adhéraient à celle-ci [échelle de 1 « pas d'accord » à 6 « tout à fait d'accord »];
 - b) comment ils jugeaient sa pertinence / son importance [échelle de 1 « pas du tout important » à 6 « très important »];
- et éventuellement de formuler des propositions complémentaires.

Recommandation 1

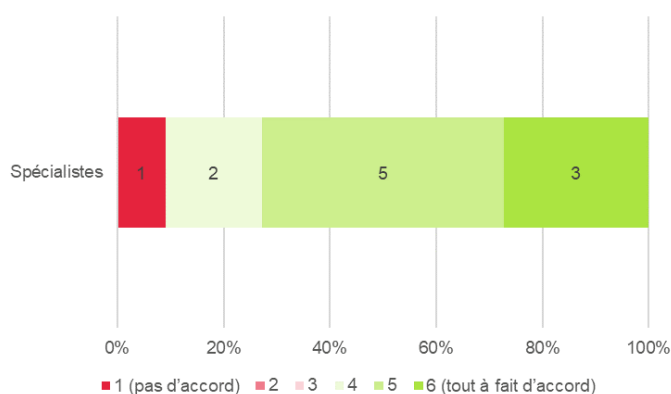
Recommandation : nous recommandons de discuter, clarifier et communiquer les possibilités et limites de l'offre des OPUC dans le domaine du retour à l'emploi. La mise en œuvre de la recommandation de Schmidlin et al. (2019) permettrait de créer les bases nécessaires à cette fin au niveau national. Cependant, une approche plus spécifiquement cantonale nous paraît également importante : la délimitation avec les autres offres doit selon nous être définie dans chaque canton, dans le cadre du mandat légal, en coopération et en concertation avec les autres acteurs régionaux impliqués. Cela permettra de tenir compte des spécificités cantonales en termes de bases législatives et de conditions-cadres. Il conviendra à cet égard de veiller à l'adéquation entre mission et ressources disponibles : par exemple, si la mission d'un acteur est élargie, les ressources à sa disposition devront être augmentées en conséquence (ou d'autres tâches doivent être réduites en conséquence).

³⁸ Ces citations ainsi que les suivantes ont été traduites de l'allemand.

Validation : les spécialistes interrogé-e-s ont évalué cette recommandation avec une valeur moyenne de 4,7, soit un score relativement bon. Sa pertinence a été évaluée à 4,6. Seule une personne a fourni une évaluation négative (note inférieure à 4, motifs non communiqués). Les personnes n'ayant attribué qu'une note « passable » (4) ont fait les remarques suivantes :

- « *Je trouve qu'une offre spécifique serait utile, car ce groupe cible présente effectivement des besoins spécifiques. Bien entendu, la délimitation doit également être clairement définie à l'intérieur de l'offre. Mais la question de la délimitation ne se pose que si l'offre est (ou reste) gratuite, car en l'état, c'est souvent par manque de moyens financiers qu'elle est insuffisante.* »
- « *Les limites auxquelles sont soumises les OPUC ne tiennent pas uniquement à leurs capacités et à leurs ressources, mais aussi – et surtout – aux bases juridiques qui définissent leur mandat.* »

Illustration 16 : recommandation 1, évaluation par les spécialistes



Source : validation par les spécialistes (participant-e-s aux entretiens de groupe), n=11. [échelle de 1 « Pas d'accord » à 6 « Tout à fait d'accord »]

Recommandation 2

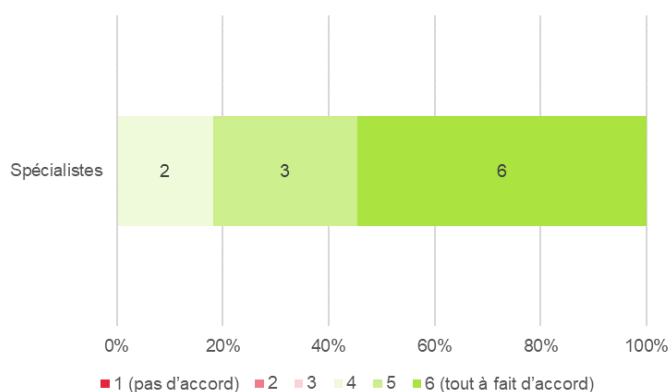
Recommandation : nos recommandations :

- Clarification du mandat : définition de l'information et du conseil aux personnes qui n'ont pas encore fondé une famille et contact proactif en tant que partie intégrante de l'offre de conseil. S'il s'avère que les besoins ne peuvent être entièrement couverts par l'offre des OPUC, il faudrait envisager d'autres structures / services.
- Travail de sensibilisation général dans les offres de conseil existantes : intégrer la planification de carrière en lien avec les étapes familiales dans d'autres offres ou services de consultation, en soulignant les conséquences d'un abandon de l'activité professionnelle (en particulier lors du conseil de jeunes adultes, par exemple dans le cadre des événements d'orientation organisés dans les écoles professionnelles).
- Contact direct avec les personnes concernées : information d'autres organisations intervenantes, telles que les consultations parents-enfants, au sujet de l'offre de conseil des OPUC (p. ex. mise à disposition de dépliants dans leurs locaux)

Validation : les spécialistes interrogé-e-s ont évalué cette recommandation avec une valeur moyenne de 5,4, soit un très bon score. Sa pertinence a été évaluée à 5,1. Personne n'a attribué de note négative (inférieure à 4). Les personnes n'ayant attribué qu'une note « passable » ont fait les remarques suivantes :

- « *Je pense qu'une intervention dans les écoles professionnelles serait trop précoce : à 19 ans, la plupart des jeunes ne pensent pas encore à la planification familiale. Mais la coopération avec les consultations parents-enfants me semble très importante. Ou encore avec les cours de préparation à l'accouchement, lors des entretiens avec la sage-femme, etc.* »
- « *A mes yeux, il s'agit plus globalement d'un problème sociétal, et moins d'une question relevant du travail de conseil des OPUC. Ce thème est déjà abordé dans le cadre du choix de la profession au niveau du second cycle. Il a également sa place dans les événements d'information des OPUC.* »
- « *La même remarque faite pour la recommandation 1 s'applique comme : les OPUC doivent s'en tenir à leur mandat légal. Concernant le travail de sensibilisation et d'information auprès d'autres services, il faut tenir compte des ressources limitées.* »

Illustration 17 : recommandation 2, évaluation par les spécialistes



Source : validation par les spécialistes (participant-e-s aux entretiens de groupe), n=11. [échelle de 1 « Pas d'accord » à 6 « Tout à fait d'accord »]

Recommandation 3

Recommandation : nos recommandations :

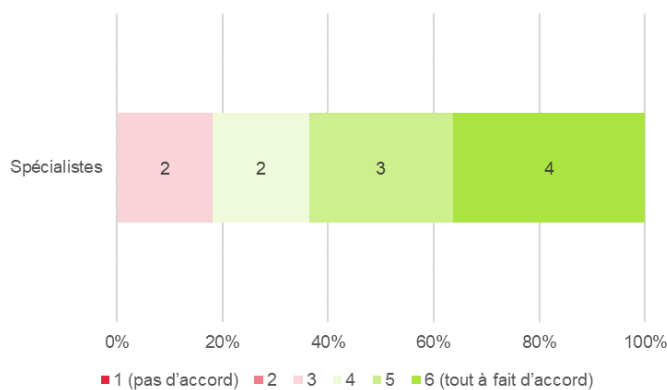
- Clarification du mandat : dans quelle mesure l'information et la sensibilisation des entreprises en tant que prestations proactives de prévention font-elles également partie du mandat légal ? S'il s'avère que les besoins ne peuvent être couverts par l'offre des OPUC, il faudrait envisager de recourir à d'autres structures / services (existants ou nouveaux).
- Si ces aspects sont considérés comme faisant partie du mandat : travail général de sensibilisation sur l'importance de la planification de carrière en lien avec les étapes familiales au sein de l'offre existante (p. ex. séances d'information, visites) et, le cas échéant, renforcement des liens avec les associations professionnelles (information sur l'offre de conseil des OPUC)

Validation : les spécialistes interrogé-e-s ont évalué cette recommandation avec une valeur moyenne de 4,8, soit un score relativement bon. Sa pertinence a été évaluée à 4,9. Seules deux

personnes ont attribué une note négative (inférieure à 4). Les observations suivantes ont été faites à cet égard :

- « Je pense que les OPUC ne sont pas nécessairement les bons acteurs pour cela, même si je trouve la recommandation très pertinente sur le fond. Car en fait, si l'on considère cet aspect sous l'angle de la pénurie de main-d'œuvre, ce sont ici les entreprises qui sont concernées en premier lieu. Cette recommandation devrait donc selon moi plutôt s'adresser aux offices de l'économie et de l'emploi, voire au SEFRI. »
- « Je ne pense pas que cette mission relève des OPUC, mais je pense qu'un service cantonal (nouvellement créé ou dans le cadre des bureaux de l'égalité entre femmes et hommes) pourrait en être chargé. »
- « Ne doit pas être nécessairement corrélé avec une phase familiale, car cela exclurait une grande partie des salariés et des salariées. »
- « Dans la plupart des cantons, le mandat légal des OPUC ne leur permet pas d'étendre leurs prestations à la collaboration (gratuite) avec des entreprises, en particulier sur le thème de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle. »

Illustration 18 : recommandation 3, évaluation par les spécialistes



Source : validation par les spécialistes (participant-e-s aux entretiens de groupe), n=11. [échelle de 1 « Pas d'accord » à 6 « Tout à fait d'accord »]

Toutefois, des observations explicitement positives ont également été formulées :

- « Selon moi, il s'agit ici d'un grand potentiel futur pour les services cantonaux des OPUC, même avec des conditions-cadres différentes. »
- « Ce type de sensibilisation (changement de perspective) peut être très utile. »
- « La sensibilisation des entreprises à la planification de carrière proactive est extrêmement importante. La thématique de l'équilibre entre travail et vie privée est également pertinente pour les entreprises au regard de leur attractivité en tant qu'employeur. »

Recommandation 4

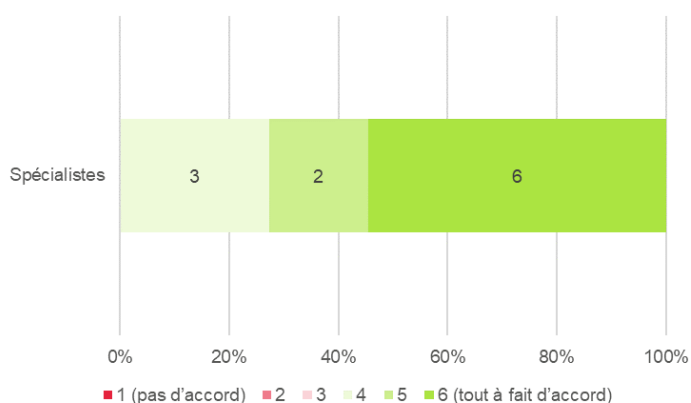
Recommandation : nos recommandations :

- Les thèmes de la planification de carrière en relation avec la fondation d'une famille et du retour à l'emploi devraient être clairement visibles sur le site web des OPUC, et faciles et rapides à trouver pour le groupe cible des personnes en situation de retour à l'emploi.
- Des mesures spécifiques sont à envisager : p. ex. événements sur le sujet, Job Cafés. Certains événements devraient également être médiatisés en y invitant, par exemple, des journalistes (en vue d'attirer l'attention du grand public).
- Des possibilités de consultation en ligne devraient être proposées et être communiquées sur le site web (p. ex. demandes par e-mail, éventuellement chat, appel vidéo).
- Les prestations de conseil devraient être gratuites.

Validation : les spécialistes interrogé-e-s ont évalué cette recommandation avec une valeur moyenne de 5,3, et l'ont jugée importante (pertinence : valeur moyenne de 5,4). Des avis divergents ont été exprimés notamment en relation avec le caractère payant des offres :

- « *Je ne pense absolument pas que les prestations de conseil devraient être gratuites. Un conseil a une valeur !* »
- « *Cette recommandation part d'une bonne intention, mais restera probablement lettre morte faute de volonté politique. L'accès gratuit aux offres pour tous les groupes cibles est d'ailleurs un sujet controversé.* »
- « *Les conseils en ligne ne doivent pas être mis en avant dans ce contexte. Des conseils en ligne sont accessibles pour tous les groupes cibles / toutes les personnes en quête de conseils, sans rapport avec le retour à l'emploi.* »

Illustration 19 : recommandation 4, évaluation par les spécialistes



Source : validation par les spécialistes (participant-e-s aux entretiens de groupe), n=11. [échelle de 1 « Pas d'accord » à 6 « Tout à fait d'accord »]

Recommandation 5

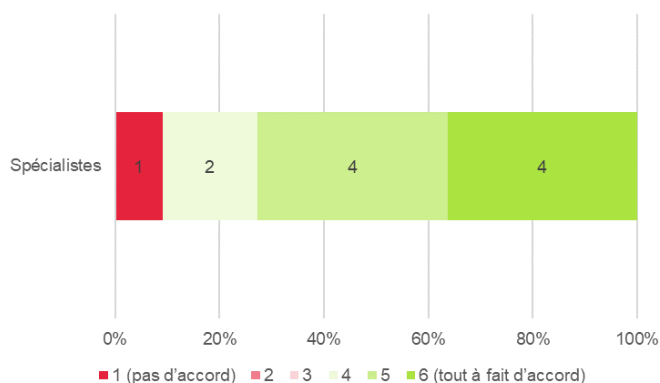
Recommandation : la création d'une structure organisationnelle dédiée n'est pas selon nous indispensable (en fonction des résultats aux questions de la délimitation dans le cadre des recommandations 1-3, un service d'orientation spécifique peut constituer une option, mais cette possibilité ne requiert pas de recommandation distincte ici). Nous recommandons toutefois de continuer à renforcer l'approche de la spécialisation (impliquant la prise en charge systématique de cette thématique par les mêmes spécialistes) au sein des OPUC.

Validation : les spécialistes interrogé-e-s ont évalué cette recommandation avec une valeur moyenne de 4,8, soit un score relativement bon. La pertinence de la recommandation a été évaluée en moyenne à 4,6. Une seule personne a attribué une note très basse, qu'elle a justifiée comme suit : « *Selon moi, tous les conseillers et toutes les conseillères doivent maîtriser ce thème. Il relève de la compétence générale de conseil.* »

D'autres personnes ont plutôt souligné des obstacles au niveau de la mise en œuvre concrète :

- « *Sur le principe, je suis plutôt favorable à un certain degré de spécialisation (dans ce domaine ou un autre) de mon personnel de conseil. Mais il faut aussi tenir compte des conditions-cadres cantonales et des ressources en personnel. Par exemple, sur certains sites que je gère, situés dans des régions périphériques [...], une personne assume seule l'ensemble des tâches des OPUC.* »
- « *Cela dépend en fait de la taille des services des OPUC, qui peut varier considérablement d'un canton à l'autre.* »

Illustration 20 : recommandation 5, évaluation par les spécialistes



Source : validation par les spécialistes (participant-e-s aux entretiens de groupe), n=11. [échelle de 1 « Pas d'accord » à 6 « Tout à fait d'accord »]

Recommandation 6

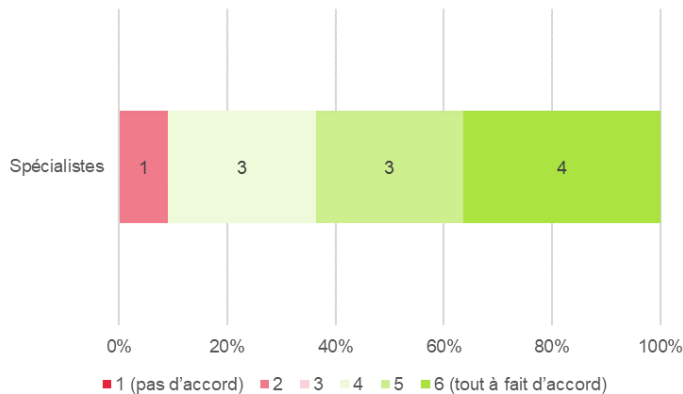
Recommandation : pour partager les expériences et les bonnes pratiques, on pourrait envisager de mettre sur pied un format institutionnel dans le cadre de la CDOPU (p. ex. rencontres régulières pour l'échange d'expériences).

Validation : les spécialistes interrogé-e-s ont évalué cette recommandation avec une valeur moyenne de 4,8, soit un score relativement bon. La pertinence a été en moyenne évaluée à 4,5. Les observations critiques étaient les suivantes :

- « *Un simple échange est certes très intéressant, mais d'une utilité limitée si de nouvelles possibilités / structures ne sont pas créées.* »
- « *Ces échanges, tels qu'ils existent déjà sur d'autres thèmes, sont souvent poussifs et finissent par s'enliser, car personne ne veut en assumer l'animation.* » « *A l'intérieur du canton, les thématiques importantes font déjà l'objet d'échanges, et des plateformes sont « entretenues » à cet effet.* »

- « En règle générale, ces formats existent déjà. »

Illustration 21 : recommandation 6, évaluation par les spécialistes

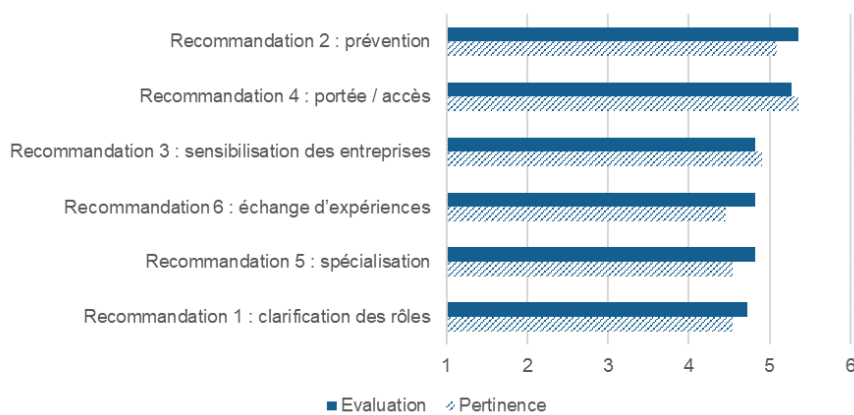


Source : validation par les spécialistes (participant-e-s aux entretiens de groupe), n=11. [échelle de 1 « Pas d'accord » à 6 « Tout à fait d'accord »]

Vue d'ensemble de la validation

Les spécialistes ont accordé les meilleures appréciations aux recommandations 2 et 4 (également jugées les plus importantes). Cependant, toutes les recommandations ont obtenu une évaluation supérieure à 4,5 (sur une échelle de 1 à 6), ce qui traduit une large adhésion.

Illustration 22 : évaluation des recommandations par les participant-e-s aux entretiens de groupe



Source : validation par les spécialistes (participant-e-s aux entretiens de groupe), n=11. [échelle de 1 « Pas d'accord » / « Pas du tout important » à 6 « Tout à fait d'accord » / « Très important »]. Valeur moyenne.

