Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF
Commission fédérale pour les questions féminines CFQF
Commissione federale per le questioni femminili CFQF

La situation des jeunes femmes en Suisse
Revue de la littérature

Impressum

Titre
La situation des jeunes femmes en Suisse :
revue de la littérature

Editrice
Commission fédérale pour les questions féminines CFQF

Autrice
Christina Bornatici, M.A. en Socioéconomie

Diffusion
Commission fédérale pour les questions féminines CFQF
Schwarztorstrasse 51
3003 Berne
ekf@ebg.admin.ch
www.comfem.ch

Cette **version intégrale** de l'étude est disponible uniquement en français et en ligne : www.ekf.admin.ch/ekf/fr/home/documentation/etudes-et-recommandations.html

La revue « Questions au féminin » 2022 contient des synthèses ainsi qu'un commentaire de la CFQF en français, allemand et italien. Vous pouvez télécharger tous les documents ou commander la revue sur www.comfem.ch.

Cette étude a été réalisée sur mandat de la CFQF.
Ses appréciations et interprétations ne reflètent pas forcément le point de vue du mandant.

Berne, avril 2022

La situation des jeunes femmes en Suisse : Revue de la littérature

Sur mandat de la

Commission fédérale pour les questions féminines CFQF

.....

Christina Bornatici

Avril 2022

Autrice : Christina Bornatici, christina.bornatici@fors.unil.ch

Édition : Commission fédérale pour les questions féminines CFQF

Citation

Bornatici, Christina (2022). *La situation des jeunes femmes en Suisse : Revue de la littérature*. Commission fédérale pour les questions féminines CFQF : Berne, 106 p.

Copyright

Cette publication est mise à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution 4.0 International.

Table des matières

Table des matières **3**

Table des figures **4**

1. Introduction **5**

1.1. Méthode 5

2. Formation et emploi **8**

2.1. Aspirations professionnelles 8

2.2. Formation post-obligatoire 16

2.3. Activité professionnelle 25

2.3.1. Participation au marché du travail 25

2.3.2. Ségrégation horizontale 33

2.3.3. Ségrégation verticale 36

2.3.4. Inégalités salariales 40

2.3.5. Expériences de discriminations de genre au travail 46

3. Vie familiale et intime **48**

3.1. Aspirations familiales 48

3.2. Vie de couple 53

3.3. Pratiques financières 60

3.4. Sexualité 64

3.5. Harcèlement et violences sexuelles 69

4. Valeurs et engagement **73**

4.1. Valeurs 73

4.2. Sources d'information 75

4.3. Engagement politique et social 76

4.4. Attitudes et engagement envers l'égalité des genres 81

4.4.1. Attitudes envers les rôles de genre 81

4.4.2. Perception de l'égalité entre femmes et hommes en Suisse 84

4.4.3. Engagement pour l'égalité des genres 86

5. Conclusion **89**

6. Références **91**

Table des figures

Figure 1: Pourcentage de filles et de garçons entre 13 et 15 ans aux aspirations typique, mixte ou atypique en 2011 10

Figure 2: Système suisse de formation post-obligatoire 16

Figure 3: Proportion de femmes et d'hommes de 25 à 34 ans selon leur niveau de formation (en pourcent) 20

Figure 4: Taux d'activité professionnelle des femmes et des hommes selon le groupe d'âge (en pourcent) 27

Figure 5: Part des personnes actives occupées travaillant à temps plein (90-100%) (en pourcent).... 29

Figure 6: Occupation typique, mixte ou atypique des personnes actives occupées âgées de 25 à 39 ans en 2020 34

Figure 7: Proportion de femmes actives occupées par branche économique et selon le groupe d'âge en 2020 (en pourcent) 35

Figure 8: Catégories socioprofessionnelles des personnes actives occupées selon le genre et le groupe d'âge en 2020 (en pourcent)..... 36

Figure 9: Exemples de salaire mensuel brut moyen de jeunes femmes et hommes avec 18 mois d'expérience, travaillant 42 heures par semaine dans une entreprise de taille moyenne dans le canton de Zürich 42

Figure 10: Rapport entre le nombre d'heures hebdomadaires consacrées au travail rémunéré par les hommes et les femmes selon l'âge et la situation familiale..... 56

Figure 11: Rapport entre le nombre d'heures hebdomadaires consacrées au travail domestique et familial par les femmes et les hommes selon l'âge et la situation familiale 56

Figure 12: Nombre d'heures par semaine en moyenne de travail domestique et familial selon l'âge et la situation familiale..... 58

Figure 13: Expériences de harcèlement sexuel vécues par les femmes de 16-39 ans en 2019 (en pourcent) 70

Figure 14: Engagement politique des jeunes de 16 à 25 ans (en pourcent) 77

1. Introduction

Quarante ans après l'instauration du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans la Constitution fédérale, la concrétisation de ce principe fait l'objet d'une première stratégie nationale intitulée « Stratégie Égalité 2030 » depuis le 28 avril 2021. La perspective guidant cette stratégie est la suivante : « Les femmes comme les hommes participent à égalité à la vie économique, familiale et sociale. [Elles et ils] bénéficient de la même sécurité sociale tout au long de leur vie et se réalisent dans un environnement respectueux, sans subir ni discrimination ni violence. » (Confédération suisse, 2021, p. 5).

Bien que la situation des femmes ait évolué favorablement au cours de ces quatre décennies, notamment dans l'éducation, l'emploi ou encore en politique, la mise en œuvre de cette stratégie montre que, dans les faits, l'égalité n'est de loin pas encore réalisée, que ce soit dans la sphère publique ou privée. À bien des égards la situation des femmes reste donc différente de celle des hommes. Qu'en est-il pour la jeune génération ? Qu'est-ce que cela implique d'être une jeune femme en Suisse aujourd'hui ?

Ce rapport a pour objectif de décrire la situation actuelle des jeunes femmes vivant en Suisse, son évolution au fil du temps ainsi que l'état de l'égalité entre les jeunes femmes et hommes en effectuant une revue de la littérature existante. À noter que par jeunes femmes, on désigne les femmes âgées entre 15 et 30 ans environ et qui n'ont pas d'enfants. Ce dernier point est important car le fait de devenir parent contribue à différencier les parcours féminins et masculins (Le Goff & Levy, 2016) et constitue un objet d'étude à part entière.

Pour répondre à ces questions, en accord avec la Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF), trois axes thématiques d'intérêt concernant la situation actuelle des jeunes femmes en Suisse sont considérés dans ce rapport : 1) la formation et l'emploi ; 2) la vie familiale et intime ; ainsi que 3) les valeurs et l'engagement. Les différents thèmes traités dans ces trois axes offrent autant de perspectives sur l'état des rapports sociaux de genre en Suisse. Toutefois, les informations à disposition ne permettent pas de décrire tous les thèmes avec la même précision. Ainsi, c'est en élargissant notre analyse, certaines fois à l'ensemble des jeunes, femmes et hommes, d'autres fois à l'ensemble des femmes, jeunes et plus âgées, qu'il sera possible d'esquisser la situation des jeunes femmes tout en soulignant les lacunes dans le champ du savoir.

1.1. Méthode

Cette revue de littérature se limite aux publications basées sur des données suisses récoltées depuis les années 2000. Le corpus documentaire considéré comprend premièrement des publications

scientifiques en sciences sociales, et plus particulièrement des articles publiés dans des revues à comité de lecture, des monographies ou des rapports d'enquêtes. Deuxièmement, les rapports de l'Office fédéral de la statistique (OFS) constituent une source d'information importante, notamment lorsqu'ils portent sur des enquêtes répétées dans le temps qui permettent de faire des comparaisons historiques. Enfin, pour les thèmes moins documentés nous avons aussi considéré des rapports d'autres institutions publiques et privées. Toutefois, une révision systématique des rapports issus des institutions publiques et privées ou une comparaison internationale ne rentrent pas dans le cadre de ce mandat.

La recherche documentaire s'est faite principalement en ligne entre mai et juin 2021 et a eu lieu en trois phases. Pour les publications scientifiques, la recherche s'est d'abord effectuée à l'aide des bases de données bibliographiques spécialisées EBSCOhost et ProQuest. Ces bases de données permettent de trouver des articles dans différentes langues parus dans des revues scientifiques suisses et étrangères. Nous avons utilisé des mots-clés en lien avec les axes thématiques considérés. Cette recherche a été complétée en employant les titres et acronymes des principales enquêtes nationales récoltant des données sur le groupe d'âge étudié. Dans un deuxième temps, des recherches spécifiques ont été réalisées sur les sites internet des revues scientifiques suisses en sciences sociales non indexées dans ces bases de données ainsi que sur les sites des enquêtes nationales qui publient leur résultat sous la forme de monographies. Nous avons aussi consulté le site de l'OFS pour collecter les rapports les plus récents en lien avec les axes thématiques considérés. La dernière phase de la recherche documentaire a permis de compléter les informations obtenues lors des deux phases précédentes. Dans la majorité des cas, les publications ajoutées lors de cette phase étaient citées dans les publications trouvées précédemment (par exemple les monographies scientifiques et certains rapports). Un cas particulier concerne les publications de l'OFS. Si les informations sur les jeunes femmes sont récoltées dans les enquêtes de l'OFS, elles ne sont généralement pas publiées dans les rapports de l'OFS qui décrivent les résultats en termes de groupe d'âge (mélangeant femmes et hommes) ou de sexe (mélangeant les groupes d'âge). Il était alors nécessaire d'accéder aux données de l'OFS publiées sous la forme de tableaux. Finalement, afin de compléter les thèmes peu documentés par les publications scientifiques ou de l'OFS une recherche en ligne a permis de trouver des rapports d'autres institutions privées et publiques. Pour autant, ce rapport ne prétend pas être exhaustif et n'exclut pas des oublis.

Parmi les publications trouvées lors de la recherche documentaire, nous avons sélectionné celles qui traitent centralement ou partiellement de la situation des jeunes femmes « d'aujourd'hui » et, si possible, permettent des comparaisons avec les jeunes hommes (différences de genre), les jeunes femmes « d'hier » (différences entre générations), ou encore en fonction des ressources économiques et culturelles à disposition (différences de position socioéconomique). Parmi les documents sélectionnés, les publications scientifiques publiées à partir de 2015 ainsi que les rapports les plus récents dans les différentes thématiques ont fait l'objet d'une revue systématique, ce qui constitue

plus de 180 références. L'essentiel du travail, de la recherche documentaire à la soumission du rapport à la CFQF, a eu lieu de mai à novembre 2021.

Avant de passer aux résultats de cette revue de la littérature, certaines précisions doivent encore être apportées. Le but de cette revue de la littérature est de synthétiser et d'organiser les résultats basés sur des données collectées relatives à la situation des jeunes femmes en Suisse. Il ne s'agit donc pas d'une revue de la littérature sur les solutions proposées pour atteindre l'égalité. Ce rapport n'a pas non plus pour objectif de proposer des solutions sur la base des constats établis par cette revue de littérature. Une dernière précision concerne les résultats décrits dans la suite du rapport. Concernant les publications scientifiques réalisées sur la base de données quantitatives, seuls les résultats statistiquement significatifs[1] sont décrits, sauf indication contraire. En général, les rapports de l'OFS ou d'autres institutions ne présentent que des résultats descriptifs sans indiquer la significativité de leurs résultats.

[1] Pour qu'une différence soit significative au niveau statistique, il faut qu'il y ait une faible probabilité (généralement de moins de 5%) que cette différence soit due au hasard.

2. Formation et emploi

Cette partie se concentre sur les aspirations professionnelles des jeunes femmes, leurs parcours de formation et leurs expériences professionnelles, principalement en comparaison avec les jeunes hommes. À cette fin, nous nous intéressons au parcours éducatif et professionnel des jeunes femmes depuis la fin de l'école obligatoire lorsqu'elles doivent choisir entre différentes options de formation.

Deux indicateurs clés permettent de rendre compte de la non-mixité et des inégalités de genre dans la formation et sur le marché du travail et serviront à organiser les sections de cette thématique. Il s'agit de la ségrégation horizontale et de la ségrégation verticale. La ségrégation horizontale décrit le fait que certains métiers sont principalement exercés par des femmes et d'autres par des hommes, et qu'il en va de même au niveau des formations suivies. La ségrégation horizontale dans la vie professionnelle désavantage les femmes puisque les professions féminines offrent des perspectives salariales et de carrière inférieures aux professions masculines. La notion de ségrégation verticale met en évidence l'inégale distribution des femmes et des hommes dans les niveaux hiérarchiques, avec le plus souvent les hommes dans des postes de cadre et de direction et les femmes dans des postes subalternes, moins qualifiés et souvent limités à des tâches d'exécution. La ségrégation verticale fait également référence au fait que les femmes sont généralement sous-représentées dans les professions les plus prestigieuses socialement. Au niveau de la formation, on peut parler de ségrégation verticale lorsque la répartition du plus haut niveau d'étude atteint par les femmes et les hommes est inégale.

2.1. Aspirations professionnelles

Les aspirations professionnelles que les jeunes développent à l'adolescence influencent leur orientation scolaire et professionnelle. Les recherches à ce sujet étudient principalement les aspirations professionnelles en fonction de leur degré de sexuation – c'est-à-dire la proportion de personnes du même sexe dans la profession souhaitée – ou du statut social (ou prestige) de la profession souhaitée. Ces deux aspects sont respectivement associés aux ségrégations horizontale et verticale dans la formation et sur le marché du travail. Après une brève présentation de la concentration des aspirations professionnelles chez les jeunes femmes dans un nombre limité de secteurs et de métiers, cette section examine la sexuation des aspirations professionnelles et les ambitions des jeunes femmes pour leur avenir professionnel, puis décrit les principaux facteurs influençant leurs aspirations. Ensuite, nous verrons dans quelle mesure les aspirations professionnelles des jeunes femmes se réalisent. Finalement, nous observerons le cas spécifique des aspirations des jeunes femmes pour les professions des sciences naturelles, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM) qui sont des professions à la fois très masculinisées et prestigieuses.

Des aspirations peu diversifiées

Les aspirations professionnelles des jeunes sont dans l'ensemble peu diversifiées, mais celles des jeunes femmes sont encore moins diversifiées que celles des jeunes hommes. En effet, de précédentes études montrent qu'il suffit de dix professions pour regrouper les aspirations de la moitié des filles de 13 à 15 ans et de 40% des garçons du même âge (Gianettoni et al., 2015; Carvalho Arruda, 2019). Les aspirations des jeunes femmes restent donc concentrées sur un nombre limité de secteurs et de métiers, ce qui peut avoir des conséquences négatives sur la suite de leur parcours éducatif, notamment parce que cela diminue leurs chances de trouver un apprentissage à la fin du degré secondaire I (Hirschi, 2009; Lamamra, 2021).

Des aspirations moins genrées pour les filles

Les études réalisées en Suisse montrent que les aspirations professionnelles des jeunes sont encore fortement genrées (Gianettoni et al., 2015; Guilley et al., 2019). En effet, une proportion importante de filles et de garçons s'oriente vers des métiers typiques du point de vue du genre, c'est-à-dire des métiers exercés en majorité par des personnes de même sexe.[2] Ce conformisme est toutefois plus fréquent chez les garçons : environ deux tiers des garçons aspirent à un métier typique alors que c'est le cas d'un tiers des filles (Gianettoni et al., 2015; Hadjar & Aeschlimann, 2015). Les filles aspirent aussi davantage que les garçons à un métier mixte ou atypique (Gianettoni et al., 2010; Gianettoni et al., 2015). Selon les données de l'enquête *Vers plus d'égalité dans l'orientation professionnelle*[3] menée en 2011 auprès d'élèves du secondaire I (13-15 ans), environ la moitié des filles envisagent un métier mixte et 19% un métier atypique, alors que c'est le cas respectivement de 29% et 7% des garçons (Figure 1) (Carvalho Arruda, 2019). Si les jeunes ne transgressent que rarement les normes de genre en faisant le choix d'une profession atypique, ces résultats montrent que les filles le font plus facilement que les garçons. Du fait de la division genrée du travail, le choix d'une profession mixte ou atypique pour les filles leur permet d'accéder à un métier plus valorisé socialement et mieux rémunéré, alors que le coût de la transgression des normes de genre est plus important pour les garçons (Gianettoni et al., 2015). Le choix d'une profession atypique par les filles est également mieux accepté par leur entourage qu'un choix atypique par les garçons (Gauthier, 2019).

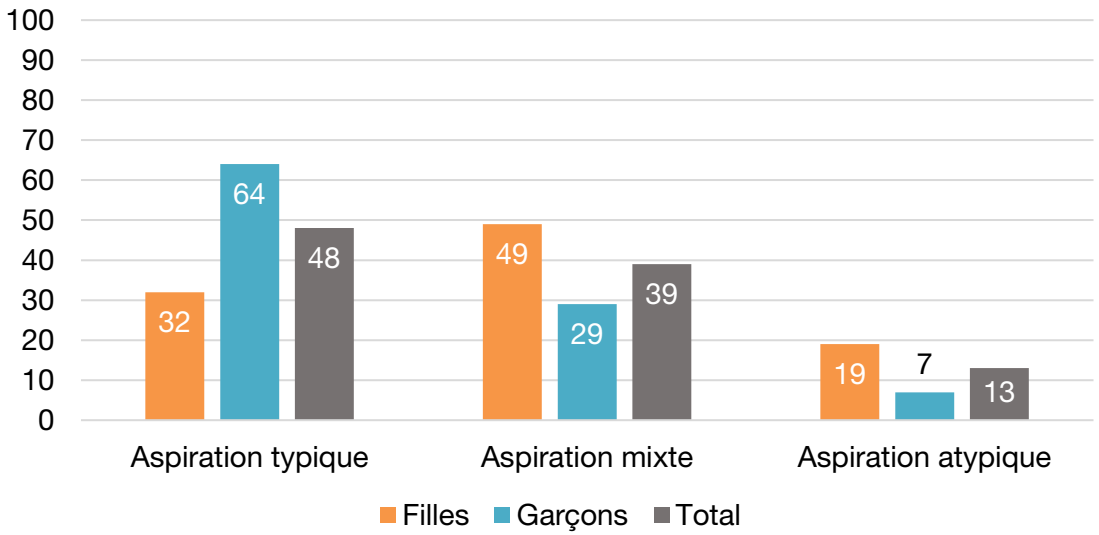
La sexuation des aspirations professionnelles des jeunes est influencée par différents facteurs aux niveaux institutionnel et individuel. Sur le plan institutionnel, le niveau d'exigences[4] de la filière de

[2] Pour catégoriser les choix d'orientation typiques, mixtes et atypiques, les études utilisent en général une limite à 30% et une autre à 70%. Ainsi, les filles s'orientent vers une profession « atypique » lorsque celle-ci est exercée par moins de 30% de femmes, une profession « mixte » lorsqu'elle est exercée par 30% à 70% de femmes, et une profession « typique » lorsqu'elle est exercée par plus de 70% de femmes. Il en va de même pour les garçons.

[3] Des informations supplémentaires sur cette enquête, notamment la méthodologie, se trouvent dans les différentes publications (voir particulièrement la publication de Guilley et al. (2019) qui contient le plus de détails).

[4] Au degré secondaire I, les élèves sont répartis dans plusieurs filières qui ont des niveaux d'exigences différents. La plupart des études les regroupent à des fins statistiques et distinguent finalement les filières à « exigences élevées » des filières à « exigences élémentaires » (Wolter et al., 2018).

Figure 1 : Pourcentage de filles et de garçons entre 13 et 15 ans aux aspirations typique, mixte ou atypique en 2011



Source : Vers plus d'égalité dans l'orientation professionnelle 2011, résultats tirés de Carvalho Arruda, 2019.

formation au degré secondaire I influence différemment les aspirations des filles et des garçons. Les filles insérées dans les filières de formation à exigences élémentaires font davantage le choix d'un métier typique, alors que les garçons dans le même cas sont plus nombreux à faire un choix atypique. Il se pourrait que les garçons en difficulté scolaire se rabattent sur des professions féminines moins bien rémunérées et moins prestigieuses, mais dans lesquelles l'ascension professionnelle est facilitée pour les hommes (Guilley, 2019). Cette ascension est d'ailleurs mentionnée par les conseillères et conseillers d'orientation (Guilley et al., 2014). Par exemple, bien que le métier de fleuriste soit hautement féminisé (plus de 90% de fleuristes sont des femmes), les hommes fleuristes sont plus souvent indépendants que les femmes fleuristes. Ils sont aussi considérés comme plus compétents, particulièrement motivés et « véritablement » ou « naturellement » créatifs (Zinn, 2019).

Au niveau individuel, la sexuation des aspirations professionnelles est à la fois influencée par des préférences individuelles notamment au niveau des aspirations familiales, mais aussi par le milieu familial et les attentes des parents vis-à-vis de leurs enfants. Ainsi, Schwiter et al. (2014) ont montré que l'intention d'avoir des enfants – et surtout l'anticipation d'un partage traditionnel des rôles de genre – amènent les filles et les garçons à faire des choix de formation et de professions typiques du point de vue du genre. Les choix des filles ont pour but de faciliter la conciliation travail-famille, avec notamment l'opportunité de travailler à temps partiel, et ceux des garçons de subvenir aux besoins d'une future famille en s'engageant dans des professions mieux rémunérées. D'autres études confirment ce résultat pour les filles uniquement. Ainsi, les filles qui ont des aspirations typiques souhaitent davantage travailler à temps partiel pour s'occuper de leur famille que les autres filles (Gianettoni et al., 2015; Carvalho Arruda, 2019). Les résultats de Gianettoni (2019) montrent

également que plus les filles adhèrent au sexisme ordinaire[5] plus leurs aspirations professionnelles sont typiques, alors que la relation entre le sexisme des garçons et leurs aspirations professionnelles n'est pas significative (voir aussi Hadjar & Aeschlimann, 2015). Les filles en particulier anticipent donc très tôt les contraintes liées à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale selon des rôles de genre traditionnels, et pensent leur avenir professionnel en fonction de leur avenir familial.

La position socioéconomique des parents (mesurée selon le prestige de la profession des parents) a une influence sur les aspirations professionnelles des filles, mais pas sur celles des garçons (Gianettoni, 2019). Ainsi, dans les familles avec une position sociale élevée, les filles choisissent davantage une profession atypique. Gauthier (2019) révèle également qu'un choix typique selon le genre est plus fréquent lorsque les parents occupent une place centrale dans le réseau social des jeunes. Selon Huber et Bergman (2018), l'influence des parents est particulièrement importante à un jeune âge. Les parents qui favorisent une socialisation genrée et attribuent des capacités stéréotypées à leurs enfants ont tendance à encourager des choix et des parcours typiques (Huber & Bergman, 2018). Gianettoni (2019) évalue spécifiquement le lien entre le sexisme des parents et la sexuation des aspirations professionnelles des jeunes. Elle trouve que plus les parents adhèrent au sexisme, plus les filles et les garçons aspirent à des métiers typiques, et donc conformes aux normes de genre. Grandir dans une famille qui rejette le sexisme ordinaire est une condition pour que les filles envisagent un métier atypique. Pour que les garçons fassent un choix atypique, les parents doivent aussi rejeter le sexisme moderne[6], une forme plus subtile de sexisme (Gianettoni, 2019).

Toutefois, les parents dont le style éducatif est plus axé sur le soutien et le dialogue que sur un contrôle autoritaire facilitent une orientation atypique de la part des filles et des garçons (Gauthier, 2019). De plus, le soutien des proches est décisif pour faire un choix atypique et donc transgresser les normes de genres (Schwiter et al., 2014; Huber & Bergman, 2018). Si les personnes significatives, en particulier les parents, rejettent le choix d'une profession atypique, l'entrée dans une telle profession semble difficile (Huber & Bergman, 2018). Au contraire, les encouragements et les conseils d'autres personnes significatives, en particulier des enseignant·es, peuvent favoriser l'accès à une profession neutre ou atypique, et cela d'autant plus que ces soutiens sont formulés précocement (Huber & Bergman, 2018).

Finalement, les aspirations professionnelles des jeunes peuvent être influencées par des personnes modèles. En effet, Neuenschwander et al. (2018) trouvent que les aspirations professionnelles des jeunes au secondaire I correspondent dans la plupart des cas (70%) au domaine professionnel de leurs personnes modèles, parmi lesquelles on trouve en premier lieu les parents – et principalement les pères. Une autre enquête relève par ailleurs que les filles ont plus de difficultés à citer des femmes modèles que des hommes modèles. Et quand elles le font, elles citent leur mère ou des femmes

[5] Les indicateurs de sexisme ordinaire mesurent l'approbation des rôles de genre traditionnels et des stéréotypes sur les qualités et les capacités distinctes des femmes et des hommes, ainsi que sur un traitement différencié.

[6] Les indicateurs de sexisme moderne mesurent le déni de la persistance de discriminations envers les femmes, les réactions négatives aux revendications des femmes et la résistance aux mesures de promotion des femmes.

étrangères, mais rarement des femmes suisses. Ceci interpelle les autrices et auteurs quant à l'invisibilité des femmes aux postes de pouvoir en Suisse et à l'image prépondérante de la femme en tant que mère de famille (Umathevan et al., 2021).

Des aspirations plus ambitieuses pour les filles ayant une orientation atypique

De manière générale les jeunes et leurs parents privilégient les professions avec une position sociale élevée (Samuel et al., 2017; Carvalho Arruda, 2019; Kriesi & Leeman, 2020). Les jeunes envisagent donc leur avenir scolaire et professionnel avec beaucoup d'optimisme et la plupart sont régulièrement encouragés par leurs parents à suivre une formation professionnelle ou des études (Samuel et al., 2017). Entre 13 et 15 ans, les filles ont autant d'ambition que les garçons quand on les compare au sein d'une même filière et avec des notes équivalentes (Guilley, 2019). Cependant, entre 15 et 21 ans, les garçons choisissent des métiers au statut social supérieur à ceux choisis par les filles et cette différence s'accentue avec l'âge (Basler & Kriesi, 2019; Kriesi & Basler, 2020). Toutefois, les filles qui aspirent à des professions atypiques en termes de genre choisissent des métiers avec une position sociale plus élevée que les garçons et les autres filles (Carvalho Arruda, 2019).

Les jeunes adaptent leurs aspirations professionnelles en fonction du statut socioéconomique de leurs parents, de leur filière de formation et de leurs résultats scolaires. Les recherches montrent en effet que le statut socioéconomique des parents, mesuré par leur niveau de formation ou leur statut professionnel, est positivement corrélé aux aspirations professionnelles des jeunes (Samuel et al., 2017; Kriesi & Basler, 2020). Par conséquent, les jeunes souhaitent exercer des professions avec une position sociale similaire à celle des membres de leur entourage (Gross, 2019), ce qui contribue à maintenir le processus de reproduction sociale. En outre, plus les jeunes étudient dans une filière de formation exigeante au secondaire I ou ont de bons résultats scolaires, plus leurs aspirations professionnelles sont élevées (Guilley, 2019). Les enseignantes et enseignants peuvent cependant avoir un rôle clé pour infléchir l'importance des résultats scolaires ou de la filière. Ainsi, à résultats scolaires similaires, les jeunes qui citent un·e enseignant·e parmi les personnes significatives dans leur vie ont des projets professionnels plus ambitieux (Guilley, 2019). Par ailleurs, les résultats d'Issaieva Moubarak Nahra (2019) indiquent que chez les filles, le fait d'avoir de meilleures notes en langues et surtout en mathématiques est associé à une orientation vers un métier au statut social plus élevé, alors que le sentiment d'auto-efficacité (c'est-à-dire la confiance en soi et en ses capacités pour faire face à des problèmes concrets) n'a pas d'effet significatif. Chez les garçons, on observe que les résultats scolaires et le sentiment d'auto-efficacité se révèlent déterminants dans le choix de métiers plus prestigieux. L'identité de genre (c'est-à-dire le fait de se définir selon des traits de personnalité attribués aux femmes ou aux hommes de manière stéréotypée) n'influence pas directement l'ambition des jeunes (Issaieva Moubarak Nahra, 2019).

De plus, les jeunes adaptent et précisent leurs aspirations professionnelles tout au long de leur parcours de formation. Les études montrent systématiquement que plus les exigences et le niveau de

formation sont élevés, plus les aspirations professionnelles sont élevées (Samuel et al., 2017; Guilley, 2019; Kriesi & Basler, 2020). Ainsi, au secondaire II comme au secondaire I, plus les jeunes évoluent dans une filière de formation exigeante, plus elles et ils choisissent un métier avec un statut social élevé. La différence entre les aspirations professionnelles des gymnasien·nes et des apprenti·es s'atténue toutefois avec l'âge. En effet, les gymnasien·nes diminuent un peu leurs ambitions, alors que les apprenti·es – surtout les garçons – revoient à la hausse leurs ambitions professionnelles (Kriesi & Basler, 2020).

Réalisation plus difficile des aspirations professionnelles atypiques pour les jeunes femmes

En moyenne, le taux de réalisation des aspirations professionnelles est similaire pour les filles et les garçons. Toutefois, pour les filles, ce taux dépend de la sexuation du métier envisagé. Ainsi, les filles ayant des aspirations typiques selon leur genre réalisent plus souvent leurs ambitions que celles qui ont des aspirations atypiques (Gianettoni et al., 2010). De plus, si à 16 ans les filles sont plus nombreuses que les garçons à envisager leur avenir professionnel dans un métier atypique, une étude longitudinale basée sur les données de l'étude *Transitions de l'école à l'emploi (TREE)*[7] montre qu'à l'âge de 23 ans les jeunes hommes exercent davantage un métier atypique que les jeunes femmes (Gianettoni et al., 2010). Ce renversement indique que les jeunes femmes sont confrontées à plus de difficultés que les jeunes hommes dans les filières de formation des professions atypiques et dans l'exercice de ces professions.

Une explication possible est que les jeunes femmes qui choisissent une profession atypique sont davantage victimes de sexisme et expérimentent plus de résistance masculine à leur présence à la fois dans leur formation – qu'elles abandonnent plus fréquemment – et sur le marché du travail (Gianettoni et al., 2015; Lamamra, 2021). Wenger et Fassa (2020) montrent d'ailleurs que parmi le corps enseignant de la formation professionnelle initiale dans le canton de Vaud, les hommes et les enseignant·es de théorie et pratique professionnelle s'opposent moins fortement aux affirmations sexistes et véhiculent probablement plus de stéréotypes de genre que les femmes et les enseignant·es des disciplines académiques et de culture générale. Un rejet plus fort du sexisme et des stéréotypes de genre par l'ensemble du corps enseignant permettrait d'encourager davantage les élèves qui ont fait des choix atypiques (Wenger & Fassa, 2020).

Plus tard, dans l'exercice de leur profession, les jeunes femmes peuvent aussi rencontrer davantage de difficultés à concilier vie familiale et vie professionnelle dans des domaines masculinisés, moins flexibles et moins coutumiers du temps partiel (Schwiter et al., 2014). Par ailleurs, les jeunes hommes

[7] Pour plus d'informations sur l'étude Transitions de l'école à l'emploi (TREE) : https://www.tree.unibe.ch/l_tude_tree/index_fra.html (08.10.2021).

actifs dans des professions dites féminines le sont davantage du fait d'une réorientation que d'une orientation originale (Makarova & Teuscher, 2018).

Très peu de filles intéressées par les professions STEM : la force des stéréotypes ?

A l'aide des données *COFO*[8] 2016 et *TREE*, Jann et Hupka-Brunner (2020a, 2020b) analysent dans quelle mesure les jeunes envisagent leur avenir professionnel dans les STEM[9] qui regroupent les domaines des sciences naturelles, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques. Ces domaines très masculinisés sont généralement associés à un statut social élevé et sont bien rémunérés. De plus, il y a une demande croissante dans ces métiers, notamment pour des ingénieur·es et informaticien·nes (Wolter et al., 2018; Kriesi & Leeman, 2020). En 2016, parmi les jeunes en fin de scolarité obligatoire, moins de 3% des filles aspiraient à un métier dans les STEM contre 19% des garçons. Les résultats de Jann et Hupka-Brunner montrent que les jeunes femmes sous-estiment plus souvent leurs compétences en mathématiques que les jeunes hommes et de ce fait envisagent moins souvent leur avenir professionnel dans les STEM – même lorsqu'elles en ont effectivement les compétences (Genoud et al., 2015; Jann & Hupka-Brunner, 2020b).

L'écart entre les aspirations des filles et des garçons pour les STEM s'explique aussi par une différence de résultats en mathématiques (Jann & Hupka-Brunner, 2020a). Cette différence peut être le reflet de représentations stéréotypées des disciplines[10] de la part des élèves comme des enseignant·es, et le résultat de la validation de l'identité de genre par les filles notamment. Selon Issaieva Moubarak Nahra (2019), si les résultats scolaires des filles et des garçons au secondaire I se conforment aux représentations stéréotypées des disciplines et donc aux normes sociales et aux attentes genrées, c'est pour affirmer leur appartenance à un genre et leur identité de genre. La validation de l'identité de genre est une étape importante de la construction identitaire à l'adolescence. Ainsi, plus les filles se reconnaissent des qualités dites féminines – et donc plus elles se conforment à l'identité de genre féminine – plus leurs notes en mathématiques sont faibles et meilleurs sont leurs résultats en langues. À l'inverse, plus elles se reconnaissent des qualités dites masculines – et par conséquent moins elles se conforment à l'identité de genre féminine – meilleurs sont leurs résultats en mathématiques et plus leurs notes en langues sont faibles. Des observations similaires sont faites pour les garçons (Issaieva Moubarak Nahra, 2019).

Les représentations stéréotypées des disciplines peuvent influencer à la fois l'intérêt pour ces disciplines, l'acquisition de compétences et l'évaluation de ces compétences, et *in fine* la décision de

[8] Pour plus d'informations sur les *Enquêtes sur les compétences fondamentales (COFO)* : https://cofo-suisse.ch/ (08.10.2021).

[9] L'acronyme MINT pour les domaines des mathématiques, de l'informatique, des sciences naturelles et de la technique est aussi utilisé.

[10] Selon les représentations stéréotypées des disciplines, les filles sont en moyenne meilleures en langues et les garçons en mathématiques.

poursuivre une formation dans une discipline en particulier. Concernant les élèves, les études indiquent que les filles et les garçons attribuent aux filles plus de compétences en langues, et aux garçons plus de compétences en mathématiques et en physique (Hadjar & Aeschlimann, 2015; Makarova & Herzog, 2015). La chimie est considérée comme plus neutre du point de vue du genre (Makarova & Herzog, 2015). Concernant les stéréotypes des enseignant·es de ces branches, seul·es les enseignant·es de mathématiques gardent une conception assez masculine de leur branche (Makarova & Herzog, 2015). Toutefois, Hofer (2015) montre que les enseignant·es de physique du secondaire II qui ont peu d'expérience professionnelle évaluent les filles de manière nettement moins favorable.

La perception de ces disciplines comme des domaines plutôt féminin ou masculin influence l'intérêt des jeunes pour celles-ci (Hadjar & Aeschlimann, 2015). Ainsi, une perception genrée de ces branches favorise l'intérêt des filles pour les langues et des garçons pour les mathématiques. À l'inverse, l'intérêt des filles pour les mathématiques est d'autant plus fort qu'elles évaluent cette branche comme moins masculine, et respectivement pour l'intérêt des garçons envers les langues. Par ailleurs, les filles qui ont une enseignante dans cette branche perçoivent moins les mathématiques comme étant une branche masculine. Le sexe des enseignant·es ne semble pas avoir d'effet sur les garçons (Hadjar & Aeschlimann, 2015). Finalement, plus les filles s'intéressent aux mathématiques, plus leurs aspirations professionnelles sont atypiques, alors qu'un intérêt plus important pour les langues est moins associé à un choix de métier atypique. Des observations similaires sont faites pour les garçons et les langues (Hadjar & Aeschlimann, 2015).

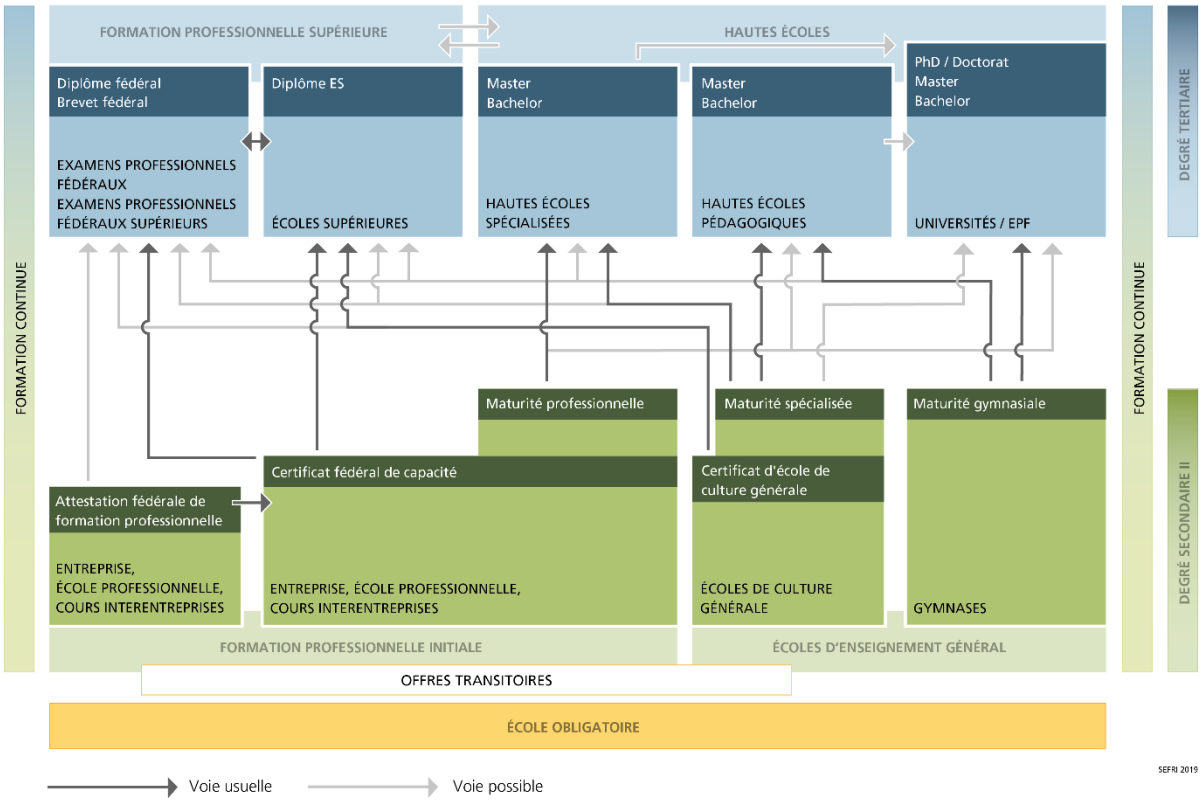
Au bout du compte, non seulement les aspirations, mais également la décision de se former effectivement dans les STEM sont influencées par l'évaluation de ses propres compétences et les notes en mathématiques (Jann & Hupka-Brunner, 2020a). En effet, les filles qui ont de bonnes notes en mathématiques choisissent plus souvent une option spécifique dans les sciences naturelles ou les sciences exactes au gymnase (Wolter et al., 2018). De plus, le choix de se lancer dans une formation et une carrière STEM pour les jeunes femmes peut être découragé à la fois par des évaluations stéréotypées (les filles pouvant évaluer que leur chance de réussite dans ces professions typiquement masculines est moindre) et par des attitudes traditionnelles envers les rôles de genre (les filles pouvant anticiper plus difficulté à travailler à temps partiel dans les professions exercées principalement par des hommes) (Schwiter et al., 2014; Kanji & Hupka-Brunner, 2015; Jann & Hupka-Brunner, 2020b). Finalement, Jann et Hupka-Brunner (2020b) notent que la sous-représentation des femmes dans les STEM sur le marché du travail pourrait aussi être amplifiée par l'abandon plus fréquent de ces métiers par les femmes (Wolter et al., 2018). Ceci pourrait être le résultat de l'incompatibilité entre la vie familiale et la vie professionnelle dans ces domaines, mais aussi de discriminations de genre, par exemple dans la distribution genrée des tâches.

2.2. Formation post-obligatoire

Cette section examine les trajectoires de formation post-obligatoire des jeunes femmes jusqu'à leur plus haut niveau de formation en considérant d'abord la ségrégation horizontale dans la formation, puis la ségrégation verticale. Ensuite, les principaux facteurs explicatifs du parcours de formation et du plus haut niveau atteint sont présentés. Enfin, l'analyse de la situation des jeunes femmes qui s'engagent dans un apprentissage est approfondie.

Pour rappel, le système éducatif suisse est composé des degrés primaire, secondaire et tertiaire (Figure 2). L'école obligatoire regroupe l'enseignement des degrés primaire et secondaire I (ou inférieur). L'enseignement post-obligatoire commence avec les formations de degré secondaire II (ou supérieur). Les jeunes s'engagent alors soit dans une formation professionnelle initiale, soit dans une formation générale. Ces deux options peuvent chacune mener à l'obtention d'une maturité qui ouvre les portes de la formation tertiaire. Cette dernière étape est composée de la formation professionnelle supérieure et des hautes écoles universitaires (HEU, qui comprennent les universités et les écoles polytechniques fédérales), spécialisées (HES) et pédagogiques (HEP).

Figure 2 : Système suisse de formation post-obligatoire



Source : Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), 2019

La ségrégation horizontale reste forte dans la formation

Les recherches réalisées en sociologie de l'éducation et en études genre montrent qu'en Suisse l'accès aux différentes filières de formation est garanti pour les filles comme pour les garçons depuis plusieurs décennies (Wenger & Fassa, 2020). Toutefois, conformément aux aspirations professionnelles encore très genrées, les filières de formations post-obligatoires sont touchées par la ségrégation horizontale que ce soit au degré secondaire II ou au degré tertiaire (Freire & Freymond, 2016; Dubach et al., 2017; Vujanovic & Lewis, 2017; Wolter et al., 2018; Golder et al., 2020b). Le choix de la formation professionnelle ou du domaine d'étude est fortement marqué par le genre et a peu évolué depuis 1980, même si depuis une vingtaine d'années les jeunes femmes se dirigent plus souvent vers les secteurs typiquement masculins comme les sciences naturelles et l'ingénierie, et les jeunes hommes vers les secteurs typiquement féminins de la santé et de l'éducation (Branger, 2019).

Au degré secondaire II, au niveau de la formation professionnelle initiale, les jeunes femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans les domaines de la vente, l'administration, la santé et le social, alors que les jeunes hommes sont plus nombreux dans les domaines de la construction, la mécanique et l'informatique (Bula & Segura, 2019). En chiffres absolus, les hommes s'orientent surtout dans un domaine typiquement masculin, alors que la plupart des femmes effectuent un apprentissage dans un domaine mixte. Dans la cohorte suivie par l'étude *Transitions de l'école à l'emploi (TREE)*, moins de 20% des jeunes femmes se sont orientées dans les filières typiquement féminines de la santé et du social (Gauthier & Gianettoni, 2013). Ces disparités se poursuivent au niveau de la maturité professionnelle, avec une surreprésentation des femmes dans les orientations « santé-social », « arts visuels » et « arts appliqués », et une surreprésentation des hommes dans les orientations « technique, architecture, sciences de la vie » et « nature, paysage et alimentation ». L'orientation « économie et service » présente quant à elle une répartition équilibrée entre les genres (Bula & Segura, 2019).

Au niveau de la formation générale, le choix des options spécifiques au gymnase diffère également selon le genre. Les jeunes femmes sont clairement majoritaires en langues (modernes et anciennes), arts visuels, philosophie, pédagogie et psychologie. Les jeunes hommes sont surreprésentés en mathématiques et physique. Toutefois, les options « économie et droit », et « biologie et chimie » sont assez équilibrées. Quant aux écoles de cultures générales, leur effectif étant principalement féminin (73%), les jeunes femmes sont majoritaires dans toutes les orientations (Bula & Segura, 2019).

Au niveau tertiaire, les femmes ont renforcé leur présence dans les sciences économiques, techniques et exactes, mais les déséquilibres sont encore importants, particulièrement dans les HES (Dubach et al., 2017). En effet, les jeunes femmes restent largement sous-représentées dans les formations techniques liées au secteur de « l'ingénierie, l'industrie de transformation et la construction » (18% dans les HES et 32% dans les HEU en 2018), et surreprésentées dans les formations liées au secteur de « la santé et la protection sociale » (79% dans les HES et 68% dans les HEU en 2018) (Branger, 2019).

Néanmoins, les différences d'effectifs féminin et masculin sont moins marquées dans les secteurs qui regroupent d'une part « les sciences naturelles, mathématiques et statistiques » et d'autre part « le commerce, l'administration et le droit » (Branger, 2019).

Si le genre est le facteur le plus important du taux de sexuation de la formation effectuée, d'autres facteurs jouent aussi un rôle dans le choix de formation au secondaire II, comme les aspirations professionnelles et le statut socioéconomique des parents (Gauthier & Gianettoni, 2013). De plus, des choix typiques selon le genre peuvent être favorisés par l'attribution stéréotypée des compétences de la part des élèves et des enseignant·es, comme évoqué précédemment, ainsi que de leurs parents et des conseiller·ères d'orientation (Kriesi & Leeman, 2020). Ces stéréotypes peuvent influencer l'intérêt des jeunes pour une discipline, l'évaluation de leurs compétences, de même que la perception de leurs chances de réussite dans la formation et la profession ; et par conséquent ils peuvent conduire les jeunes à faire un choix typique (Kriesi & Leeman, 2020). Au degré tertiaire, le choix de la discipline universitaire semble non seulement influencé par l'option spécifique effectuée au gymnase et les résultats scolaires, mais aussi par le statut socioéconomique des parents et certaines préférences et motivations individuelles, notamment en matière de carrière et d'engagement social (Denzler & Wolter, 2018).

Plusieurs études indiquent que la ségrégation horizontale est d'autant plus marquée que les jeunes doivent faire un choix de carrière tôt dans leur vie (Imdorf et al., 2014; Vujanovic & Lewis, 2017; Kriesi & Leeman, 2020). Différentes explications sont avancées. Une plus grande maturité permettrait aux jeunes d'être moins influencé·es par leur famille et leurs ami·es – qui comme nous l'avons vu peuvent favoriser un choix typique – et de se fier davantage à leurs intérêts personnels et compétences (Vujanovic & Lewis, 2017). Par ailleurs, les personnes faisant des études disposent d'un choix plus vaste de professions non genrées (Kriesi & Leeman, 2020). Des facteurs externes peuvent aussi avoir leur importance. Par exemple, certaines entreprises résistent à l'idée d'engager des apprenti·es du « mauvais sexe » (Imdorf, 2017 cité par Kriesi & Leeman, 2020).

Majoritaires dans la voie générale au secondaire II, les jeunes femmes sont désormais plus nombreuses à acquérir un diplôme d'une haute école

A la sortie de l'école obligatoire, à peu près 45% des jeunes commencent une formation professionnelle initiale – principalement sous la forme d'un apprentissage – et environ un quart s'engagent dans une voie générale, le plus souvent dans un gymnase et pour une minorité dans une école de culture générale. Parmi les 30% restants, environ un tiers des jeunes optent pour une formation transitoire, les autres quittent temporairement le système éducatif (Wolter et al., 2018). La proportion des jeunes qui reportent leur passage au secondaire II sans entreprendre de formation transitoire a augmenté depuis 2000 (Wolter et al., 2018). Les jeunes femmes ainsi que les jeunes issu·es de l'immigration optent plus souvent pour une solution transitoire (ou s'y résignent) (Wolter et al., 2018; Golder et al., 2020b). La plupart de ces jeunes effectuent une à deux années intermédiaires avant

de commencer un apprentissage. Finalement, environ trois quarts des jeunes effectuent une formation professionnelle initiale (Meyer, 2018).

Au degré secondaire II, les filles sont proportionnellement plus nombreuses que les garçons à suivre la voie gymnasiale et acquérir une maturité gymnasiale, alors que les garçons sont plus nombreux à faire un apprentissage et acquérir un certificat fédéral de capacité (CFC) et/ou une maturité professionnelle (Wolter et al., 2018; Branger, 2019; Bula & Segura, 2019; Golder et al., 2020b; Kriesi & Leeman, 2020). En 2019, 41% des filles et 26% des garçons suivaient la voie générale. Ce rapport s'inverse dans la formation professionnelle initiale, dans laquelle 59% des filles et 74% des garçons étaient engagés (OFS, 2021b). Une explication possible est que les filles sont plus représentées que les garçons dans les filières à exigences élevées[11] au degré secondaire I (Felouzis et al., 2016; Guilley, 2019), filières qui favorisent l'accès à la voie gymnasiale. Une vision stéréotypée des formations peut aussi contribuer à cette différence. En effet, les filles comme les garçons considèrent que la voie gymnasiale convient mieux aux filles et la voie professionnelle aux garçons (Wohlgemuth et al., 2017).

Quatre ans et demi après l'obtention de leur maturité gymnasiale, la quasi-totalité des diplômées et diplômés se sont engagés dans une formation tertiaire (96%) (Kriesi & Leeman, 2020; voir aussi Buchmann et al., 2016; Wolter et al., 2018). Cette proportion diminue pour les jeunes ayant une maturité professionnelle ou spécialisée (environ 75%). La plupart des jeunes qui n'obtiennent pas de maturité professionnelle après leur CFC n'entreprennent pas de formation tertiaire (Buchmann et al., 2016). Les jeunes femmes sont moins nombreuses que les jeunes hommes à poursuivre leur formation après une maturité professionnelle (Kriesi & Leeman, 2020), surtout dans une HES (Dubach et al., 2017). En effet, pour celles qui le font, elles choisissent plutôt une formation professionnelle supérieure (Wolter et al., 2018).

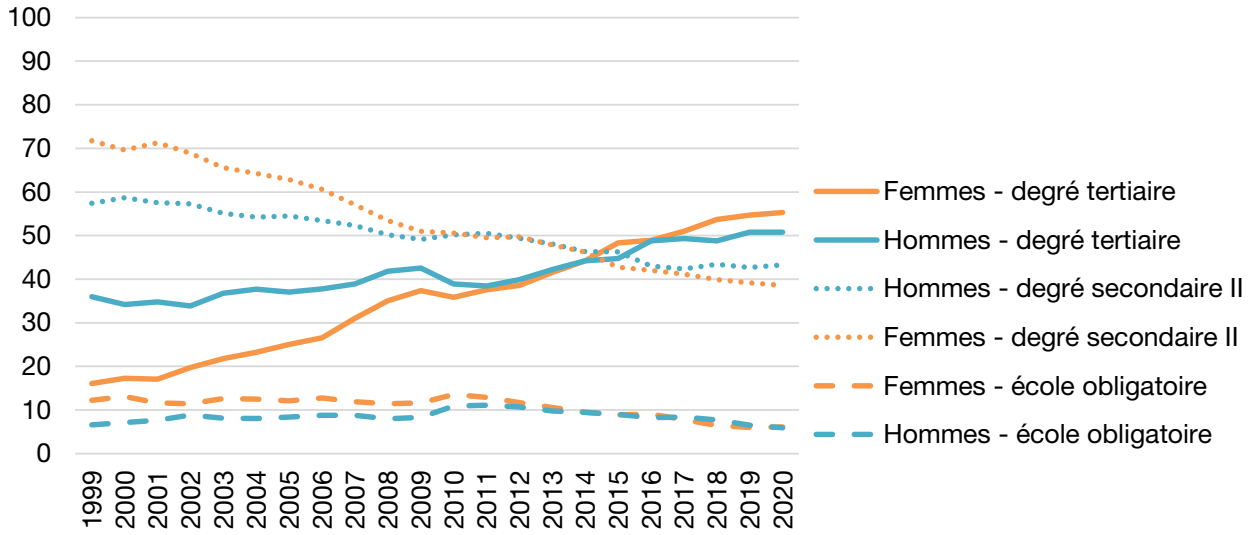
Parmi les personnes en formation tertiaire en 2017/18, 81% suivaient une formation dans une haute école et 19% une formation professionnelle supérieure. Globalement, la parité est atteinte dans les hautes écoles (51% de femmes en 2017-2018), mais pas dans la formation professionnelle supérieure (44%) (Bula & Segura, 2019). Depuis 2006, il y a proportionnellement plus de femmes que d'hommes qui obtiennent un premier diplôme d'une haute école universitaire. Depuis 2008, c'est aussi le cas dans les hautes écoles spécialisées et pédagogiques[12]. En revanche, les hommes restent plus nombreux que les femmes à obtenir un diplôme d'une formation professionnelle supérieure (Branger, 2019). Ces chiffres cachent évidemment des disparités importantes entre les disciplines étudiées comme vu précédemment.

[11] Au degré secondaire I, les élèves sont répartis dans plusieurs filières qui ont des niveaux d'exigences différents. La plupart des études les regroupent à des fins statistiques et distinguent finalement les filières à « exigences élevées » des filières à « exigences élémentaires » (Wolter et al., 2018).

[12] La statistique présentée par Branger (2019) joignait les diplômé·es des HES et des HEP. Nous ne pouvons dire dans quelle mesure la surreprésentation des femmes dans les HEP – entre 2001 et 2015 elles constituaient 80% de l'effectif total (Dubach et al. 2017) – influence ce résultat.

L'évolution du plus haut niveau de formation atteint montre que parmi les jeunes générations, les écarts de formation entre les femmes et les hommes se sont réduits, voire inversés depuis quelques années au degré tertiaire. En 2020, selon les données de *l'Enquête suisse sur la population active* (*ESPA*)[13], 55% des femmes et 51% des hommes de la tranche d'âge des 25-34 ans étaient titulaires d'un diplôme de degré tertiaire (Figure 3). Une plus grande proportion de femmes étaient diplômées d'une haute école (44% des femmes et 36% des hommes), tandis que les hommes étaient plus nombreux parmi les diplômé·es d'une formation professionnelle supérieure (15% des hommes et 12% des femmes). 39% des femmes et 43% des hommes avaient un diplôme de degré secondaire II. 6% des femmes et des hommes n'avaient pas de diplôme de formation post-obligatoire (OFS, 2021f).

Figure 3 : Proportion de femmes et d'hommes de 25 à 34 ans selon leur niveau de formation (en pourcent)



Source : ESPA 1999-2020, calculs de l'autrice.

L'influence décisive de l'origine socioéconomique sur le parcours de formation

En plus du genre, la littérature souligne l'influence déterminante de la filière de formation suivie au degré secondaire I, du statut migratoire et surtout des origines socioéconomiques des élèves sur les parcours de formation.

Tout d'abord, les études mettent en évidence l'influence du niveau d'exigences de la filière suivie au degré secondaire I sur la formation effectuée au degré secondaire II, qui elle-même influence la suite du parcours de formation (Buchmann et al., 2016; Meyer, 2018; Kriesi & Leeman, 2020). Par exemple, Meyer (2018) montre que les perspectives d'accéder à une formation professionnelle initiale à

[13] Pour plus d'information sur *l'Enquête suisse sur la population active (ESPA)* : https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/enquetes/espa.html (08.10.2021).

exigences élevées ou à une formation générale sont fortement réduites pour les jeunes qui ont suivi une filière à exigences élémentaires au degré secondaire I, et ce même à compétences égales au test PISA. La suite du parcours de formation dépend quant à elle fortement de la formation effectuée au degré secondaire II, que ce soit dans la probabilité de la transition au degré tertiaire (comme vu précédemment) ou dans le type de formation tertiaire effectué. En effet, la maturité gymnasiale débouche le plus souvent sur une formation tertiaire dans une HEU et la maturité professionnelle sur un cursus dans une HES (Buchmann et al., 2016; Wolter et al., 2018; Kriesi & Leeman, 2020).

Concernant l'effet du statut migratoire, l'étude de Schnell et Fibbi (2016) montre que les jeunes issu·es de la migration ont une plus faible probabilité que les jeunes suisses de fréquenter tout au long de leur parcours les filières scolaires et professionnelles les plus exigeantes (voir aussi Felouzis et al., 2016). Toutefois, Gomensoro et Bolzman (2015) montrent que la surreprésentation des jeunes de la deuxième génération dans les filières professionnelles au secondaire II est principalement due au fait qu'elles et ils grandissent dans des familles au statut socioéconomique plus faible. Ainsi, à performances scolaires et origine socioéconomique égales, les jeunes d'origine étrangère sont plus susceptibles de choisir une filière académique qui prépare à l'université plutôt qu'une formation professionnelle initiale, et ont donc plus souvent que les Suisses une mobilité ascendante après la fin de la scolarité obligatoire (Gomensoro & Bolzman, 2016; Murdoch et al., 2016; Schnell & Fibbi, 2016; Tjaden & Scharenberg, 2017).

Finalement, les études indiquent que l'origine socioéconomique – mesurée principalement par le plus haut niveau de formation atteint par les parents, et parfois par leur revenu ou leur statut professionnel – est positivement corrélée au parcours de formation et au plus haut niveau de formation atteint. Ainsi, plus le statut socioéconomique des parents est élevé, plus forte est la probabilité que leurs enfants suivent une formation plus exigeante aux degrés secondaires I et II, entreprennent une formation tertiaire et la réussissent (Buchmann et al., 2016; Guilley, 2019; Huber et al., 2019; Kriesi & Leeman, 2020; Buchmann et al., 2021; Combet & Oesch, 2021). Plusieurs études indiquent même qu'une fois le statut socioéconomique d'origine contrôlé, le genre, la filière suivie au secondaire I et le statut migratoire ne sont plus des facteurs déterminants du parcours de formation (Imdorf et al., 2017; Combet & Oesch, 2021).

Les jeunes dont les parents ont un niveau de formation peu élevé s'engagent plus souvent dans un apprentissage que dans la voie gymnasiale (Huber et al., 2019). Elles et ils sont moins nombreux à obtenir une maturité gymnasiale ou professionnelle (Imdorf et al., 2017; Buchmann et al., 2021) et ont un risque plus élevé de ne pas obtenir de diplôme post-obligatoire (Imdorf et al., 2017; Huber et al., 2019). À l'inverse, les jeunes avec un statut socioéconomique privilégié sont surreprésenté·es dans les formations gymnasiales et tertiaires (Buchmann et al., 2016).

Après l'obtention d'une maturité gymnasiale, les jeunes dont les parents n'ont pas de diplôme tertiaire ont moins de chance de suivre une formation tertiaire. Cet effet est deux fois plus important pour les

jeunes femmes que pour les jeunes hommes (Imdorf et al., 2017). Le choix de l'institution semble aussi différer selon le statut socioéconomique d'origine. Ainsi, Denzler (2011) trouve qu'à la fin de leur cursus gymnasial, les jeunes avec un statut socioéconomique plus bas pensent davantage effectuer une formation tertiaire dans une HEP ou une HES, alors que celles et ceux avec un statut socioéconomique plus élevé se dirigent plutôt vers une formation universitaire. L'étude de Combet et Oesch (2021) montre d'ailleurs que, malgré des résultats scolaires comparables à l'âge de 16 ans, les jeunes provenant des familles avec le plus haut statut socioéconomique (quartile le plus haut) ont une probabilité nettement plus élevée d'achever des études universitaires (de 20 points de pourcentage à l'âge de 30 ans) que celles et ceux issus des familles avec le statut socioéconomique le plus bas (quartile le plus bas). Suite à la formation obligatoire, les écarts continuent de se creuser en fonction du statut socioéconomique, indépendamment du genre ou du statut migratoire (Combet & Oesch, 2021).

Les familles disposant de plus de ressources peuvent offrir un meilleur soutien et un environnement plus favorable à l'acquisition des compétences scolaires, ainsi que faire des choix de formation plus ambitieux pour leurs enfants (Oesch et Combet, 2020 ; Kriesi et Lahmann, 2020). De plus, les parents ayant une formation académique aspirent à un niveau de formation équivalent pour leurs enfants (Wolter et al., 2018; Kriesi & Leeman, 2020). Les jeunes dont au moins l'un des parents a un diplôme tertiaire sont d'ailleurs surreprésenté·es dans les différentes filières de formation tertiaire (Buchmann et al., 2016).

Néanmoins, l'effet négatif d'une origine socioéconomique modeste peut être limité en cas de capacités cognitives élevées. En effet, les capacités cognitives des élèves ont un effet plus important sur l'accès à des filières plus exigeantes au degré secondaire II pour les jeunes d'origine socioéconomique plus modeste (Buchmann et al., 2016). De plus, Buchmann et al. (2021), qui étudient les trajectoires de formation des jeunes dont le plus haut niveau de formation atteint par leurs parents est un CFC, montrent que les filles sont plus nombreuses que les garçons à effectuer une maturité gymnasiale ou professionnelle, et donc à avoir une mobilité éducative ascendante. L'évaluation positive par les élèves de leurs propres capacités n'a un effet sur leur mobilité ascendante que lorsque les enseignant·es aussi les évaluent positivement. Le rôle des enseignant·es est donc prépondérant pour une trajectoire scolaire ascendante. Avoir des parents avec des aspirations éducatives élevées est aussi positivement associé à une mobilité ascendante (Buchmann et al., 2021).

Des places d'apprentissage plus difficiles à obtenir pour les filles

Une fois la profession choisie, les jeunes qui se dirigent vers une formation professionnelle initiale duale doivent trouver une place d'apprentissage. Toutefois, il y a parfois un décalage entre les places vacantes et les désirs des jeunes (Jaik & Wolter, 2019). Un peu plus de la moitié des jeunes s'engagent dans un apprentissage en lien avec leurs aspirations professionnelles au secondaire I (Neuenschwander et al., 2018). Les jeunes qui souhaitent apprendre un métier dans lequel il y a un excès d'offre de places d'apprentissage ont une probabilité plus élevée de réaliser leurs aspirations

professionnelles initiales (Jaik & Wolter, 2019). Faute de places dans le métier choisi, certain·es s'engagent dans un apprentissage par défaut, mais la plupart retardent leur formation professionnelle (Jaik & Wolter, 2019), par exemple en effectuant une année supplémentaire au degré secondaire I ou une formation transitoire.

Les études montrent que malgré de meilleures qualifications scolaires, les jeunes femmes ont plus de difficultés dans la recherche d'une place d'apprentissage (Hirschi, 2009) et sont plus nombreuses à différer leur entrée en apprentissage faute de place (Lamamra, 2021). Plusieurs explications sont possibles. La concentration et la ségrégation horizontale des aspirations professionnelles font qu'il y a une plus grande concurrence entre les jeunes femmes à l'entrée de la formation professionnelle (Lamamra, 2021). Lamamra (2021), qui étudie en 2006 la population apprentie de première année dans le canton de Vaud, montre que quatre professions suffisent à rassembler plus de la moitié des jeunes femmes, tandis qu'il en faut plus de douze pour rassembler la moitié des jeunes hommes. Les orientations professionnelles des jeunes femmes sont donc moins diversifiées que celles des jeunes hommes. De plus, les secteurs qui attirent les filles proposent un nombre plus restreint de formations et de places d'apprentissage et ont des exigences en moyenne plus élevées que les secteurs qui attirent les garçons (Hirschi, 2009). Le fait qu'il y ait plus de candidates que de places d'apprentissage aboutit à une sur-sélection des jeunes femmes, alors qu'on observe un phénomène de sous-sélection des jeunes hommes étant donné qu'ils se répartissent dans un plus grand nombre de métiers (Lamamra, 2021). Il se peut aussi qu'il y ait une discrimination de genre à l'embauche (Imdorf, 2017; Kriesi & Leeman, 2020; Lamamra, 2021).

L'analyse des données de l'enquête *TREE* a permis de montrer que la transition du secondaire I à l'apprentissage est non seulement plus difficile pour les jeunes femmes, mais aussi pour les jeunes qui ont suivi une filière à faible niveau d'exigence au secondaire I, les jeunes provenant de familles avec un statut socioéconomique bas, ainsi que les jeunes d'origine étrangère (Meyer, 2004 cité par Lamamra, 2021).

Si un choix d'apprentissage par défaut faute de place dans le métier choisi augmente les probabilités d'un décrochage ultérieur (Lamamra, 2021), les jeunes qui n'ont pas eu une transition immédiate entre le secondaire I et le secondaire II – ce qui concerne surtout les jeunes femmes et les jeunes issu·es de la migration – ont un risque plus élevé de ne pas avoir de diplôme post-obligatoire (Meyer, 2018). Ce risque semble d'autant plus marqué pour les jeunes femmes qui ont suivi une filière avec un niveau d'exigence élémentaire au degré secondaire I – 24% d'entre elles n'avaient pas de diplôme post-obligatoire en 2014/15 (Lussi et al., 2019g). Les personnes sans formation post-obligatoire ont le plus de risque de ne pas avoir d'activité professionnelle à l'âge de 30 ans (Meyer, 2018) et ont tout au long de leur vie un taux de chômage plus élevé (Korber & Oesch, 2016).

Les jeunes femmes en apprentissage ont des perspectives professionnelles plus limitées

Le système de formation professionnelle initiale est stratifié verticalement, entre des programmes plus ou moins longs (de 2 à 4 ans) et plus ou moins exigeants sur le plan académique. Les filières plus courtes sont plus féminisées et les filières plus longues, qui sont aussi plus prestigieuses, sont largement masculinisées (Gauthier & Gianettoni, 2013). Aussi, l'entrée dans un apprentissage exigeant sur le plan académique dépend moins des résultats scolaires et de la motivation des jeunes que du niveau d'exigences de la filière d'enseignement au degré secondaire I (Meyer & Sacchi, 2020), filière qui elle-même dépend fortement du statut socioéconomique des parents (Guilley, 2019). Non seulement les jeunes femmes, mais aussi les jeunes avec des aspirations professionnelles basses en termes de statut social et dont les capacités financières des parents sont moindres ont une plus grande probabilité d'entrer dans une formation professionnelle moins exigeante sur le plan académique (Meyer & Sacchi, 2020).

Les filières de la formation professionnelle initiale ont une grande influence sur les possibilités de formations futures et de carrières. Les programmes de formation professionnelle exigeants augmentent d'une part les chances de formation continue et d'obtenir ultérieurement un diplôme de niveau tertiaire (Buchmann et al., 2016; Meyer & Sacchi, 2020; Sander & Kriesi, 2020). D'autre part, ils offrent un potentiel de carrière plus élevé sur le marché du travail, que ce soit en termes de revenus ou de statut professionnel. Au contraire, les possibilités de développement et les perspectives salariales sont plutôt restreintes pour les programmes plus modestes sur le plan académique et plus courts (Gauthier & Gianettoni, 2013; Meyer & Sacchi, 2020).

Cet effet est d'autant plus important pour les jeunes femmes. Ainsi, à l'âge de 23 ans, le salaire des jeunes femmes qui ont fait un apprentissage de deux ans est significativement plus bas que la moyenne, alors que ce n'est pas le cas des jeunes hommes dans la même situation (Gauthier et Gianettoni, 2013). Cette étude montre aussi que les jeunes hommes qui ont fait un apprentissage de trois ou quatre ans sont ceux qui perçoivent les plus hauts salaires à l'âge de 23 ans. En plus de la durée de l'apprentissage, le genre influence également les salaires et leur hiérarchisation. Gauthier et Gianettoni (2013, p. 50) en déduisent que « la sexuation des filières, associée à des durées de formation différentes, inscrit institutionnellement les femmes et les hommes dans un système de participation sociale hiérarchisé, dans lequel les premières occupent les positions inférieures et les seconds les positions dominantes ».

2.3. Activité professionnelle

Afin de dépeindre la situation professionnelle des jeunes femmes, cette section aborde premièrement la qualité de la transition de la formation à l'emploi et la présence des jeunes femmes sur le marché du travail. Nous verrons ensuite dans quelle mesure les inégalités de genre sur le marché du travail persistent pour les jeunes femmes en observant les ségrégations horizontale et verticale, ainsi que les différences salariales. Finalement, quelques études nous renseignent sur les expériences de discriminations de genre vécues par les jeunes femmes dans leur activité professionnelle.

2.3.1. Participation au marché du travail

Une transition de la formation à l'emploi généralement rapide et qui correspond à la formation achevée

Après une formation professionnelle initiale, les études indiquent que l'entrée sur le marché du travail est plutôt facile et que l'emploi trouvé est généralement en adéquation avec le métier appris. Sur la base des données de l'étude *Transitions de l'école à l'emploi (TREE)*, Buchs et al. (2015) montrent qu'un an après la fin de leur formation, 83% des diplômé·es ont un emploi dans le métier appris, 8% ont changé de métier et 9% sont au chômage. Selon les analyses des données de l'étude *COCON*[14], le temps de recherche moyen avant de trouver un emploi est de 2,3 mois pour les titulaires d'un CFC (Buchmann & Müller, 2016). Les jeunes femmes trouvent plus rapidement un emploi que les jeunes hommes. Pour les autrices, une explication serait que les emplois dans les professions typiquement féminines sont en moyenne moins exigeants. Elles montrent aussi que plus les opportunités d'emploi sont grandes, en termes de nombre de places vacantes et de faible demande d'expérience, moins la recherche est longue (Buchmann & Müller, 2016). La transition à l'emploi après une formation professionnelle initiale semble aussi dépendre du type de formation suivi au degré secondaire I et de l'exigence de l'apprentissage. Seulement 60% des personnes ayant effectué un apprentissage de 2 ans après avoir suivi un enseignement spécialisé au degré secondaire I ont trouvé un emploi un an et demi après l'obtention de leur diplôme (Scharnhorst & Kammermann, 2020).

Les *Enquêtes auprès des personnes diplômées des hautes écoles* (*EHA*)[15] de l'OFS indiquent qu'une année après la fin de leurs études, la plupart des diplômé·es des hautes écoles ont un emploi (Weiss & Kuhn, 2020). Celui-ci correspond en majorité à leur niveau de formation. Ces chiffres varient toutefois selon le type de haute école (Weiss & Kuhn, 2020). En effet, au bout de douze mois, 88% des titulaires d'un diplôme de HEP, 75% des titulaires d'un master HEU et 62% des titulaires d'un bachelor

[14] Pour plus d'informations sur *COCON*, l'enquête suisse sur les enfants et les jeunes : https://www.jacobscenter.uzh.ch/fr/research/cocon.html (08.10.2021).

[15] Pour plus d'informations sur les *Enquête auprès des personnes diplômées des hautes écoles (EHA) :* https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/enquetes/ashs.html (08.10.2021).

HES ont un emploi qualifié (Weiss & Kuhn, 2020).[16] L'adéquation entre le niveau de formation et l'activité professionnelle est la plus importante pour les diplômé·es des HEP (95%), suivi des personnes ayant un doctorat ou un master d'une HEU (respectivement 89% et 85%) (OFS, 2020a). Alors que les HES ont pour mission principale de préparer à l'activité professionnelle (Dubach et al., 2017), seulement 67% des titulaires d'un bachelor HES ont un emploi en adéquation avec leur niveau de formation un an après l'obtention du diplôme. Nous ne trouvons pas de différence significative entre les genres (OFS, 2020a). Le taux d'adéquation entre le niveau de formation et l'emploi est donc similaire pour les femmes et les hommes.

Si l'insertion professionnelle des diplômé·es des hautes écoles est rapide et en adéquation avec leur formation, les femmes déclarent toutefois avoir eu plus de difficultés à trouver un emploi, sauf parmi les titulaires d'un diplôme HEP ou d'un doctorat (OFS, 2020a). De plus, Fasel et al. (2019), comparant l'insertion professionnelle des diplômé·es de HES dans des domaines fortement féminisés (travail social et santé) et fortement masculinisés (ingénierie et architecture), montrent que dans les domaines fortement féminisés, les hommes rencontrent moins de difficultés que les femmes à trouver un travail correspondant à leurs aspirations. Dans les deux domaines fortement masculinisés observés, il n'y a pas de différence de genre concernant les difficultés à trouver un emploi. Toutefois, en architecture, les entreprises sollicitent clairement davantage les jeunes hommes que les jeunes femmes, qui se voient proposer un emploi avant même la fin de leurs études (Fasel et al., 2019). Les résultats de Fasel et al. (2019) indiquent que lorsqu'il y a des avantages, ceux-ci favorisent l'insertion des hommes.

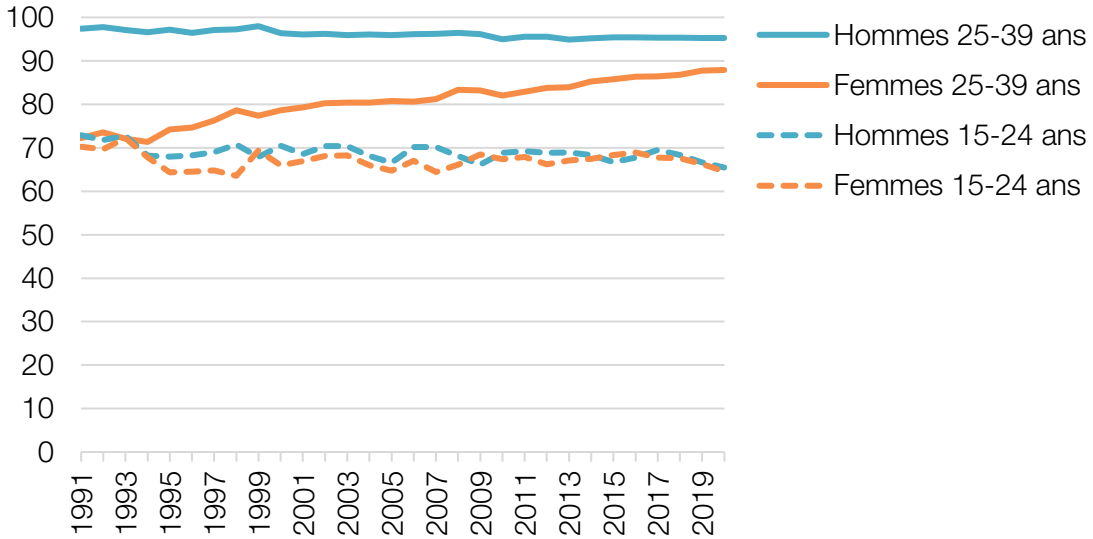
Avant 25 ans, le taux d'activité professionnelle des jeunes femmes est identique à celui des jeunes hommes

Durant les dernières décennies, la participation des femmes au marché du travail s'est accrue : les femmes sont plus nombreuses à avoir un emploi rémunéré et travaillent à des taux d'occupation plus élevés (Kuhn & Ravazzini, 2018; Perrenoud, 2020). Contrairement à la hausse globale de l'activité professionnelle chez les femmes, les données de *l'Enquête suisse sur la population active* (*ESPA*) montrent que depuis le début des relevés en 1991, le taux d'activité professionnelle[17] des femmes de 15-24 ans a légèrement diminué (Figure 4) (OFS, 2021l). Cette tendance s'observe aussi chez les hommes du même âge. En 2020, le taux d'activité professionnelle des femmes et des hommes de ce groupe d'âge s'élevait à 65%. L'allongement de la durée de formation est probablement la raison majeure de la diminution du taux d'activité professionnelle dans ce groupe d'âge (Perrenoud, 2020).

[16] Les *EHA* permettent de distinguer les diplômé·es de niveaux bachelor, master et doctorat en HEU, et bachelor et master en HES. Aucune distinction n'est faite entre les différents diplômes d'enseignement obtenus dans les HEP. Dans ce chapitre sur l'activité professionnelle, nous nous intéressons surtout au diplôme qui achève un parcours standard, c'est-à-dire un master en HEU et un bachelor en HES (Dubach et al., 2017).

[17] Le taux d'activité professionnelle indique la proportion de personnes actives, c'est-à-dire qui exercent une activité professionnelle ou qui sont au chômage au sens du BIT, parmi la population de référence.

Figure 4 : Taux d'activité professionnelle des femmes et des hommes selon le groupe d'âge (en pourcent)



Source : ESPA 1991-2020, calculs de l'autrice

Note : Dans la publication de ses statistiques, l'OFS regroupe les résultats selon des classes d'âge, dont les plus jeunes sont les 15-24 ans et les 25-39 ans.

En effet, un rapport de l'OFS s'appuyant sur des données de 2015 montre que la quasi-totalité des jeunes de 15 ans étaient en formation. À l'âge de 20 ans, c'était le cas de 45% des jeunes. En outre, un quart des jeunes étaient encore en formation à l'âge de 24 ans (Deppierraz & Segura, 2016). Les jeunes femmes et hommes effectuant une formation professionnelle initiale entrent à un âge plus précoce sur le marché du travail (Perrenoud, 2015). Entre 20 et 25 ans, leur taux d'activité professionnelle est plus élevé que celui des personnes sans diplôme post-obligatoire ainsi que celui des personnes diplômées d'une formation obligatoire, une autre formation du degré secondaire II ou une formation du degré tertiaire (Korber & Oesch, 2016). Bien entendu, une part importante des 20-25 ans ayant une maturité sont toujours en formation (Korber & Oesch, 2016).

A l'inverse, l'évolution du taux d'activité professionnelle des femmes de 25 à 39 ans suit la tendance à la hausse générale (Figure 4), ce qui est remarquable étant donné que les femmes de ce groupe d'âge commencent à fonder une famille. En effet, l'âge moyen à la naissance du premier enfant était de 31 ans pour les femmes en 2019 (Mosimann et al., 2021). Le taux d'activité des femmes de 25-39 ans a ainsi constamment augmenté entre 1991 et 2020, passant de 72% à 88%. Il se rapproche de plus en plus du taux d'activité des hommes du même groupe d'âge qui était de 95% en 2020 (OFS, 2021l). Le fait que les femmes ont un niveau de formation plus élevé, tardent davantage à former une famille et sont plus nombreuses à reprendre leur activité professionnelle une fois devenues mères contribue probablement à cette hausse (Freire & Freymond, 2016).

En effet, selon la littérature, les principaux facteurs influençant la participation des femmes sur le marché du travail sont leur niveau de formation et leur situation familiale (par exemple, Gauthier et al., 2013; Kuhn & Ravazzini, 2018; Levy, 2018; Lacroix & Vidal-Coso, 2019; Perrenoud, 2020). Les études montrent que plus les femmes ont un niveau de formation élevé, plus elles sont actives professionnellement (Lacroix & Vidal-Coso, 2019). L'effet du mariage et de la parentalité, qui généralement diminue l'insertion professionnelle des femmes, semble être atténué par un niveau de formation élevé. Le rapport de Perrenoud (2020) montre ainsi qu'entre 2010 et 2019, le taux d'actives occupées[18] de 25 à 39 ans a surtout augmenté parmi les femmes ayant un diplôme tertiaire (+19 points de pourcentage). Représentant 55% des femmes actives occupées entre 25 et 39 ans en 2019, les diplômées des hautes écoles et de la formation professionnelle supérieure sont désormais majoritaires (Perrenoud, 2020).

Les jeunes femmes travaillent déjà plus souvent à temps partiel que les jeunes hommes

Depuis 1991, de plus en plus de femmes et d'hommes travaillent à temps partiel. Le temps partiel court (moins de 50%) a toutefois reculé chez les femmes au bénéfice du temps partiel long (50% à 89%) (Branger, 2019). Malgré ces changements, la plupart des hommes continuent à exercer une activité professionnelle à plein temps et les femmes à temps partiel. En effet, les données de *l'Enquête suisse sur la population active* (*ESPA*) indiquent qu'en 2020, parmi les personnes actives occupées, 82% des hommes avaient un emploi à plein temps (entre 90% et 100%). Cette proportion n'est que de 41% chez les femmes (OFS, 2021m).[19]

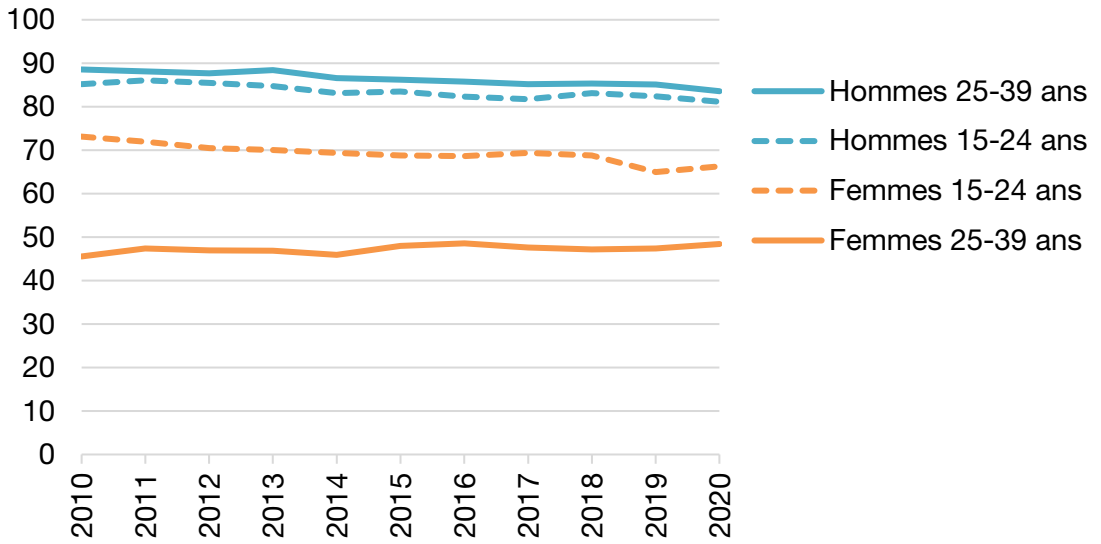
Concernant les caractéristiques sociodémographiques, comme pour le taux d'activité professionnelle, la littérature montre un effet important du niveau de formation, de l'état civil et du nombre d'enfants, sur le taux d'occupation des femmes. Ainsi, les femmes qui ont un niveau de formation élevé, qui sont célibataires et qui n'ont pas d'enfant travaillent à des taux d'occupation plus importants que celles qui ont un niveau de formation bas, sont mariées et ont des enfants (Kuhn & Ravazzini, 2018; Lacroix & Vidal-Coso, 2019). Parmi les plus jeunes, ce sont surtout les personnes en formation qui exercent une activité à temps partiel (Perrenoud, 2015).

Sur cette base, nous nous attendions à ce que les jeunes femmes de 15 à 24 ans travaillent à des taux d'occupation similaire à ceux des hommes du même âge ; or les femmes, même très jeunes, sont moins nombreuses à travailler à temps plein que les hommes (Figure 5). L'écart entre femmes et hommes est cependant moins important parmi les 15-24 ans que parmi les 25-39 ans, groupe d'âge qui compte probablement plus de parents, et donc plus de mères qui réduisent leur temps de travail. En effet, près

[18] Le taux d'actives occupées est la proportion de femmes qui ont une activité professionnelle parmi le nombre total de femmes dans la population résidente permanente.

[19] En 1991, 51% des femmes et 92% des hommes travaillaient à plein temps (90-100%). En trente ans, le temps partiel a donc augmenté de 10 points de pourcentage chez les femmes et chez les hommes.

Figure 5 : Part des personnes actives occupées travaillant à temps plein (90-100%) (en pourcent)



Source : ESPA 2010-2020, calculs de l'autrice.

de la moitié des femmes actives occupées de 25 à 39 ans travaillent à plein temps. Cette proportion est assez stable entre 2010 (46%) et 2020 (48%). Sur cette même période, le taux de femmes de 15 à 24 ans exerçant une activité professionnelle à plein temps a un peu reculé pour s'établir à 66% en 2020. Parmi les hommes des deux groupes d'âge considérés, le travail à plein temps a également légèrement reculé pour s'établir à un peu plus de 80% (OFS, 2021m).

La satisfaction vis-à-vis du taux d'occupation est souvent analysée par le taux de sur- ou sous-emploi dans la population. Les personnes en sur-emploi souhaitent réduire leur taux d'occupation, alors que les personnes en sous-emploi souhaitent l'augmenter. En 2020, près de trois quarts des personnes en sous-emploi sont des femmes (Mosimann et al., 2021; OFS, 2021i).[20] Parmi l'ensemble de la population active occupée, 12% des femmes et 4% des hommes sont en sous-emploi. Les jeunes femmes déclarent un peu moins souvent être en sous-emploi que les femmes plus âgées. Ainsi, 8% des femmes de 15 à 24 ans et 10% des femmes de 25 à 34 ans sont en sous-emploi. C'est l'inverse pour les jeunes hommes, qui sont plus nombreux que les hommes plus âgés à être en sous-emploi (6% des hommes de 15-24 ans) (OFS, 2021f). La proportion des jeunes femmes en sous-emploi reste plus importante que celle des jeunes hommes. Globalement, les femmes souhaitent surtout augmenter leur temps partiel (61%), plutôt que de travailler à temps plein (39%). Toutefois, de plus en plus de femmes en sous-emploi désirent travailler à plein temps. Ce taux est passé de 30% en 2004 à 39% en 2018 (Branger, 2019).

[20] Entre 2004 et 2020, le taux de femmes parmi les personnes en sous-emploi oscille entre 72% et 80%.

Les diplômées des hautes écoles ont plus de difficultés à trouver un emploi à temps plein que leurs pairs masculins, surtout dans les domaines masculinisés

Les *Enquêtes auprès des personnes diplômées des hautes écoles* (*EHA*) peuvent donner des pistes de compréhension – pour les femmes diplômées des hautes écoles – des raisons de cette différence de taux d'occupation entre les jeunes femmes et les jeunes hommes.

Les données *EHA* montrent qu'un an après l'obtention de leur diplôme, les femmes sont déjà plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel (Weiss & Kuhn, 2020). Parmi la cohorte diplômée en 2018, l'écart entre les proportions de femmes et d'hommes travaillant à temps partiel est plus important parmi les titulaires d'un master HEU (F : 37%, H :20%) et d'un bachelor HES (F :40%, H :18%) que parmi les titulaires d'un diplôme HEP (F :51%, H :43%). Selon les domaines d'études, la proportion de diplômé·es employé·es à temps partiel varie de 10% en sciences économiques (HEU) ou en technique et technologie de l'information (HES) à 56% en sciences humaines et sociales (HEU) ou 75% en travail social (HES) (Weiss & Kuhn, 2020). Le temps partiel est donc particulièrement répandu dans les domaines féminisés, alors qu'il est plus rare dans les domaines plus masculinisés.

En observant les données de manière plus détaillée, il semblerait également que bien qu'il y ait moins d'emplois à temps partiel dans les domaines masculinisés, l'écart entre les femmes et les hommes travaillant à temps partiel soit plus important que dans les domaines moins masculinisés. En effet, les femmes diplômées de HES en architecture, construction et planification sont 2,2 fois plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel un an après la fin de leurs études. Il en va de même pour les diplômées de HES en technique et technologie de l'information (2,0) ou en économie et services (1,9). Parmi les titulaires d'un master HEU en sciences économiques (1,5), sciences exactes et naturelles (1,6), médecine et pharmacie (1,6) et sciences techniques (1,9), les femmes travaillent à temps partiel une fois et demie à deux fois plus souvent que les hommes.

Un an après la fin des études, la première raison invoquée par les femmes et les hommes pour travailler à temps partiel est la volonté de consacrer du temps aux intérêts personnels (Weiss & Kuhn, 2020). Suivent les raisons liées aux conditions sur le marché du travail, comme la rareté des postes à temps complet dans certains domaines – raison citée plus fréquemment par les femmes – et le fait de ne pas avoir trouvé de poste à temps plein. Les titulaires d'un master HEU déclarent également suivre une formation continue ou vouloir consacrer du temps à leur doctorat – raison davantage mentionnée par les hommes (Weiss & Kuhn, 2020).

Les observations de la cohorte diplômée en 2014 montrent qu'entre un an et cinq ans après l'obtention de leur diplôme, l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes travaillant à temps partiel s'est creusé (Weiss & Kuhn, 2020). Un an après la fin des études, travailler à temps partiel pour des raisons familiales est peu mentionné. Cinq ans après la fin de leurs études, cette raison est la deuxième plus citée par les femmes et les hommes, après la volonté de se consacrer aux intérêts personnels. Les motifs familiaux sont systématiquement plus mentionnés par les femmes diplômées de HEU et HES

que par leurs pairs masculins. En outre, près d'une femme sur quatre explique son activité à temps partiel par le manque d'emplois à plein temps dans son domaine. Là encore les hommes (sauf les diplômés de HEP) sont moins nombreux à mentionner cette raison. Ils citent plutôt une formation continue ou la finalisation de leur doctorat (Weiss & Kuhn, 2020).

Concernant la satisfaction envers le taux d'occupation, un an après la fin de leurs études, les membres de la cohorte diplômée en 2018 sont pour la plupart satisfait·es de leur taux d'occupation (Weiss & Kuhn, 2020). Entre 70% et 82% des femmes travaillent à un taux qui leur convient. Mises à part les diplômées de HEP, les femmes sont généralement moins satisfaites de leur taux d'occupation que les hommes. L'insatisfaction est davantage liée au sur-emploi parmi les diplômées de HEU et HES, tandis que les diplômées de HEP souhaiteraient augmenter leur taux d'occupation (OFS, 2020d). Cinq ans après l'obtention du diplôme, les membres de la cohorte diplômée en 2014 sont toujours très satisfait·es de leur taux d'occupation. Les femmes et les hommes sont moins nombreux à se déclarer en sous-emploi, et sont davantage en sur-emploi qu'un an après l'obtention du diplôme (OFS, 2021k).

Un taux de chômage plus élevé pour les jeunes adultes, mais à priori sans différence de genre

En Suisse, le chômage touche davantage les personnes de moins de 30 ans, les femmes, les personnes de nationalité étrangère et celles qui ont un niveau de formation plus faible (Perrenoud, 2015; Branger, 2019; Wey, 2020). Le taux de chômage au sens du BIT[21] des jeunes entre 15 et 24 ans était de 8,4% en 2020, soit près de deux fois plus que la moyenne nationale (4,6%) (OFS, 2021e). Le taux de chômage des jeunes femmes a baissé depuis 2016 avant de remonter en 2020 (OFS, 2021n). Sur cette période, il reste légèrement plus bas que celui des jeunes hommes. Les données ne permettent néanmoins pas de dire si la différence est statistiquement significative. La période de chômage est généralement passagère pour les jeunes. En effet, la majorité des jeunes adultes au chômage exercent en emploi l'année suivante, alors que les autres continuent de chercher un emploi ou passent au statut de personne non active (Perrenoud, 2015).

Durant la vingtaine, le taux de chômage diffère selon la formation effectuée (Korber & Oesch, 2016). Le taux de chômage est le plus bas parmi les jeunes femmes et hommes titulaires d'une formation professionnelle initiale, et le plus haut parmi les jeunes qui n'ont pas terminé de formation post-obligatoire (Korber & Oesch, 2016; Meyer, 2018). Par ailleurs, une part importante des jeunes chômeuses et chômeurs au sens du BIT sont encore en formation (24% en 2014) (Perrenoud, 2015). Généralement ces jeunes sont soit à la recherche d'un activité lucrative accessoire à temps partiel à exercer en parallèle de leur formation, soit à la recherche d'un emploi à plein temps alors que leur formation s'achève (Perrenoud, 2015).

[21] Le taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) exprime la proportion de personnes sans emploi dans la population active, c'est-à-dire les personnes sans travail, en recherche d'emploi et disponibles à court terme (Weiss & Kuhn, 2020).

L'exemple des diplômé·es des hautes écoles est parlant. Les *Enquêtes auprès des personnes diplômées des hautes écoles* (*EHA*) indiquent qu'un an après l'obtention du diplôme, leur taux de chômage est inférieur à celui de la population active. Cinq ans après la fin de leurs études, leur taux de chômage a encore diminué (Weiss & Kuhn, 2020). L'analyse des données *EHA* n'indique aucune différence significative entre le taux de chômage des jeunes femmes et hommes, que ce soit un an ou cinq ans après l'obtention du diplôme (OFS, 2020e, 2020f).

Moins de NEET chez les jeunes femmes

Le taux de NEET (de l'anglais *Not in Education, Employment or Training*) permet de prendre en compte le pourcentage de personnes dans une population donnée qui n'ont pas d'emploi et ne suivent pas de formation (initiale ou continue). Le taux de NEET parmi les jeunes adultes constitue un indicateur complémentaire aux précédents pour appréhender l'intégration professionnelle des jeunes (Perrenoud, 2015) et, dans ce cas précis, le décrochage de certain·es jeunes adultes qui peut mener à l'exclusion sociale. Par exemple, les jeunes NEET (ainsi que les jeunes sans formation post-obligatoire) ont clairement plus de risque de bénéficier de l'aide sociale que les autres jeunes (OFS, 2015a, 2015b; Acklin & Reynaud, 2017).

Depuis le début des relevés en 2003 et jusqu'en 2010, la proportion des jeunes femmes et hommes sans emploi ni formation était très proche, se situant autour de 7%. À partir de 2010, les écarts entre femmes et hommes se sont creusés avec une baisse du taux de NEET chez les femmes et une légèrement augmentation chez les hommes. En 2019, le taux de NEET se situait à 4,5% chez les jeunes femmes et à 7,9% chez les jeunes hommes (OFS, 2020g). Les jeunes femmes semblent donc être moins à risque que les jeunes hommes. La formation effectuée joue, semble-t-il, un rôle encore plus déterminant dans ce cas. Une étude sur la population apprentie montre que la proportion de NEET parmi les personnes qui ont effectué un apprentissage court (2 ans) après avoir suivi une éducation spécialisée au degré secondaire II est particulièrement élevée (Scharnhorst & Kammermann, 2020).

Perrenoud (2015), qui a étudié plus précisément les jeunes NEET en 2014, estime cependant qu'il n'y a pas de problème de marginalisation ou d'exclusion sociale dans la majorité des cas. En effet, près de la moitié des jeunes NEET cherchaient activement un emploi et étaient de fait des chômeur·euses au sens du BIT. Une partie des jeunes hommes NEET accomplissaient leur service militaire ou civil. Une autre partie des jeunes NEET renonçaient à la vie professionnelle à cause d'obligations personnelles – le texte ne donne pas plus de détails sur les raisons ou sur la proportion de ce groupe. 13% n'étaient pas à la recherche d'un emploi pour cause d'incapacité ou parce qu'elles et ils estimaient n'avoir aucune chance sur le marché du travail. Finalement, la moitié des jeunes NEET avaient trouvé un emploi l'année suivante, 35% n'avaient pas changé de statut.

2.3.2. Ségrégation horizontale

Peu de changement dans la sexuation des professions d'une génération à l'autre

La ségrégation horizontale observée dans les formations post-obligatoires se répercute sur le marché du travail. Selon Combet et Oesch (2019b) au cours des premières années en emploi et avant d'avoir des enfants, le comportement des jeunes femmes et hommes sur le marché du travail est assez semblable, excepté en ce qui concerne la profession exercée. Imdorf et Hupka-Brunner (2015) trouvent par ailleurs que la ségrégation horizontale est plus importante parmi les jeunes femmes et hommes diplômés du secondaire II que parmi celles et ceux diplômés du tertiaire.

La ségrégation horizontale semble également se renforcer après quelques années d'activité professionnelle. En effet, les données sur les personnes diplômées des hautes écoles (*EHA*) montrent que plus la proportion d'hommes dans une branche est élevée, plus les femmes quittent cette branche cinq ans après la fin de leurs études, alors même qu'elles occupaient un emploi en adéquation avec leur formation un an après l'obtention de leur diplôme (Wolter et al., 2018).

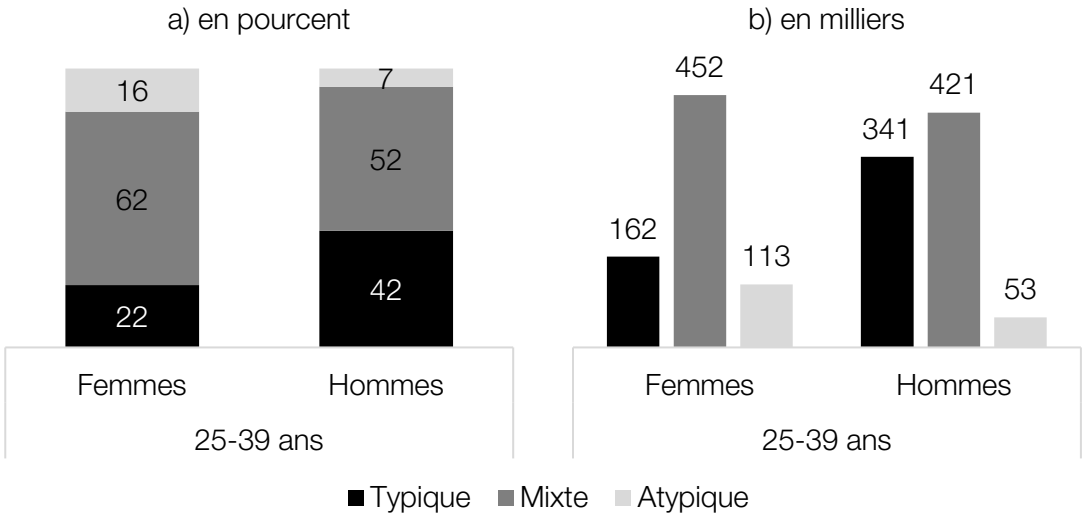
Les données publiées par l'OFS ne permettent pas d'observer la ségrégation horizontale de façon détaillée. En effet, les données de *l'Enquête suisse sur la population active* (*ESPA*) regroupent l'ensemble des professions dans 14 branches économiques. Une branche économique peut rassembler des professions plus féminisées et d'autres plus masculinisées. Par exemple dans l'enseignement, plus le degré scolaire d'enseignement est élevé, moins la part des femmes dans le corps enseignant est importante (Branger, 2019). Ce regroupement a donc probablement tendance à sous-estimer la ségrégation horizontale effective.

Afin de rendre compte de la ségrégation horizontale sur le marché du travail, nous nous concentrons sur les personnes entre 25 et 39 ans, étant donné qu'une forte proportion des personnes entre 15-24 ans ne sont pas encore actives. Ainsi, en 2020, 57% des personnes actives occupées de 25 à 39 ans le sont dans une branche mixte, 33% dans une branche typique et 11% dans une branche atypique.[22] Proportionnellement, plus de femmes sont actives dans une branche économique mixte ou atypique que d'hommes, à l'instar des aspirations professionnelles (Figure 6). La part des hommes actifs dans une branche économique typique est près de deux fois plus élevée que celle des femmes.

En 2019, les trois branches qui comptaient le plus de femmes actives occupées étaient la santé et le social (24%), le commerce (13%) et l'enseignement (11%). Par rapport à 2010, la proportion de femmes actives occupées en santé-social (+3 points de pourcentage) et dans l'enseignement (+2) a augmenté, alors que la part des femmes actives dans le commerce a diminué (-3) (Perrenoud, 2020).

[22] Les limites de 30% et 70% ont été utilisées. Ainsi, les femmes sont actives dans une branche atypique lorsque moins de 30% de femmes sont représentées, dans une branche mixte lorsque les femmes constituent entre 31 et 69% de l'effectif, et une branche typique lorsque plus de 70% de femmes sont représentées. Il en va de même pour les hommes.

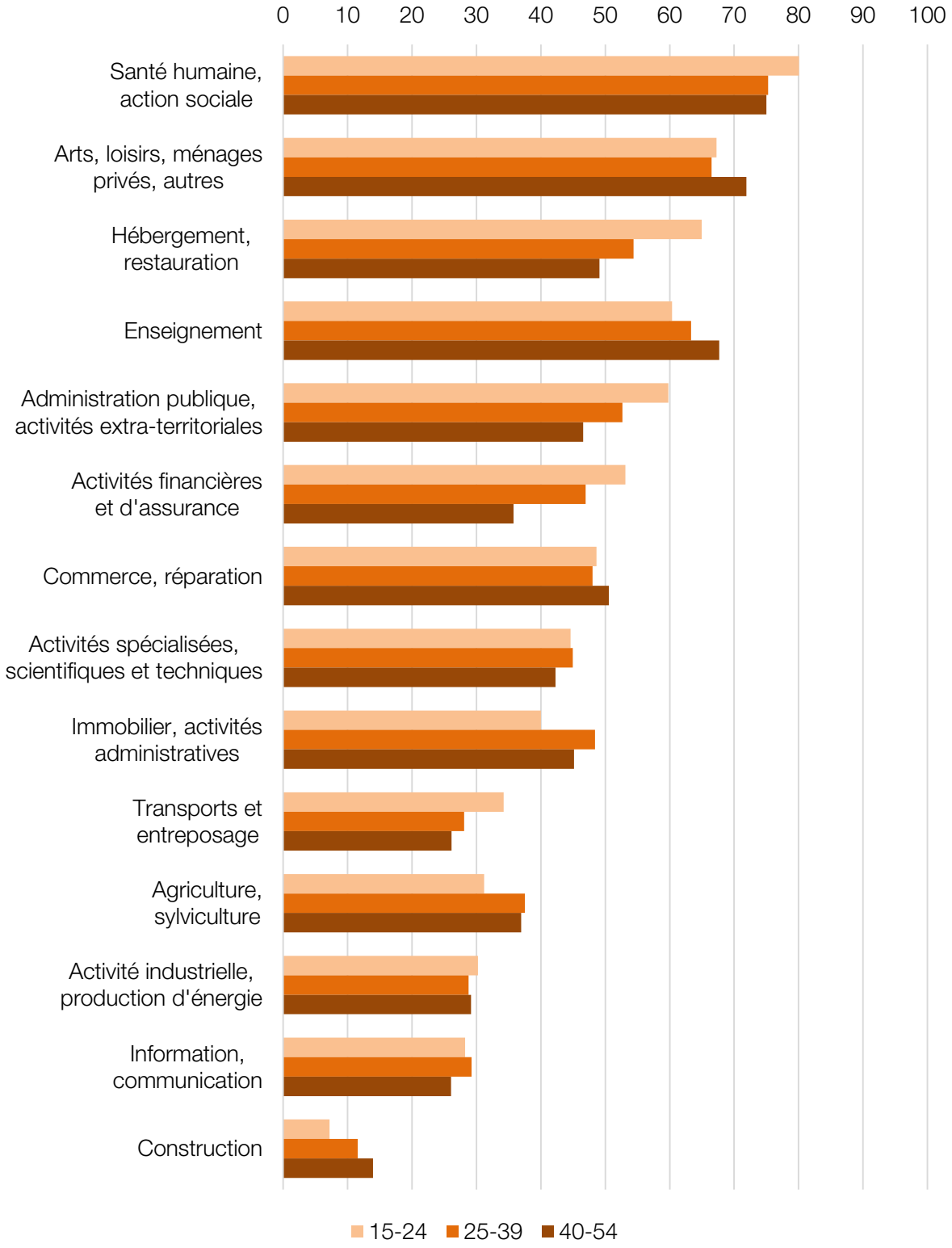
Figure 6 : Occupation typique, mixte ou atypique des personnes actives occupées âgées de 25 à 39 ans en 2020



Source : ESPA 2020, calculs de l'autrice.

En comparaison avec les hommes, et en se focalisant sur le groupe des 25-39 ans en 2020, nous observons que le domaine de la santé et du social est toujours fortement dominé par les femmes (75%) (Figure 7). Celui de l'enseignement compte aussi une majorité de femmes (63%), alors que la branche du commerce est plus équitablement répartie entre femmes et hommes (48% de femmes) (OFS, 2021h). La Figure 7 montre également que parmi les plus jeunes, la présence des femmes en santé et social est plus importante, alors qu'elle diminue dans l'enseignement et est stable dans le commerce. Dans les branches économiques les plus masculinisées, la présence des femmes reste assez stable au fil des générations, voire diminue pour la construction et l'agriculture.

Figure 7 : Proportion de femmes actives occupées par branche économique et selon le groupe d'âge en 2020 (en pourcent)



Source : ESPA 2020, calculs de l'autrice.

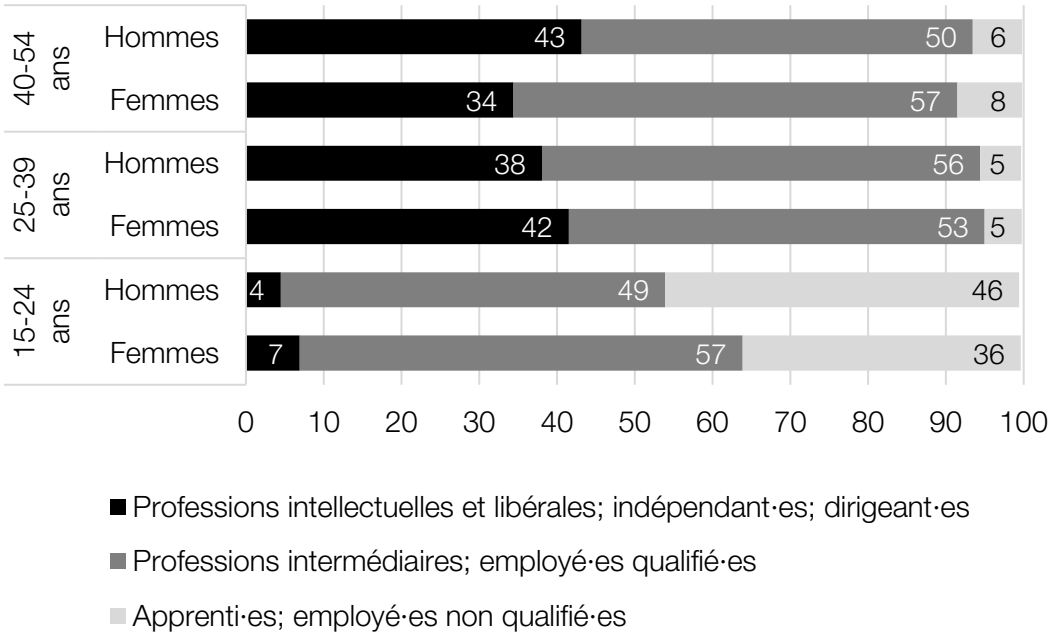
2.3.3. Ségrégation verticale

La part des jeunes femmes dans les professions hautement qualifiées progresse

Un indicateur de la ségrégation verticale concerne la répartition des femmes et des hommes dans les différentes catégories socioprofessionnelles, qui indiquent le niveau de qualification de la profession exercée. Le rapport de Perrenoud (2020) montre que la part des femmes hautement qualifiées[23] selon leur statut professionnel a augmenté entre 2010 et 2019. La part des femmes exerçant une profession hautement qualifiée a nettement progressé parmi les 15-24 ans, mais la hausse a été la plus forte parmi les femmes de 25 à 39 ans. Ce groupe d'âge compte également la plus grande proportion de femmes actives hautement qualifiées (Perrenoud, 2020).

Selon les données de l'ESPA de 2020 et la catégorisation utilisée (regroupant les professions intellectuelles et libérales, les indépendant·es et les dirigeant·es), la sous-représentation des jeunes femmes dans les postes hautement qualifiés ne semble plus être un problème (Figure 8) (OFS, 2021a). Parmi les 15-24 ans, les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes à exercer une profession hautement qualifiée. Parmi les 25-39 ans, on ne retrouve plus de différence de genre entre les personnes hautement qualifiées, moyennement qualifiées ou non qualifiées selon leur statut

Figure 8 : Catégories socioprofessionnelles des personnes actives occupées selon le genre et le groupe d'âge en 2020 (en pourcent)



Source : ESPA 2020, calculs de l'autrice.

[23] Par personnes hautement qualifiées, Perrenoud (2020) entend les personnes actives dans les trois groupes de professions suivants : 1) directrices, cadres de direction et gérantes ; 2) professions intellectuelles et scientifiques ; et 3) professions intermédiaires.

professionnel, alors que dans la tranche d'âge supérieure (40-54 ans), les hommes exercent plus souvent une profession hautement qualifiée que les femmes.

Ces résultats doivent néanmoins être nuancés. Concernant les plus jeunes, une grande partie des personnes actives entre 15 et 24 ans sont encore en apprentissage (29% des femmes et 40% des hommes). Ce groupe d'âge est aussi composé de personnes en formation (par exemple tertiaire) qui ne font pas encore partie de la population active. Une fois diplômé·es, l'insertion et l'évolution professionnelle de ces jeunes adultes influenceront certainement les proportions de femmes et d'hommes hautement qualifiés, moyennement qualifiés ou non qualifiés. Les résultats de Imdorf et Hupka-Brunner (2015), qui étudient les différences de genre dans le premier emploi significatif suivant la fin de la formation, révèlent d'ailleurs la présence de ségrégation verticale entre les diplômées et les diplômés du tertiaire. En effet, les jeunes femmes diplômées d'une formation tertiaire exercent des emplois au statut professionnel moins élevé que leurs homologues masculins. Il n'y a toutefois pas de différence de statut professionnel entre les jeunes femmes et hommes titulaires d'une formation de degré secondaire II (Imdorf & Hupka-Brunner, 2015).

De plus, la part des femmes hautement qualifiées varie selon les branches économiques. En effet, la plus grande proportion de femmes hautement qualifiées travaillent dans l'enseignement, une branche fortement féminisée et le troisième secteur d'emplois pour les femmes. Néanmoins, c'est dans une branche fortement masculinisée, celle de l'information et la communication, que le taux de femmes hautement qualifiées a le plus progressé ces dix dernières années (Perrenoud, 2020).

Malgré ces réserves, il est intéressant de noter que, de manière générale, l'accès aux professions hautement qualifiées des femmes de 25-39 ans est plus égalitaire que celui des femmes de 40-54 ans. Ceci peut être lié à un effet d'âge ou à un effet de génération. Il s'agit d'un effet d'âge si en vieillissant, les femmes des jeunes générations sont elles aussi sous-représentées dans les postes hautement qualifiés (par exemple en raison de la diminution de leur activité professionnelle durant l'éducation des enfants). Il s'agit d'un effet de génération – et donc d'une progression de l'égalité des genres – si en vieillissant les femmes de cette génération sont toujours autant représentées dans les postes hautement qualifiés que les hommes.

Moins de femmes dans les postes de cadre dès le début de la carrière

La présence encore anecdotique des femmes dans les directions et les conseils d'administration des 110 plus grandes entreprises suisses (respectivement 2,6% et 9,8% en 2010) indique que le marché du travail est toujours fortement ségrégué verticalement concernant la position hiérarchique dans la profession (Ginalski, 2016). Les femmes continuent d'être plus nombreuses que les hommes dans les postes subalternes, tandis que les hommes exercent davantage des fonctions dirigeantes, c'est-à-dire qu'ils occupent des postes de responsables ou sont membres de la direction d'une entreprise (Branger, 2019). La distribution des femmes et des hommes dans ces différentes positions est stable depuis

2011. Ainsi, environ 30% des personnes à la direction des entreprises sont des femmes (Branger, 2019). Parmi les jeunes femmes, Perrenoud (2020) montre qu'en 2019, 17% des femmes âgées de 15 à 24 ans et 27% de celles âgées de 25 à 39 ans exerçaient une fonction dirigeante. Ces proportions ont légèrement augmenté depuis 2011, mais les différences ne sont pas statistiquement significatives (Perrenoud, 2020). Les femmes qui sont plus âgées, ont une formation tertiaire, travaillent à un taux d'occupation élevé et n'ont pas d'enfants de moins de 15 ans exercent plus souvent une fonction dirigeante que les autres femmes (Perrenoud, 2020).

Les résultats de Imdorf et Hupka-Brunner (2015) indiquent que déjà en tout début de carrière, les jeunes femmes occupent moins souvent des postes à responsabilité que les jeunes hommes. Cette différence est surtout importante dans les professions typiquement féminines et parmi les titulaires d'un diplôme tertiaire (Imdorf & Hupka-Brunner, 2015). Les données de *l'Enquête auprès des personnes diplômées des hautes écoles* (*EHA*) de 2019 montrent aussi qu'un an après l'obtention d'un diplôme tertiaire, les jeunes hommes exercent davantage une fonction dirigeante que les jeunes femmes (OFS, 2020c). La différence est particulièrement importante parmi les diplômé·es de HES et HEP. Les hommes ont respectivement une probabilité près de deux et trois fois plus grande que les femmes d'être cadres. De tels postes sont toutefois rares pour les diplômé·es de HEP (2% en 2019), mais ils constituent un emploi sur cinq pour les diplômé·es de HES (OFS, 2020c).

Analysant précisément les diplômé·es de HES, Fasel et al. (2019) montrent que les domaines fortement féminisés et masculinisés n'offrent pas les mêmes opportunités d'emploi et de progression professionnelle. En effet, dans les domaines fortement masculinisés analysés (architecture et ingénierie), les diplômé·es travaillent surtout à plein temps dans le secteur privé et, dès la première année suivant l'obtention du diplôme, ont une plus grande probabilité d'occuper un emploi avec une fonction dirigeante que les diplômé·es des domaines féminisés (santé et social), qui pour leur part travaillent plus souvent à temps partiel dans le secteur public (Fasel et al., 2019). De plus, les résultats de Fasel et al. (2019) indiquent que la ségrégation verticale est davantage présente dans les domaines masculinisés que dans les domaines féminisés, contrairement aux résultats de Imdorf et Hupka-Brunner (2015). Ces derniers portaient néanmoins sur un échantillon plus varié, comprenant des diplômé·es des degrés secondaire II et tertiaire.

Dans les domaines fortement féminisés, les femmes diplômées du tertiaire travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes (Fasel et al., 2019). Toutefois, un an comme cinq ans après l'obtention de leur diplôme, les données n'indiquent pas que les hommes bénéficient d'un ascenseur de verre[24] en accédant plus facilement aux postes à responsabilité. Ils bénéficient néanmoins d'une meilleure progression salariale que les femmes, tout comme dans les domaines fortement masculinisés. Concernant ces derniers, la situation des femmes en ingénierie et en architecture est dissemblable. En effet, lors des deux relevés (un an et cinq ans après l'obtention du diplôme) le parcours professionnel

[24] Le terme « glass escalator » a été utilisé par Williams (1992 cité par Fasel et al., 2019).

des ingénieures ne se différencie pas statistiquement de celui de leurs collègues masculins, tandis que les femmes architectes sont moins rémunérées que leurs collègues masculins et se confrontent clairement au plafond de verre qui les empêche d'accéder aux postes à responsabilité. En effet, un an après la fin de leurs études, près de la moitié des hommes architectes ont une position de cadre alors que seulement 20% des femmes architectes sont dans ce cas (Fasel et al., 2019).

Le « plafond de fer » dans le milieu académique : un exemple de la difficile progression des femmes aux postes à responsabilité

Dans la littérature scientifique, une attention particulière est portée à l'inégalité des femmes dans la progression de leur carrière académique. Depuis une dizaine d'années, les hautes écoles ont instauré différents programmes pour réparer le « tuyau percé » (par exemple les programmes *Fix the Leaky Pipeline !!*[25] des Ecoles Polytechniques Fédérales, *Stay on Track*[26] de l'Université de Bâle ou *REGARD*[27] des institutions romandes) et briser le plafond de verre de ces institutions – ou plutôt le « plafond de fer », comme l'écrivent Fassa et Kradolfer (2010). En effet, les rapports sur le sujet (Leemann et al., 2010; Schubert & Engelage, 2011; Dubach et al., 2017; Wolter et al., 2018; Branger, 2019; Pastor & Sollberger, 2019) montrent que les femmes sont encore sous-représentées à tous les niveaux de la carrière scientifique et que leur proportion diminue à chaque étape hiérarchique supplémentaire, d'où les métaphores du tuyau percé et du plafond de verre. Dans les différents domaines, la part des femmes est plus importante parmi les assitant·es et collaborateur·trices scientifiques que parmi les professeur·es. Les femmes sont ainsi beaucoup moins présentes dans les niveaux hiérarchiques les plus élevés et dans les directions des institutions scientifiques. La recherche reste un domaine majoritairement masculin (Pastor & Sollberger, 2019).

Concernant plus précisément les jeunes femmes, à part des différences d'effectifs féminins et masculins dans certaines branches, il y a globalement autant de femmes diplômées d'une haute école que d'hommes. Au passage au doctorat, les différences de genre apparaissent. Parmi la cohorte diplômée de master en 2013, le taux de passage des hommes au doctorat est un tiers plus élevé que celui des femmes (Dubach et al., 2017). Dans presque tous les domaines, les hommes sont proportionnellement plus nombreux à commencer et à terminer leur doctorat. Cependant, la proportion d'hommes parmi les doctorant·es a reculé pendant les dernières décennies, alors que celle des femmes a plus que doublé entre 1996 et 2015 (Dubach et al., 2017).

Selon les données *EHA*, cinq ans après leur thèse, environ un tiers des titulaires d'un doctorat travaillent dans une haute école ou une institution proche des hautes écoles. Globalement le taux de

[25] Pour plus d'informations sur le programme « Fix the Leaky Pipeline » : https://www.fix-the-leaky-pipeline.ch/ (08.10.2021).

[26] Pour plus d'informations sur le programme « Stay on Track » : https://www.unibas.ch/en/Research/Individual-Funding/Postdocs/stay-on-track.html (08.10.2021).

[27] Pour plus d'informations sur le programme « REGARD » : https://www.unifr.ch/regard/fr/ (08.10.2021).

maintien dans la recherche des femmes et des hommes est similaire. Il y a toutefois des écarts de genre selon les domaines et la situation professionnelle. En effet, en médecine et pharmacie, ainsi qu'en sciences sociales et humaines – alors même que ce sont les domaines les plus paritaires (OFS, 2021d) – le taux de maintien dans la recherche des hommes est plus élevé que celui des femmes. L'inverse se produit dans les sciences exactes et naturelles. Concernant la situation professionnelle, les femmes ont moins souvent un poste de professeure ou un emploi fixe que les hommes, même en prenant en compte les différences entre domaines d'étude (Dubach et al., 2017).

2.3.4. Inégalités salariales

Les jeunes femmes débutent avec un salaire plus bas que leurs collègues masculins

Au niveau de l'ensemble de la population, l'écart salarial[28] entre les femmes et les hommes est encore important, bien qu'il se réduise lentement depuis deux décennies – notamment en raison d'une hausse du niveau de formation des jeunes femmes (Kaiser & Möhr, 2021). L'inégalité salariale est présente dans toutes les branches de l'économie, mais dans des proportions différentes (Kaiser & Möhr, 2021). Elle est aussi observable à chaque niveau de formation. Les différences sont toutefois plus élevées entre les femmes et les hommes diplômés du tertiaire que du secondaire II (Imdorf & Hupka-Brunner, 2015; Kaiser & Möhr, 2021). De même, les disparités salariales sont d'autant plus importantes dans les positions hiérarchiques élevées et pour les personnes travaillant à temps plein (Kaiser & Möhr, 2021). Par exemple, les femmes sont fortement sous-représentées parmi les 10%, et à fortiori parmi les 1%, de personnes les mieux rémunérées en Suisse : pour une femme gagnant des hauts revenus en 2010, il y avait 24 hommes (Martinez, 2017). En 2018, les femmes gagnaient en moyenne 19% de moins que les hommes. Une part importante de la différence salariale (45%) ne peut toujours pas être expliquée par des caractéristiques telles que le niveau de formation, l'expérience, la position hiérarchique, la profession, la branche économique, la taille de l'entreprise ou la région. À caractéristiques comparables, l'écart salarial inexpliqué était de 8,1% en 2018 (Kaiser & Möhr, 2021). Les femmes sont d'ailleurs davantage insatisfaites de leur salaire que les hommes et sont moins nombreuses à trouver qu'il correspond à leurs performances (Fuchs et al., 2018).

Les études sur les salaires des jeunes professionnel·les partent toutes du même constat : étant donné que les jeunes femmes ont des niveaux de formation équivalents voire supérieurs aux jeunes hommes, on ne devrait plus observer de différence salariale parmi les jeunes générations. Ou du moins, il ne devrait pas y avoir d'écart de salaire en début d'activité professionnelle, avant que les femmes et les hommes aient des comportements différents sur le marché du travail. En effet, la baisse du taux d'occupation ou la sortie temporaire du marché du travail à la naissance des enfants – qui demeurent

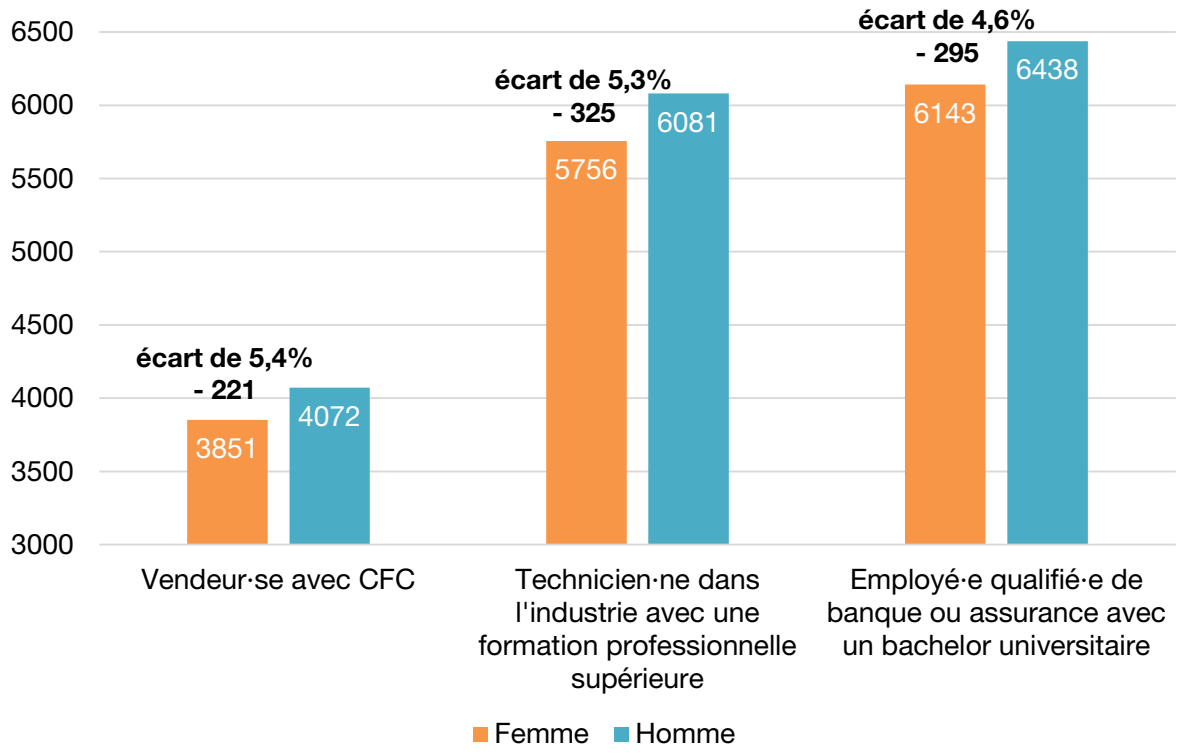
[28] Pour étudier les niveaux de salaire et les différences salariales, les études se base sur les salaires bruts convertis en équivalents plein temps.

des comportements typiquement féminins – sont souvent mentionnés pour expliquer des salaires inférieurs pour les femmes. Or, les études réalisées en Suisse montrent que les inégalités salariales entre les femmes et les hommes existent déjà en début de carrière, avant d'avoir des enfants, malgré des formations et des parcours professionnels semblables (Bertschy et al., 2014; Imdorf & Hupka-Brunner, 2015; Dubach et al., 2017; Bertschy, 2018; Combet & Oesch, 2019a, 2019b; Grønning et al., 2020).

Bertschy et al. (2014; Bertschy, 2018) analysent les salaires des jeunes diplômé·es des degrés secondaire II et tertiaire au tout début de leur activité professionnelle, alors qu'elles et ils ont une expérience maximum de deux ans sur le marché du travail. Leurs résultats montrent que les femmes entrent dans la vie active avec des salaires plus bas que les hommes, bien que leurs qualifications et activités professionnelles soient identiques. Les conclusions de Combet et Oesch (2019a, 2019b) sont similaires alors que leurs analyses se focalisent sur les moins de 30 ans qui n'ont pas d'enfants. Pour les mêmes niveaux de qualifications et d'expérience, dans des professions et des secteurs comparables, leurs résultats indiquent une inégalité salariale inexpliquée de 4% à 5%. Grønning et al. (2020) considèrent les jeunes adultes avec une expérience professionnelle maximale de 10 ans et dont le plus haut niveau de formation atteint est la formation professionnelle initiale. Leurs résultats montrent également que les jeunes femmes ont des salaires moins élevés que les jeunes hommes, et ce même en prenant en compte de nombreuses caractéristiques individuelles et le taux de féminisation de la profession.

S'appuyant sur différentes bases de données (*TREE, EHA, ESPA*), et quelles que soient les caractéristiques de l'échantillon analysé, les études arrivent toujours à la conclusion que les jeunes femmes gagnent un salaire inférieur à celui des jeunes hommes dès le début de la carrière. Leurs résultats identifient un écart salarial total de 6% à 9% (Figure 9). Si cet écart peut paraître moindre en comparaison avec l'écart de 19% dans l'ensemble de la population, il est considérable étant donné que les qualifications et les parcours professionnels des jeunes femmes et hommes sont encore très similaires (Combet & Oesch, 2019a). De plus, la part inexpliquée des écarts salariaux est plus importante parmi les personnes de moins de 30 ans que dans le reste de la population (Kaiser & Möhr, 2021). Malgré l'inclusion de nombreuses variables, les modèles statistiques ne parviennent à expliquer qu'une petite partie (entre 7% et 30%) de l'écart salarial entre les jeunes femmes et hommes (Bertschy et al., 2014; Bertschy, 2018; Combet & Oesch, 2019a, 2019b). Pour les mêmes niveaux de qualifications et d'expérience, dans des professions et des secteurs comparables, l'écart salarial inexpliqué entre les jeunes femmes et hommes est de 4% à 7% selon les études. Convertis en salaire annuel, un écart salarial de 4% équivaut à un demi mois de salaire en moins pour les femmes, et un écart de 8% à un mois de salaire en moins.

Figure 9 : Exemples de salaire mensuel brut moyen de jeunes femmes et hommes avec 18 mois d'expérience, travaillant 42 heures par semaine dans une entreprise de taille moyenne dans le canton de Zürich



Source : TREE 2000-2014, résultats de modèles statistiques tirés de Combet et Oesch (2019).

Finalement, les résultats des analyses disponibles suggèrent que les différences salariales entre les jeunes femmes et hommes vont se creuser avec le temps. En effet, les études trouvent que l'augmentation salariale annuelle est soit plus importante pour les jeunes hommes (Bertschy, 2018; Fasel et al., 2019),[29] soit similaire pour les jeunes femmes et hommes (Combet & Oesch, 2019b), alors que les femmes débutent avec un salaire moins élevé. Les données de l'*Enquête auprès des personnes diplômées des hautes écoles* (*EHA*) montrent qu'entre la première et la cinquième année après le diplôme, les écarts salariaux entre les femmes et les hommes diplômés des hautes écoles se creusent, surtout parmi les hauts revenus (OFS, 2020b). Rappelons que déjà lors du premier emploi significatif suivant la formation (de degré secondaire II ou tertiaire), les écarts salariaux entre femmes et hommes étaient les plus importants parmi les titulaires d'un diplôme tertiaire (Imdorf & Hupka-Brunner, 2015).

La ségrégation horizontale est un facteur déterminant des écarts salariaux entre les jeunes femmes et hommes

En plus du genre, les principaux déterminants des salaires des jeunes adultes sont le niveau de formation atteint, l'exigence de la formation au secondaire II, la profession, l'âge, l'expérience, la taille

[29] Bertschy (2018) note que la différence dans l'évolution des salaires des jeunes professionnel·les ne peut s'expliquer ni par leurs qualifications formelles, ni par l'emploi à temps partiel.

de l'entreprise et la région (Bertschy, 2018). Parmi la part expliquée de l'écart salarial en début de carrière, les caractéristiques liées à l'activité professionnelle sont particulièrement importantes (Combet & Oesch, 2019a). La principale conclusion de ces études est que les jeunes femmes gagnent moins notamment parce qu'elles accèdent à des professions moins bien rémunérées que les jeunes hommes (Bertschy et al., 2014; Combet & Oesch, 2019a; Grønning et al., 2020).

En effet, Bertschy et al. (2014; Bertschy, 2018) montrent que les salaires des jeunes adultes sont significativement plus élevés dans les professions typiquement masculines que dans les professions mixtes, et à fortiori dans les professions typiquement féminines (voir aussi Grønning et al., 2020 ; et, pour l'ensemble de la population, Murphy & Oesch, 2016; Schmid, 2016). Leurs résultats révèlent également que les jeunes hommes bénéficient de meilleures rémunérations que les jeunes femmes dans ces trois catégories de professions. Les jeunes femmes sont en moyenne mieux rémunérées dans les professions typiquement féminines que dans les deux autres catégories de professions. Selon Bertschy et al. (2014; Bertschy, 2018), les femmes dans les professions typiquement masculines ne profitent pas d'une meilleure rémunération, car elles exercent – volontairement ou non – des activités moins bien rémunérées, ce qui pourrait avoir un effet sur le développement de leur carrière et de leur rémunération. À l'inverse, les hommes actifs dans les professions typiquement féminines perçoivent un meilleur salaire que les femmes car ils se spécialisent dans les activités mieux rémunérées.

Les ségrégations horizontale et verticale semblent donc à l'œuvre, avec des rémunérations moins élevées pour les femmes en raison de leur plus forte implication dans les branches économiques où les salaires sont bas et la réalisation d'activités moins bien rémunérées au sein des branches qui en moyenne offrent de meilleurs salaires. Par ailleurs, les résultats de Imdorf et Hupka-Brunner (2015) indiquent que pour les titulaires d'un diplôme tertiaire, l'écart salarial varie en fonction du taux de féminisation de la profession. Si l'écart salarial est presque inexistant dans les professions typiquement féminines, il est élevé dans les professions typiquement masculines et encore plus important dans les professions mixtes. Au niveau de l'ensemble de la population active, Schmid (2016) estime que la prise en compte de la ségrégation horizontale explique un quart de l'écart salarial entre les genres. Pour Grønning et al. (2020), ces résultats indiquent que les compétences des jeunes femmes et les emplois typiquement féminins sont dévalorisés en Suisse.

D'autres facteurs, comme les attitudes et préférences envers le travail et la famille, les attentes salariales et les négociations salariales, sont parfois évoqués pour expliquer des salaires plus bas pour les femmes. Toutefois, les études récentes relativisent l'importance de ces facteurs. Ainsi, si les préférences et motivations en termes de travail et de famille peuvent influencer les choix de profession et du poste de travail, il n'y a pas de relation directe entre ces préférences et motivations et les salaires perçus en début de carrière (Bertschy, 2018). Concernant les attentes salariales, Fernandes et al. (2021) ont montré que parmi les étudiant·es des hautes écoles, les attentes salariales des jeunes femmes sont moins élevées que celles des jeunes hommes, même lorsque leurs préférences concernant le travail et la famille sont comparables. Les attentes salariales servent probablement de

base aux négociations salariales. À notre connaissance, il n'y a pas d'étude récente en Suisse qui permette de déterminer si les attentes salariales plus basses des femmes sont une cause ou une conséquence des inégalités salariales. De même, il n'y a pas d'étude sur des différences de genre liées aux négociations salariales pour les jeunes adultes. L'étude de Fuchs et al. (2018) indique toutefois qu'en 2018, dans l'ensemble de la population active occupée, seule une femme sur deux avait déjà négocié son salaire, et parmi celles qui l'avaient fait, une petite moitié avait obtenu une augmentation. Les hommes étaient un peu plus nombreux à avoir déjà négocié leur salaire et avaient plus de réussite. Là aussi, les résultats différents des négociations peuvent être une conséquence plutôt qu'une cause des inégalités salariales (Combet & Oesch, 2019b).

Au niveau international, une méta-analyse des résultats de négociations salariales montre que les hommes tendent à négocier de meilleurs salaires, mais que selon le contexte – par exemple, en cas de connaissance de la fourchette de négociation ou d'expérience des négociations salariales – les femmes négocient aussi bien que les hommes (Mazei et al., 2015). On peut faire un parallèle entre ces résultats et ceux de Fernandes et al. (2021). La connaissance de la fourchette de rémunération possible – ou, dans le cas de l'étude de Fernandes et al. (2021), du salaire médian – influence les attentes salariales des étudiantes en Suisse. En effet, les jeunes femmes informées sur les salaires médians selon le genre et le groupe d'âge ont des attentes salariales plus proches des salaires effectivement perçus par les diplômé·es des hautes écoles que les jeunes femmes qui n'ont pas eu cette information (Fernandes et al., 2021). Sur cette base, il semblerait que la connaissance de la rémunération médiane – notamment des jeunes hommes, étant donné leur salaire généralement plus élevé – dans une profession donnée permettrait aux jeunes femmes de négocier de meilleurs salaires. Dans ce cadre, l'outil Salarium[30] de l'OFS pourrait se révéler utile. En effet, il permet de calculer les salaires bruts moyens dans une profession donnée en fonction de différents facteurs et sur la base de la dernière enquête sur la structure des salaires.

Encadré 1 - Précision méthodologique

Part inexpliquée des inégalités salariales : une discrimination de genre ?

Les études ont cherché à décomposer les inégalités salariales pour mieux comprendre les facteurs influençant ces inégalités. Il en résulte une part expliquée et une part inexpliquée des inégalités salariales. Si la part inexpliquée des inégalités salariales a longtemps été assimilée à de la discrimination envers les femmes, il est à présent fréquent de voir des avertissements dans les textes expliquant que cette part inexpliquée ne peut pas être comprise de cette manière (par exemple, BFEG, 2013; Kaiser & Möhr, 2021). Il est important de clarifier certains points.

[30] Pour plus d'informations sur Salarium : https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail/niveau-salaires-suisse/salarium.html (08.10.2021).

Premièrement, les définitions et calculs de ces parts peuvent varier selon les études. Ainsi, certaines autrices et auteurs définissent la part expliquée comme étant le résultat de facteurs observables – concernant les caractéristiques individuelles, celles de l'emploi et de la branche économique – et la part inexpliquée de facteurs non observables (Kaiser & Möhr, 2021). D'autres autrices et auteurs rappellent que toutes les caractéristiques observables ne devraient pas être prises en compte dans le calcul de la part expliquée (Strub & Bannwart, 2017; Combet & Oesch, 2019b). Selon ces autrices et auteurs, si certains facteurs – comme l'origine, l'état civil, le fait d'avoir des enfants ou les valeurs attribuées au travail et à la famille – peuvent être analysés pour favoriser la compréhension des inégalités salariales, ils ne devraient pas être considérés dans le calcul de la part expliquée des écarts salariaux étant donné qu'ils n'indiquent rien sur la productivité des employé·es. De plus, certains facteurs reflètent potentiellement des discriminations envers certains groupes (Combet & Oesch, 2019b).

Deuxièmement, la prise en compte de facteurs qui ne sont pas liés à la productivité a pour effet de surestimer la part expliquée et donc de sous-estimer la part inexpliquée des différences salariales entre femmes et hommes. Il en va de même lorsque des facteurs liés à la productivité mais possiblement influencés par la discrimination sont considérés, par exemple la position hiérarchique (Combet & Oesch, 2019b). En outre, les facteurs liés à la productivité mais qui sont difficilement observables – comme la flexibilité, les compétences sociales ou la capacité de travailler en équipe – peuvent aussi bien surestimer la part inexpliquée des inégalités salariales que la sous-estimer. En effet, la part inexpliquée est surestimée si les hommes ont en moyenne de meilleures caractéristiques non observées, tandis qu'elle est sous-estimée si les femmes ont en moyenne de meilleures caractéristiques non observées (Combet & Oesch, 2019b).

Par conséquent, la part inexpliquée ne peut souvent pas être considérée comme correspondant à de la discrimination salariale envers les femmes. Pour que la part inexpliquée puisse être considérée comme un indicateur de la discrimination envers les femmes, les facteurs observables inclus dans les analyses doivent être prudemment choisis. Selon Combet et Oesch (2019a), la part expliquée doit être attribuable à une répartition inégale des caractéristiques productives entre les genres, c'est-à-dire liées aux qualifications individuelles et à l'activité professionnelle. Si la répartition inégale de ces caractéristiques productives ne permet pas de comprendre l'ensemble des différences salariales, alors la part qui reste inexpliquée correspond au fait que les hommes sont mieux rémunérés pour les mêmes caractéristiques productives (Combet & Oesch, 2019a). Ce serait en quelque sorte la meilleure estimation de la discrimination salariale envers les femmes possible avec cette méthode.

Une autre manière d'analyser si et dans quelle proportion la discrimination salariale liée au genre existe consiste à effectuer des études expérimentales. Les études expérimentales réalisées en Suisse ont d'ailleurs mis en évidence des comportements discriminatoires de la part des employeur·euses. Une expérience sur les salaires proposés par des directrices et directeurs du personnel pour des

candidatures fictives révèle que les salaires proposés aux hommes sont plus élevés que ceux proposés aux femmes, alors que seul le genre différait (Jann, 2003 cité par Combet & Oesch, 2019b).

2.3.5. Expériences de discriminations de genre au travail

Les jeunes femmes rapportent moins de discriminations que les plus âgées

Les résultats présentés dans cette section concernent les expériences de discriminations de genre vécues dans le monde professionnel selon la perception des répondantes et répondants des enquêtes. Pour commencer, rappelons que la discrimination de genre est le fait de traiter une personne de manière moins favorable en raison de son sexe. Selon le droit suisse, la discrimination peut être directe ou indirecte et concerner l'ensemble des rapports de travail, de l'embauche à la résiliation des rapports de travail, et notamment l'attribution des tâches, la rémunération, la formation et la promotion professionnelle. Le harcèlement sexuel fait aussi partie des comportements discriminatoires. Il peut prendre différentes formes, comme des commentaires désobligeants, des contacts physiques et attouchements non-désirés, ou des pressions pour obtenir des faveurs de nature sexuelle. Il est important de noter que ces précisions ne sont pas toujours disponibles pour les répondant·es lors des enquêtes. Les personnes interrogées répondent donc en fonction de leur propre compréhension de la discrimination ou du harcèlement sexuel, ce qui peut mener à une sous-déclaration.

Selon le *Baromètre national de l'égalité*[31], une enquête effectuée en 2018 auprès de l'ensemble de la population active occupée en Suisse, plus de la moitié des personnes actives occupées (57%) se sont déjà senties discriminées en raison de leur genre dans leur vie professionnelle (Fuchs et al., 2018). Les femmes (71%) sont nettement plus souvent concernées que les hommes (43%). Les discriminations rapportées par les femmes concernent par ordre d'importance la discrimination salariale (40%), la répartition des tâches (21%), la discrimination à l'embauche (17%) et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (17%) (Fuchs et al., 2018).

Les données de l'enquête *Annajetzt*[32] du magazine Annabelle, récoltées en 2021 auprès de femmes de plus de 16 ans en Suisse allemande, indiquent aussi qu'une large majorité de femmes (71%) déclarent avoir vécu au moins une fois une « expérience négative » au cours de leur activité professionnelle (Bosshard et al., 2021). La liste des expériences de discrimination proposées aux répondantes était légèrement différente de celle du *Baromètre national de l'égalité.* Les résultats ne sont donc pas directement comparables. Ainsi, dans l'enquête *Annajetzt*, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail

[31] Cette enquête a été mandatée par la Conférence suisse des délégué·es à l'égalité (CSDE). Les informations sur cette enquête se trouvent dans le rapport de Fuchs et al. (2018).

[32] Pour plus d'informations sur l'enquête *Annajetzt* : https://sotomo.ch/site/projekte/annajetzt-die-frauenbefragung/ (08.10.2021).

est le plus souvent mentionné : 55% des répondantes ont été victimes de remarques et de plaisanteries à caractère sexiste ou sexuel, 17% ont subi d'autres formes de harcèlement sexuel de la part de collègues et pour 13% le harcèlement sexuel venait de supérieur·es hiérarchiques. 31% des répondantes déclarent avoir été discriminées en raison de leur genre au cours de leur activité professionnelle, sans spécifier le type de discrimination. Finalement, 28% des femmes ont déjà été interrogées sur leur désir d'enfant lors d'un entretien d'embauche et 21% ont été interrogées sur leur planification familiale durant leur emploi (Bosshard et al., 2021).

Les résultats de ces deux enquêtes montrent que près de trois quarts des répondantes ont déjà subi une forme de discrimination. Les rapports de ces enquêtes ne permettent toutefois pas de distinguer les réponses des jeunes femmes de celles des plus âgées. Pour cela, deux autres enquêtes se révèlent utiles. Tout d'abord, les résultats de l'enquête de Plan International Suisse[33], réalisée en 2019 auprès de femmes de 14 à 40 ans, montrent que parmi les femmes de 25 à 40 ans, 42% déclarent avoir déjà subi une discrimination de genre dans le milieu professionnel (Umathevan et al., 2021). Les jeunes femmes âgées de 14 à 24 ans sont moins nombreuses que celles de 25 à 40 ans à déclarer avoir déjà subi une discrimination de genre au travail, ou dans n'importe quel autre domaine (Umathevan et al., 2021). Sur la base de ces résultats, il semblerait que les jeunes femmes soient moins confrontées à la discrimination de genre au travail que les femmes plus âgées.

Les résultats de l'enquête *Violences sexuelles*[34]*,* qui a interrogé des femmes de plus de 16 ans en 2019, confirment ce constat (Golder et al., 2019). Les femmes de moins de 40 ans sont les moins nombreuses à déclarer avoir déjà subi du harcèlement sexuel sur leur lieu de travail (29%), alors que les femmes de plus de 64 ans sont les plus nombreuses à rapporter des expériences de harcèlement sexuel au travail (37%) (Golder et al., 2019). Le fait que les jeunes femmes rapportent moins d'expériences de discrimination que les plus âgées indique soit que le risque pour les femmes d'être discriminées au travail augmente avec le nombre d'années passées au travail (effet d'âge), soit une baisse de la discrimination de genre au travail en Suisse (effet de génération), et donc une amélioration de l'égalité et de la situation pour les jeunes femmes et les générations futures dans le monde professionnel. De futures études permettraient de déterminer s'il s'agit d'un effet d'âge ou de génération.

[33] Pour plus d'informations sur l'enquête de Plan International Suisse : https://www.plan.ch/fr/medias/legalite-des-genres-en-suisse/ (08.10.2021).

[34] L'enquête *Violences sexuelles* a été mandatée par Amnesty International Suisse. Pour plus d'informations sur cette enquête : https://cockpit.gfsbern.ch/fr/cockpit/violence-sexuelles-en-suisse/ (08.10.2021).

3. Vie familiale et intime

Cette partie se concentre sur la situation des jeunes femmes dans la sphère privée. Après avoir décrit leurs aspirations familiales, nous observons comment les jeunes femmes organisent leur vie de couple. Nous nous intéressons ensuite à leurs pratiques financières, notamment dans le cadre de leur couple. Puis, nous verrons comment les normes de genre s'invitent dans la sexualité des jeunes femmes. Finalement, la prévalence du harcèlement et des violences sexuelles chez les jeunes femmes sera abordée.

3.1. Aspirations familiales

Très tôt les filles assimilent le modèle de la mère qui se consacre à ses enfants

Les études montrent que les filles intègrent très tôt les attentes sociales envers leur futur rôle de mère qui impliquent de prioriser la vie familiale plutôt que la vie professionnelle et donc de limiter leur activité professionnelle. Schmid et al. (2016) ont interrogé des filles de 6 à 16 ans sur leurs projets d'avenir en 2014 et 2015. Leurs résultats indiquent qu'à partir de 10 ans, les filles développent des opinions genrées concernant leurs aspirations professionnelles et la conciliation entre le travail rémunéré et la famille. Avec l'âge, elles osent de moins en moins exprimer des attentes et intérêts atypiques. À 16 ans, elles ont une conception encore plus stéréotypée des femmes et du partage des rôles dans le couple. Elles voient leur vie centrée sur le mariage et les enfants, alors qu'une carrière professionnelle et de bons revenus leur semblent moins importants. Prenant le modèle familial de leurs parents en exemple, plus de la moitié des filles de 16 ans prévoient d'arrêter complètement de travailler pendant quelques années lorsqu'elles fonderont une famille, tandis que les autres imaginent travailler à temps partiel. Ces dernières sont souvent issues de familles moins privilégiées qui ont davantage expérimenté le travail rémunéré de leur mère. Même pour les filles attirées par une carrière professionnelle, celle-ci leur parait incompatible avec la vie familiale et il leur semble clair qu'elles devront y renoncer pour devenir mère (Schmid et al., 2016).

L'enquête *Vers plus d'égalité dans l'orientation professionnelle* montre également qu'à la fin du degré secondaire I, la plupart des filles (62%) souhaitent travailler à temps partiel pour s'occuper de leur famille. Une telle option est souvent associée à des aspirations professionnelles typiques selon le genre, mais uniquement pour les filles (Gianettoni et al., 2015; Carvalho Arruda, 2019). Sur la base des données de l'étude *Transitions de l'école à l'emploi (TREE)*, Kanji et Hupka-Brunner (2015) indiquent aussi que les filles avec un fort désir d'enfant à l'âge de 16 ans choisissent et exercent davantage une profession typique selon le genre à l'âge de 23 ans que les autres femmes. Les filles qui aspirent à des métiers atypiques remettent davantage en question les normes de genre et les rôles de genre

traditionnels (Gianettoni et al., 2015; Carvalho Arruda, 2019). Il semblerait que les filles anticipent donc les contraintes liées à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, et pensent leur avenir professionnel en fonction de leurs aspirations familiales et du modèle d'activité professionnelle qu'elles trouvent idéal ou qui leur paraît le plus accessible.

Les jeunes femmes redoutent les répercussions négatives de la maternité sur leur activité professionnelle

La plupart des jeunes adultes désirent avoir des enfants, dans l'idéal deux voire trois (Samuel et al., 2017; Mosimann et al., 2021; OFS, 2021j). Interrogé·es autour de leur vingtième anniversaire par *l'Enquête fédérale auprès de la jeunesse (ch-x)*[35] de 2012/13, environ trois quarts des jeunes adultes souhaitent avoir des enfants. Près de 20% des jeunes sont encore indécis·es à cet âge-là et 8% disent ne pas vouloir d'enfant (Samuel et al., 2017). S'intéressant à des jeunes adultes un peu plus âgé·es, *l'Enquête sur les familles et les générations (EFG)*[36] de l'OFS effectuée en 2018 indique que parmi les 20-29 ans qui n'avaient pas d'enfant, 90% des femmes et 92% des hommes souhaitaient en avoir. Aucune différence significative selon le genre ou le niveau de formation n'est observée concernant le désir d'enfants (OFS, 2021j). Mosimann et al. (2021) indiquent que le souhait d'enfants dans cette tranche d'âge n'a que peu changé depuis l'enquête sur les familles de 1994/95. À l'époque, les jeunes femmes étaient toutefois un peu moins nombreuses à déclarer ne pas vouloir d'enfants (6% vs 10% en 2018). La proportion de jeunes hommes ne voulant pas d'enfant est restée stable (9% vs 8% en 2018).

L'enquête *Annajetzt* est la dernière enquête qui a interrogé les femmes sur leur désir d'enfant. Effectuée en 2021 auprès de femmes alémaniques, les résultats indiquent une proportion encore plus importante de jeunes femmes sans enfants qui n'en souhaitent pas (19% des 16-24 ans et 29% des 25-34 ans) (Bosshard et al., 2021). Si les tranches d'âge sont différentes, l'écart va du simple au triple par rapport aux résultats de l'*EFG* effectuée trois ans plus tôt. Un tel changement parait peu probable en si peu de temps, malgré un nouveau contexte en présence du COVID. De futures études permettraient de vérifier l'ampleur de ce résultat. Néanmoins, l'augmentation du non-désir d'enfants chez les jeunes femmes peut révéler une tension de plus en plus grande entre, d'une part, l'épanouissement des jeunes femmes sur le marché du travail et, d'autre part, la vision traditionnelle du rôle de mère et les normes associées qui impliquent de donner la priorité à la famille plutôt qu'à l'activité professionnelle.

Les résultats d'études quantitatives et qualitatives vont dans ce sens. Ainsi, l'étude de Benardi et al. (2013) basée sur les données du *Panel suisse de ménages* (*PSM*)[37] montre que les femmes sans enfants

[35] Pour plus d'informations sur les *Enquêtes fédérales auprès de la jeunesse (ch-x)* : https://www.chx.ch/fr/content/chx-frontseite-fr (08.10.2021).

[36] Pour plus d'informations sur *l'Enquête sur les familles et les générations (EFG)* : https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/enquetes/efg.html (08.10.2021).

[37] Pour plus d'informations le *Panel suisse de ménages (PSM)* : https://forscenter.ch/projects/swiss-household-panel/?lang=fr (08.10.2021).

qui estiment qu'un emploi rémunéré préserve leur indépendance sont moins nombreuses à vouloir un enfant dans un avenir proche. Les données de l'*EFG* montrent par ailleurs que les femmes de 25-39 ans sans enfants perçoivent plus de répercussions négatives à la venue d'un enfant que les hommes (Mosimann et al., 2021). Elles s'attendent particulièrement à des effets négatifs sur leur carrière, et ce d'autant plus que leur niveau de formation est élevé (75% des femmes avec une formation tertiaire, 62% des femmes avec une formation de degré secondaire II ou inférieur). Les facteurs déterminant la décision d'avoir un enfant mentionnés par les femmes indiquent qu'elles cherchent à limiter les répercussions négatives sur leur emploi. En effet, les femmes accordent davantage d'importance que les hommes aux facteurs qui pourraient limiter la baisse de leur activité professionnelle, surtout si elles ont un diplôme tertiaire. Ainsi, une femme sur deux indique que les possibilités de garde pour les enfants sont un facteur important dans la décision d'avoir un enfant. Les conditions de travail et le partage des soins aux enfants et des tâches ménagères sont aussi particulièrement importants pour les femmes avec un niveau de formation tertiaire (Mosimann et al., 2021).

Sur la base d'entretiens qualitatifs, Baumgarten et al. (2017a) examinent le point de vue de femmes de 30 ans sans enfants en Suisse alémanique sur la maternité et le partage des rôles. Malgré le fait que la plupart des femmes interrogées s'identifient fortement à leur profession, elles gardent une vision assez traditionnelle et essentialiste du rôle de mère. En général, les femmes anticipent une situation professionnelle fondamentalement différente avec la maternité. Elles envisagent donc de réduire leur temps de travail et de déplacer la priorité de leur activité professionnelle vers la famille. Ayant développé une identité professionnelle forte ainsi qu'une volonté d'indépendance financière, les femmes sont partagées entre leurs ambitions et les normes sociales concernant les « bonnes mères » qu'elles ont également intégrées. Bien que la plupart d'entre elles se conforment au rôle genré attendu, certaines doutent de leur désir d'enfants (Baumgarten et al., 2017a).

Si les femmes vivent un conflit entre leur activité professionnelle et les exigences sociales envers la maternité, les hommes qui souhaiteraient s'occuper davantage de leurs enfants sont aussi confrontés aux normes sociales concernant les parcours professionnels attendus, notamment l'emploi à plein temps des hommes (Baumgarten et al., 2017b). Baumgarten et al. (2017b) qui ont aussi interrogé des hommes alémaniques de 30 ans et sans enfants montrent qu'il serait important pour eux de passer du temps avec l'enfant dès sa naissance. Le temps plein est souvent remis en question dans les entretiens, mais le temps partiel leur parait difficilement réalisable et au risque de mettre en péril leur progression professionnelle.

Par conséquent, à la fois les femmes et les hommes prennent conscience des inconvénients du partage traditionnel des rôles de genre dans la réalisation de leurs aspirations familiales et professionnelles. Néanmoins, à l'heure actuelle, un partage plus égalitaire des rôles familiaux centré sur la famille où les deux partenaires travaillent à temps partiel amène aussi des difficultés, par exemple en termes de revenus et de progression des carrières.

Vers un idéal de prise en charge des enfants plus égalitaire ?

Les résultats de l'enquête *ch-x* effectuée en 2012/13 montrent que les jeunes interrogé·es avaient une conception encore très genrée du partage des rôles dans les familles. Durant les trois premières années de vie d'un enfant, le modèle d'activité professionnelle le plus populaire auprès des 18-21 ans était celui de l'homme travaillant à temps plein et la femme à temps partiel (42% des femmes et 44% des hommes) (Samuel et al., 2017). Un quart des jeunes femmes (24%) et hommes (26%) préconisaient le modèle traditionnel de la femme exclusivement au foyer et de l'homme professionnellement actif à plein temps. Les jeunes femmes étaient légèrement plus susceptibles que les jeunes hommes de souhaiter un modèle familial où les deux parents travaillent à temps partiel (respectivement 24% et 19%). Le modèle où les deux parents travaillent à temps plein (4% des femmes et 6% des hommes) et les modèles alternatifs (par exemple la femme travaillant à temps plein et l'homme au foyer ; 6% des femmes et 5% des hommes) ne sont considérés que par une minorité comme un arrangement idéal (Samuel et al., 2017).

Il convient néanmoins de signaler que cette enquête remonte à près de dix ans. Les enquêtes plus récentes – *l'Enquête sur les familles et les générations (EFG)* effectuée en 2018 et *Annajetzt* en 2021 – bien qu'elles ne se focalisent pas prioritairement sur les jeunes, indiquent que le modèle préféré des femmes et des hommes pour les couples ayant un enfant en âge préscolaire est celui où les deux parents travaillent à temps partiel (Bosshard et al., 2021; Mosimann et al., 2021). Ce modèle est préconisé par 47% des personnes interrogées dans l'*EFG* de 2018. Il est particulièrement apprécié par les femmes (53% et 40% des hommes) et les personnes titulaires d'un diplôme tertiaire (74% des femmes et 53% des hommes diplômés du tertiaire) (Mosimann et al., 2021). Pour les femmes alémaniques interrogées dans l'enquête *Annajetzt*, le modèle d'emploi 80/50, où le père travaille à 80% et la mère à 50%, est idéal pour une famille. Les femmes de moins de 35 ans et les femmes diplômées du tertiaire favorisent quant à elles un modèle 70/60. Si dans ces modèles idéaux l'homme a toujours un taux d'occupation plus élevé que la femme, la différence entre les partenaires est moins prononcée (Bosshard et al., 2021). Selon l'*EFG* de 2018, les modèles traditionnels de l'homme à temps plein et de la femme à temps partiel ou au foyer arrivent respectivement en deuxième et troisième position des modèles d'activité professionnelle préférés des 25-54 ans. Ces modèles sont plus fréquemment mentionnés par les hommes et par les personnes qui n'ont pas de diplôme tertiaire. Comme dans l'enquête *ch-x*, le modèle avec les deux parents à temps plein et les modèles alternatifs sont minoritaires (Mosimann et al., 2021).

Plusieurs enquêtes récentes révèlent aussi que les jeunes hommes désireraient s'investir davantage dans la prise en charge de leurs enfants en travaillant moins. Selon l'enquête de Plan International Suisse effectuée en 2019, près de 60% des jeunes hommes de 14 à 24 ans interrogés seraient prêts à rester à la maison pour s'occuper des enfants si leur partenaire a un meilleur emploi qu'eux (Umathevan et al., 2021). Interrogés à la fin du degré secondaire I, vers l'âge de 16 ans, 37% des garçons envisagent de travailler à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants et 18% pour d'autres

raisons (Gianettoni et al., 2015; Carvalho Arruda, 2019). Ces réponses indiquent une possible remise en question chez les plus jeunes de la trajectoire typiquement masculine du travail à plein temps durant toute la vie professionnelle (Gauthier et al., 2013).

Toutefois, la concrétisation des intentions de travailler à temps partiel pour les hommes n'est pas la norme, tout comme la concrétisation du modèle d'activité professionnelle où les deux parents ont une activité professionnelle à temps partiel. En effet, en 2018, parmi les personnes qui préconisaient ce modèle, 27% arrivaient à l'appliquer. Cette proportion a néanmoins augmenté depuis le dernier relevé de l'*EFG* en 2013 : elle s'élevait alors à 19% (Mosimann et al., 2021). De manière générale, en 2018, les couples avec un enfant d'âge préscolaire s'organisaient principalement selon le modèle de l'homme à plein temps et de la femme à temps partiel (43%) ou de la femme au foyer (26%). Seuls 13% des couples avec un enfant d'âge préscolaire s'organisaient selon le modèle des deux parents à temps partiel (Mosimann et al., 2021).

Sans changements, l'idéal de la garde parentale se soldera par un partage traditionnel des rôles de genre

Pour les jeunes alémaniques de 24 à 26 ans sans enfants interrogé·es par Schwiter (2013), le fait d'avoir un enfant n'était plus perçu comme une étape indispensable de la vie adulte, mais comme un choix de vie. De ce fait, les femmes et les hommes qui décident d'avoir un enfant doivent alors en faire leur priorité dans la vie. Ainsi, les jeunes adultes insistent sur le fait que les enfants doivent être gardés à la maison par leurs parents. Elles et ils se positionnent assez fortement contre les solutions de garde institutionnelle des enfants et estiment que la famille et les proches ne devraient fournir qu'un soutien occasionnel (Schwiter, 2013).

Selon les personnes interrogées par Schwiter (2013), le partage des rôles entre les parents devrait être ouvert à la discussion au sein de chaque couple. La décision est perçue comme un choix individuel parmi l'ensemble des options de gardes (de la mère au foyer au père au foyer), ce qui pourrait faire penser à une remise en question des rôles de genre traditionnels. Toutefois, leurs discours se fondent sur l'assignation prioritaire des femmes à la sphère domestique et des hommes à la sphère professionnelle une fois devenus parents (sur l'assignation prioritaire voir Levy et al., 2002). Ainsi, pour les jeunes femmes et hommes interrogés, l'implication des parents dans la garde parentale est déterminée par les exigences familiales pour les mères et les exigences professionnelles pour les pères (Schwiter, 2013). Les logiques de décision quant à l'implication des mères et des pères dans la garde parentale restent donc différentes.

Il est possible que l'activité professionnelle de l'homme prime sur celle de la femme en raison des inégalités de salaire, de statut professionnel, d'opportunité de progression de carrière et de possibilité de travailler à temps partiel. À moins d'améliorer l'égalité des genres sur le marché du travail, notamment en facilitant et normalisant le travail à temps partiel pour les hommes, les jeunes femmes

seront amenées à réduire leur taux d'occupation ou quitter leur emploi pour respecter l'idéal du parent à domicile, ce qui *in fine* maintient les inégalités de genre dans les sphères domestique et professionnelle et la dépendance financière des femmes envers les hommes (Schwiter, 2013).

3.2. Vie de couple

Pour les jeunes femmes, la ou le partenaire idéal est fiable, a de l'humour et soutient leur carrière professionnelle

En Suisse, selon *l'Enquête sur les familles et les générations (EFG)* effectuée en 2018, environ trois quarts des personnes adultes sont en couple, et seuls 1,2% des couples sont de même sexe (Mosimann et al., 2021). Les personnes avec un niveau de formation tertiaire, en particulier les femmes, ont une plus grande probabilité d'être célibataires. Cette probabilité diminue toutefois depuis les années 1990 (Ravazzini et al., 2017). La proportion de célibataires (selon le statut relationnel et non l'état civil) parmi les jeunes adultes est plus grande que dans le reste de la population. Chez les 18-24 ans, 44% des femmes et 62% des hommes sont célibataires. Cette proportion chute à 20% pour les femmes et 29% pour les hommes chez les 25-34 ans. La différence entre la proportion de célibataires femmes et hommes est liée au fait que dans les couples l'homme est généralement plus âgé (Mosimann et al., 2021).

Les couples de moins de 35 ans se rencontrent rarement sur internet (Mosimann et al., 2021). Les personnes ont tendance à choisir des partenaires qui leur ressemblent, par exemple en termes de formation ou de religion, et forment ainsi des couples homogames (Topgül, 2016; Ravazzini et al., 2019). La plupart des couples sont constitués de personnes ayant le même niveau de formation (Freire & Freymond, 2016; Mosimann et al., 2021). Ces dernières décennies, les études indiquent une augmentation des couples homogames concernant le niveau de formation et de revenu, mais une plus grande hétérogénéité en ce qui concerne les origines nationales des partenaires (Ravazzini et al., 2019; Mosimann et al., 2021). À noter qu'une forte homogamie peut être nuisible pour la société car elle contribue à maintenir voire accroître les inégalités entre les ménages (Ravazzini et al., 2019).

L'enquête *Annajetzt*, effectuée en 2021 auprès de femmes de plus de 16 ans vivant en Suisse alémanique, a demandé aux participantes quelles étaient les caractéristiques particulièrement importantes chez un·e partenaire (Bosshard et al., 2021). La fiabilité, l'humour et la loyauté sont primordiales pour l'ensemble des femmes interrogées. Beaucoup de femmes estiment que leur partenaire doit leur permettre de garder leur liberté et leur indépendance. Parmi les caractéristiques fréquemment mentionnées, on retrouve aussi le partage des valeurs. Les jeunes femmes entre 16 et 24 ans se distinguent des plus âgées en souhaitant davantage trouver le grand amour. Elles sont aussi plus nombreuses à attendre que leur partenaire soutienne leur carrière professionnelle. Le soutien de

la carrière et un partage égalitaire des tâches sont des caractéristiques particulièrement importantes pour les femmes avec un niveau de formation tertiaire, en comparaison avec celles qui ont un niveau de formation moins élevé.

De la mise en couple à la parentalité

L'enquête *Young Adult Survey Switzerland (YASS)*[38] effectuée en 2014/15 indique que la grande majorité des jeunes de 18-21 ans habitent chez leurs parents à leur entrée dans la vie adulte, indépendamment du genre, de la situation socioéconomique, du niveau de formation et de l'activité professionnelle (Ender & Helbling, 2019). La probabilité de quitter le foyer parental augmente avec l'âge et l'activité professionnelle. Les jeunes qui suivent une formation tertiaire sont également plus susceptibles de vivre dans un autre ménage, au moins une partie du temps, surtout si leurs parents vivent en zone rurale (Ender & Helbling, 2019). Les jeunes couples vivent séparément avant d'emménager ensemble. L'enquête *EFG* de 2018 montre en effet que la plupart des jeunes adultes de 18-24 ans en couple vivent dans des ménages différents. À partir de 25 ans, les personnes en couple vivent principalement ensemble (Mosimann et al., 2021).

Le mariage survient plus tardivement qu'auparavant (Le Goff & Ryser, 2013 cité par Rossier et al., 2018). Pour les couples, la cohabitation peut être vue comme une période d'essai avant le mariage ou une alternative à ce dernier. En Suisse, après une période de cohabitation, les couples se marient généralement avant d'avoir des enfants notamment pour des raisons administratives et légales, les droits des pères restant mieux protégés par le mariage (Rossier et al., 2018; Ryser & Le Goff, 2018). Ainsi, la part des couples mariés augmente avec l'âge. Un quart des couples de 18-24 ans sont mariés, alors qu'ils sont plus de la moitié chez les 25-34 ans (Mosimann et al., 2021). Toutefois, de plus en plus de couples ont des enfants hors mariage. La cohabitation semble donc devenir une alternative possible au mariage, surtout dans les villes (Ryser & Le Goff, 2018).

La transition à la parentalité se fait toujours plus tard pour les femmes et pour les hommes. Avec l'allongement des études, les femmes retardent le moment de fonder une famille (Mosimann et al., 2021). Deux tiers des diplômées du tertiaire qui ont entre 25 et 34 ans n'ont pas d'enfant. Dans la même tranche d'âge, plus de la moitié des femmes qui ont suivi une formation professionnelle de degré secondaire ont des enfants (Bosshard et al., 2021). Une comparaison des femmes et des hommes diplômés d'une HES dans des domaines fortement féminisés et fortement masculinisés indique que la mise en couple et la transition à la parentalité a lieu plus rapidement après la fin des études dans les domaines féminisés. Cela peut être dû à un effet d'adaptation aux normes genrées différentes dans les domaines féminisés et masculinisés ou à un effet d'auto-sélection des individus dans ces domaines (Fasel et al., 2019).

[38] Pour plus d'informations sur l'enquête *Young Adult Survey Switzerland (YASS)* : https://www.chx.ch/fr/yass (08.10.2021).

Le temps consacré au travail rémunéré et non rémunéré diffère entre les jeunes femmes et hommes

Pour comprendre les différences entre le travail féminin et le travail masculin, il faut prendre en compte la répartition du travail rémunéré et non rémunéré (domestique et familial) au sein des couples. Toutefois, peu d'études se concentrent sur le partage du travail rémunéré et non rémunéré chez les couples de jeunes adultes sans enfants. Nous rapportons donc les résultats d'études plus larges sur les femmes ou les couples, et notamment des enquêtes de l'OFS dont les données sont ventilées selon les groupes d'âge et la situation familiale.

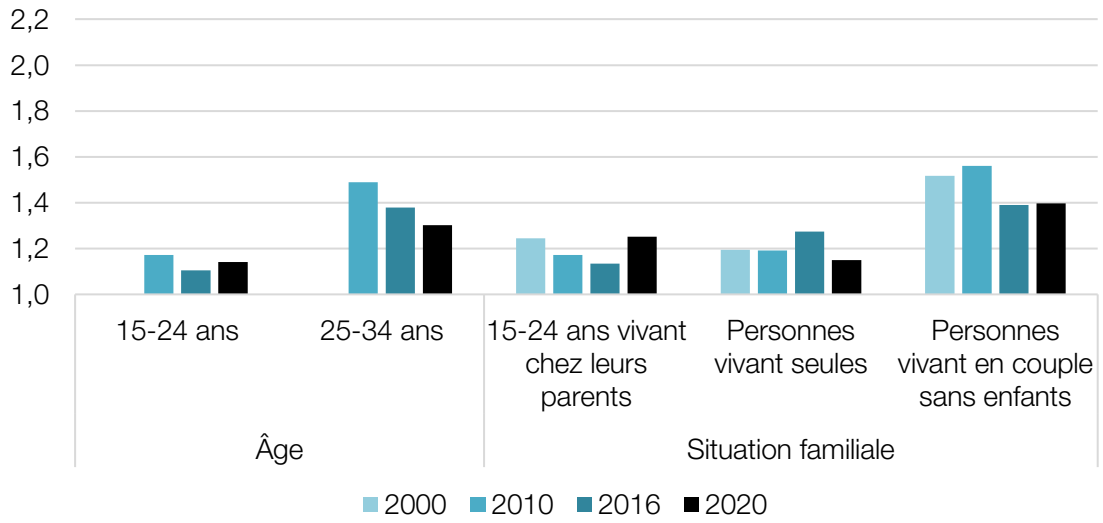
De manière générale, les études effectuées en Suisse ont montré que le temps dédié au travail rémunéré et non rémunéré des femmes varie avec la mise en couple et la parentalité, alors que c'est moins le cas chez les hommes. En effet, la mise en couple amène généralement une augmentation du temps dédié au travail non rémunéré pour les femmes. Cet investissement augmente encore à la transition à la parentalité pour les femmes, alors que l'investissement dans les tâches domestiques et familiales des hommes est plus stable (Henchoz & Wernli, 2010). La conséquence directe de cette augmentation du temps de travail non rémunéré pour les femmes est la réduction du temps dédié au travail rémunéré. Ainsi, le mariage et la parentalité ont pour effet de réduire l'insertion professionnelle des femmes, alors qu'ils renforcent l'insertion professionnelle des hommes (Levy, 2018). Après une séparation ou un divorce, les études observent que les femmes diminuent le temps passé aux tâches domestiques et augmentent leur taux d'occupation (Wernli & Henchoz, 2011; Levy, 2018).

Les Figures 10 et 11 illustrent le rapport entre le nombre d'heures hebdomadaires dédiées respectivement au travail rémunéré et non rémunéré par les femmes et les hommes grâce aux données de *l'Enquête suisse sur la population active* (*ESPA*) (OFS, 2021o, 2021g; Schön-Bühlmann, 2021). Un rapport de 1 indique une parfaite égalité. Plus les barres sont hautes, plus l'inégalité entre les pratiques des femmes et des hommes est importante. On observe que dans l'ensemble des groupes analysés selon leur âge ou leur situation familiale[39], les hommes effectuent plus de travail rémunéré et les femmes de travail non rémunéré. Le déséquilibre est généralement plus important pour le travail domestique et familial que pour l'activité professionnelle. Les études montrent également que les femmes effectuent une plus grande partie du travail non rémunéré (Nollert & Gasser, 2017; Branger, 2019). En moyenne, en 2020, les femmes consacraient une fois et demie plus de temps aux tâches domestiques et familiales que les hommes (Schön-Bühlmann, 2021). Ce déséquilibre est déjà notable pour les jeunes vivant chez leurs parents et confirme le résultat de Joye (2019) qui révélait un fort

[39] Il est important de noter que les personnes groupées selon leur âge ont des situations familiales différentes (par exemple, elles peuvent vivre seules ou en couple, avec ou sans enfants). De même, les personnes vivant seules ou en couple sans enfants sont hétérogènes en termes d'âge, l'*ESPA* interrogeant les personnes âgées de 15 ans et plus. Ainsi, les couples sans enfants peuvent être composés de couples de jeunes adultes pré-enfant, de « nids vides » (des couples dont les enfants ont pris leur envol et vivent ailleurs) et de couples plus âgés qui n'ont pas eu d'enfant.

déséquilibre dans la contribution des filles et des garçons de 13 à 15 ans aux activités domestiques, indépendamment de l'origine socioéconomique ou nationale.

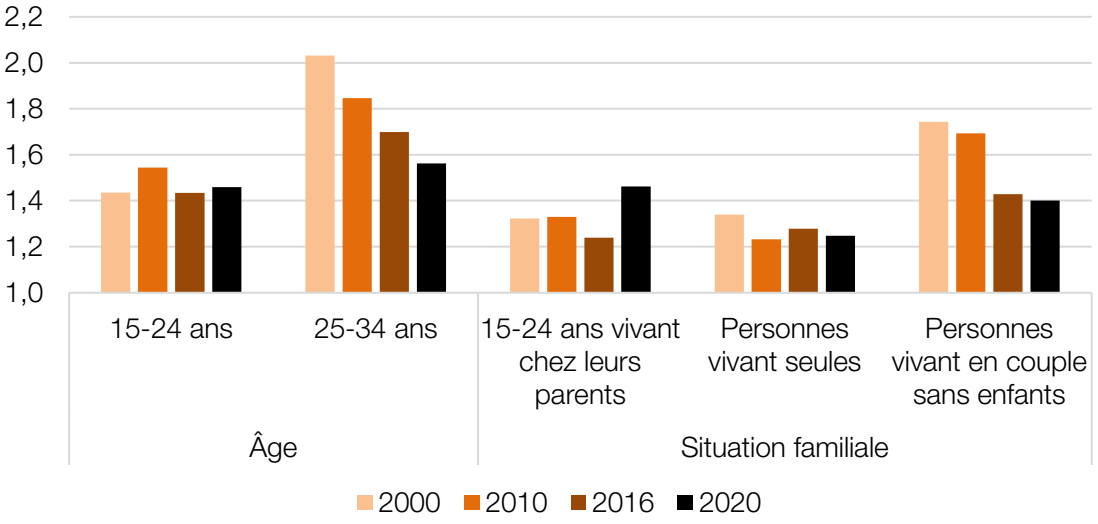
Figure 10 : Rapport entre le nombre d'heures hebdomadaires consacrées au travail rémunéré par les hommes et les femmes selon l'âge et la situation familiale



Source : ESPA 2000-2020, calculs de l'autrice.

Lecture : En 2020, les hommes vivant en couple sans enfants consacraient environ 1,4 fois plus de temps à leur activité professionnelle que les femmes.

Figure 11 : Rapport entre le nombre d'heures hebdomadaires consacrées au travail domestique et familial par les femmes et les hommes selon l'âge et la situation familiale



Source : ESPA, calculs de l'autrice.

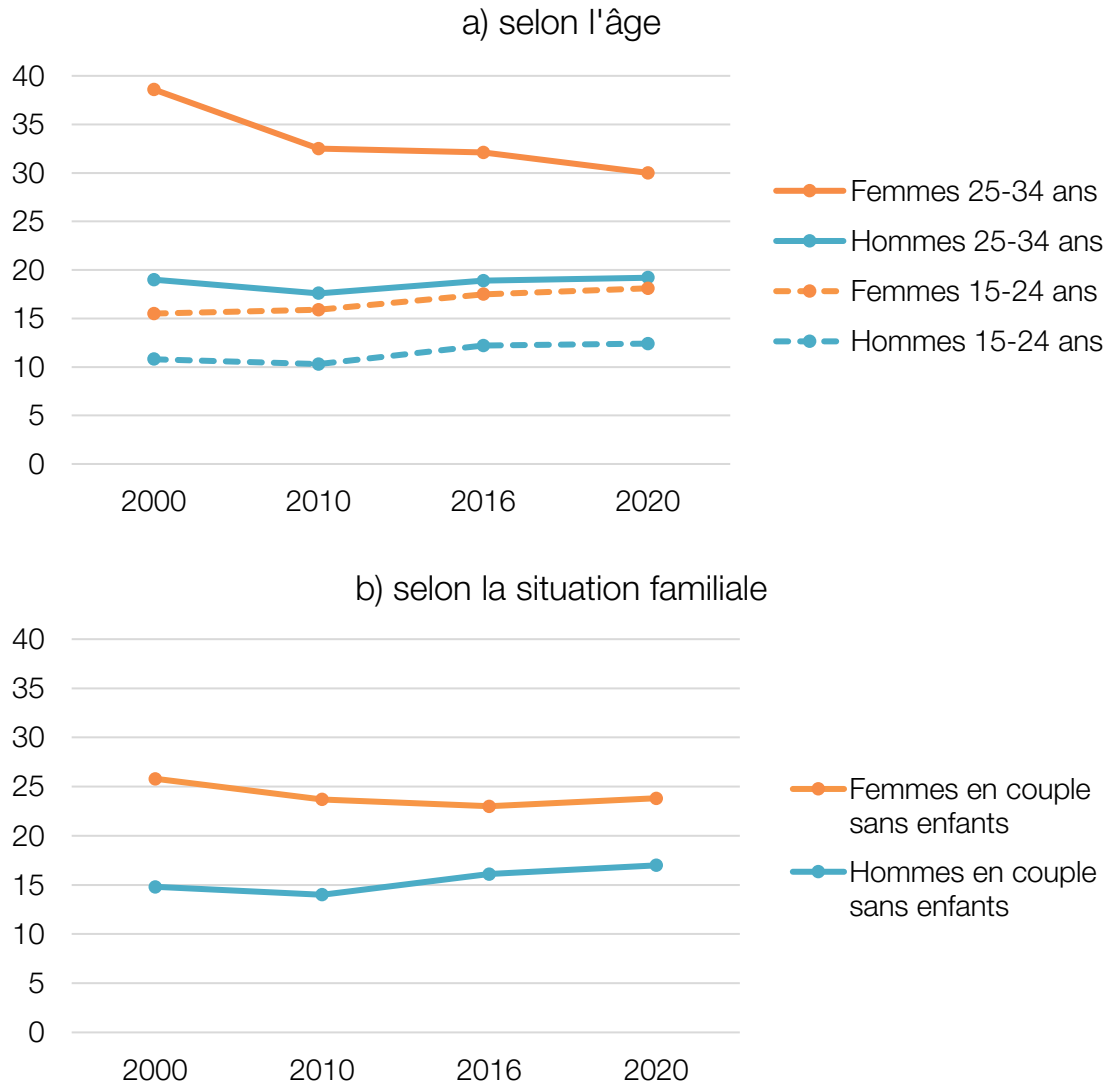
Lecture : En 2000, les femmes entre 25 et 34 ans consacraient environ deux fois plus de temps à effectuer des tâches domestiques et familiales que les hommes.

Les Figures 10 et 11 indiquent aussi que les déséquilibres augmentent d'un groupe d'âge à l'autre et lorsque les personnes vivent en couple sans enfants, par rapport au fait de vivre chez ses parents ou de vivre seul·e. Les études montrent par ailleurs que la répartition du travail rémunéré et non rémunéré des couples sans enfants est un peu moins déséquilibrée que chez les couples avec enfants (Levy, 2018; Branger, 2019; Mosimann et al., 2021). En 2019, dans la plupart des couples sans enfants, les deux partenaires avaient une activité professionnelle (83%). Les deux partenaires travaillaient à plein temps dans plus de la moitié des couples (54%), et à temps partiel dans 5% des cas. Dans près d'un couple sans enfants sur trois, le partage du travail rémunéré était traditionnel. En effet, l'homme travaillait à temps plein et la femme à temps partiel dans 25% des cas, et la femme ne travaillait pas dans 5% des cas (Mosimann et al., 2021). Depuis 1992, la part des couples sans enfants dans le ménage qui suivent le modèle de l'homme à plein temps et de la femme au foyer a nettement diminué (21% en 1992) en faveur du modèle à temps plein pour les deux partenaires (Branger, 2019). Concernant le travail non rémunéré, en 2018, la moitié des couples sans enfants se répartissaient les tâches domestiques et familiales, tandis que pour 42% des couples ce travail était principalement accompli par les femmes et dans les 8% restants par les hommes (Mosimann et al., 2021). Mosimann et al. (2021) n'observent pas de changement dans cette répartition entre les relevés de 2013 et de 2018. Toutefois, en additionnant le temps consacré au travail rémunéré et non rémunéré, le total des heures de travail des femmes et des hommes du même âge et dans la même situation familiale est équivalent (Branger, 2019; Mosimann et al., 2021).

L'évolution des pratiques des femmes et des hommes entre 2000 et 2020 diffère selon les groupes analysés entre stabilité et diminution des différences (Figures 10 et 11). La diminution des différences entre les pratiques des femmes et des hommes s'observe en particulier chez les personnes âgées entre 25 et 34 ans et celles vivant en couple sans enfants. La baisse au fil des ans de cet écart dans la contribution des femmes et des hommes au travail non rémunéré a également été observée par Nollert et Gasser (2017) pour l'ensemble des couples.

Les données de l'*ESPA* indiquent par ailleurs que les raisons de la diminution des différences entre les contributions des femmes et des hommes diffèrent selon les groupes analysés (Figure 12). Parmi les couples sans enfants, les femmes ont baissé leur investissement dans les tâches domestiques et familiales et parallèlement les hommes l'ont augmenté. Chez les 25-34 ans, la baisse du déséquilibre est principalement due à une diminution du temps consacré au travail domestique et familial par les femmes plutôt qu'à une augmentation de l'implication des hommes. En effet, dans ce groupe d'âge, le travail non rémunéré des hommes est resté assez stable ces vingt dernières années.

Figure 12 : Nombre d'heures par semaine en moyenne de travail domestique et familial selon l'âge et la situation familiale



Source : ESPA 2000-2020, calculs de l'autrice.

Répartition des tâches domestiques déjà genrée chez les jeunes couples

Différentes enquêtes indiquent que le partage des tâches domestiques cristallise l'essentiel de l'insatisfaction et la plupart des conflits dans les couples (Mosimann et al., 2021). Par exemple, les jeunes femmes interrogées par l'enquête *Annajetzt* comme les plus âgées se plaignent surtout du déséquilibre dans leur couple dans la réalisation des tâches ménagères, ainsi que de la charge mentale qu'elles assument (Bosshard et al., 2021).

Au sein des couples, un partage plus égalitaire du travail non rémunéré est lié à l'âge des partenaires (qui indique probablement un effet de génération), à une formation de degré tertiaire et à un partage égalitaire de l'activité professionnelle, que les deux partenaires travaillent à temps plein ou à temps

partiel (Branger, 2019). Kersten (2016) observe par ailleurs que les femmes en couple effectuent moins de travail non rémunéré lorsqu'elles ont un taux d'occupation élevé. L'autrice montre aussi que les hommes augmentent leur participation au travail non rémunéré quand leur partenaire travaille. Les résultats de l'enquête *Annajetzt* indiquent néanmoins qu'une répartition égalitaire de l'activité professionnelle ne s'accompagne souvent pas d'une répartition égalitaire du travail non rémunéré. Même quand les femmes ont une activité professionnelle similaire à leur partenaire en termes de temps, elles restent les principales responsables des tâches domestiques et familiales, et ceci d'autant plus que le couple a des enfants (Bosshard et al., 2021).

Se basant sur les données *TREE*, Bertschy (2018) indique que chez les couples de jeunes adultes le partage du travail domestique et familial entre les partenaires est inégalitaire. Les jeunes femmes effectuent une plus grande partie de ces tâches, même si elles travaillent à plein temps ou qu'elles gagnent plus que leur partenaire. Plus les valeurs familiales sont importantes (se marier, avoir des enfants) pour les jeunes femmes et hommes, plus le partage du travail non rémunéré est inégalitaire en défaveur des femmes. Toutefois, les jeunes femmes qui valorisent plus le travail rémunéré, qui ont un taux d'occupation élevé, qui ont un salaire plus élevé que leur partenaire et/ou qui n'ont pas d'enfant ont un partage un peu moins inégalitaire du travail non rémunéré (Bertschy, 2018).

En plus de l'investissement inégal en termes de temps dans le travail non rémunéré, les tâches au sein du ménage sont toujours réparties de manière genrée. Les femmes passent plus de temps que les hommes dans la plupart des tâches ménagères et familiales, à l'exception des réparations qui sont effectuées principalement par les hommes, et des tâches administratives qui sont réparties équitablement (Nollert & Gasser, 2017; Branger, 2019; Schön-Bühlmann, 2021). L'enquête *Annajetzt* indique également que dans la plupart des couples les femmes sont chargées de l'organisation du ménage et de maintenir les relations avec la famille et les amis, alors que les hommes gèrent les finances et les réparations (Bosshard et al., 2021). Nollert et Gasser (2017) observent toutefois une baisse de la ségrégation des activités non rémunérées entre 2000 et 2013.[40] Les auteurs trouvent que la réalisation des activités est aussi différenciée parmi les couples avec enfants que parmi les couples sans enfants. La ségrégation est plus basse parmi les couples qui ont un niveau de formation élevé, ce qui peut être lié à des attitudes plus égalitaires envers les rôles de genre ou à une plus grande possibilité d'employer une tierce personne pour effectuer les tâches ménagères (Nollert & Gasser, 2017).

[40] Leur analyse se borne à ces années-là.

3.3. Pratiques financières

Pour les jeunes femmes, l'indépendance financière est une source d'émancipation tout d'abord de leurs parents, puis de leur partenaire. D'ailleurs trois quarts des participantes à l'enquête *Annajetzt* conseillent aux jeunes femmes de s'occuper elles-mêmes des questions financières[41] (Bosshard et al., 2021). Le fait de connaitre le système financier et d'avoir conscience des conséquences financières de certaines décisions permet de faire des choix plus éclairés en termes d'activité professionnelle par exemple, mais aussi de dépense, d'épargne et d'investissement.

Toutefois, notre recherche indique que la littérature concernant les connaissances et la compréhension du système financier des jeunes adultes est quasiment inexistante en Suisse. La seule étude que nous avons trouvée révèle – en se basant sur la littérature internationale – qu'un bas niveau de connaissances financières concerne principalement les jeunes, les femmes, les personnes peu formées et les immigré·es (Henchoz et al., 2015). Les études effectuées en Suisse portent plutôt sur la situation financière des jeunes et sur leurs pratiques de consommation. Il y a encore peu d'études sur la socialisation économique, les pratiques d'épargne et d'investissement, ou l'effet de la culture financière sur les prises de décisions économiques des jeunes vivant en Suisse (Henchoz et al., 2015). Selon la littérature disponible, les pratiques financières des jeunes femmes sont abordées du point de vue de leur apprentissage au sein de la famille. Puis, nous verrons quelles sont les pratiques financières des jeunes femmes après leur départ du domicile familial et lorsqu'elles sont en couple.

Apprentissage de la gestion financière

L'apprentissage de la gestion financière se fait surtout au sein de la famille, premièrement par l'observation des pratiques parentales puis par la gestion de l'argent de poche (Henchoz et al., 2015). Plomb et Poglia Mileti (2015) interrogent des jeunes entre 18 et 25 ans en Suisse romande et montrent que la suite de leur apprentissage et leurs pratiques financières dépendent surtout de leur trajectoire de formation. Les apprenti·es, qui vivent en général dans le domicile familial, sont initié·es par leurs parents à l'ensemble des dépenses d'un ménage et acquièrent ainsi un sens des responsabilités. Ces jeunes gagnent un salaire stable qui leur permet de contribuer au budget familial et d'épargner pour des dépenses futures, comme celles occasionnées par le départ du domicile parental ou l'achat d'une voiture. Les apprenti·es n'ont pas de difficultés particulières à se projeter dans le futur d'un point de vue financier et sont plutôt optimistes. Elles et ils envisagent d'ailleurs une progression linéaire de leurs revenus. À l'inverse des apprenti·es, les étudiant·es vivent plus souvent en dehors du domicile parental sans pour autant être totalement indépendant·es financièrement de leurs parents. Elles et ils expérimentent leur autonomie financière sous contrôle de leurs parents. L'argent gagné grâce à un travail à côté des études complète l'apport financier ou en nature de la famille (par exemple le

[41] Dans ce but**,** elles les encouragent aussi à garder une activité professionnelle lorsqu'elles deviennent mères et à partager plus égalitairement le travail non rémunéré.

paiement des assurances, l'achat d'un ordinateur et de meubles). Entre 18 et 25 ans, ce soutien parental, voire cette dépendance vis-à-vis de leurs parents, est parfois vécu comme un poids psychologique. Finalement, les jeunes sans formation post-secondaire sont souvent dans une situation économique précaire et ne bénéficient pas de ressources financières stables. Elles et ils trouvent des solutions pour subvenir à leurs besoins présents sans pouvoir développer de vision de l'avenir (Plomb & Poglia Mileti, 2015).

Conséquences de l'autonomie résidentielle sur les pratiques financières

L'indépendance financière vis-à-vis de la famille d'origine se fait progressivement. Avec leur argent de poche puis leurs premiers salaires, les jeunes contribuent d'abord à leurs dépenses personnelles, puis au budget du ménage familial. La gestion des ressources économiques leur revient entièrement lorsqu'ils finissent leur formation et prennent un logement indépendant. Wernli et Henchoz (2015), grâce aux données du *Panel suisse de ménages* (*PSM*), ont étudié l'effet du départ du domicile parental sur la situation financière des jeunes de 18 à 29 ans. La décohabitation s'accompagne d'une baisse du revenu disponible, notamment pour les personnes habitant seules puisque certaines dépenses ne sont plus partagées. La baisse du revenu disponible implique une baisse de l'épargne et plus de difficulté à payer ses factures, sans que cela ne crée pour autant de l'endettement. Les jeunes qui ont quitté le domicile parental privilégient des dépenses créatrices de liens sociaux plutôt que l'amélioration de leur confort matériel (Wernli & Henchoz, 2015).

En règle générale, le départ du foyer parental coïncide avec la fin des études et la mise en couple (Wernli & Henchoz, 2015). Les jeunes qui prennent leur autonomie résidentielle sont plus âgé·es et ont un meilleur salaire que celles et ceux qui continuent de vivre chez leurs parents. Les jeunes femmes et les jeunes de nationalité suisse ont une plus grande probabilité de quitter le domicile parental que les jeunes hommes et les jeunes de nationalité étrangère. Les jeunes femmes issues d'un milieu modeste quittent aussi plus rapidement le foyer familial que les jeunes hommes. Selon Wernli et Henchoz (2015), en plus de la pleine jouissance de leur salaire, l'autonomie résidentielle permettrait à ces femmes de bénéficier d'une réelle liberté et autonomie dans leur mode de vie.

Difficultés financières chez les jeunes

Contrairement à l'idée reçue du surendettement chez les jeunes et d'une jeunesse passive et consumériste, les jeunes ne sont pas plus endetté·es que les personnes plus âgées (Henchoz & Wernli, 2012 cité par Plomb & Poglia Mileti, 2015). Toutefois, une proportion importante des jeunes adultes ont déjà eu des difficultés financières. En effet, selon l'enquête *Young Adult Survey Switzerland (YASS)* effectuée en 2014/15, trois jeunes adultes sur dix ont déjà eu des difficultés financières et ont dû s'imposer des restrictions importantes en raison d'un manque d'argent (Lussi et al., 2019c). Les personnes sans formation post-obligatoire ainsi que celles issues d'une famille modeste ont un risque plus élevé d'avoir des problèmes financiers. En comparaison avec l'enquête *YASS* effectuée en

2010/11, le niveau d'éducation est devenu un déterminant plus important des problèmes financiers que l'origine socioéconomique. Les restrictions financières affectent non seulement les loisirs et les sorties, mais aussi le logement, l'éducation et les soins de santé. Les difficultés financières sont aussi associées à des problèmes de santé, notamment à un risque deux fois plus élevé de dépression (Lussi et al., 2019c).

Dans la population suisse, les femmes ont un taux de pauvreté plus élevé que les hommes, notamment à cause d'une moindre participation professionnelle et des divorces (Branger, 2019). Les femmes âgées entre 18 et 45 ans ont aussi plus recours à l'aide sociale. Le taux d'aide sociale est le plus élevé parmi les jeunes adultes jusqu'à 25 ans. Les facteurs de risque sont genrés. Pour les jeunes femmes, le risque vient de l'inactivité professionnelle due aux obligations familiales, et pour les jeunes hommes d'un manque de formation qui conduit à une probabilité plus élevée de chômage. L'amélioration de la situation professionnelle permet généralement de quitter l'aide sociale, bien que dans une moindre mesure pour les jeunes femmes (Branger, 2013).

Les jeunes femmes redoutent de dépendre financièrement de leur partenaire

La participation des femmes au revenu du ménage dépend du nombre d'enfants et du niveau de salaire de leur partenaire. Or, les femmes ont souvent un revenu moins élevé que les hommes au sein des couples hétérosexuels en raison de la différence du taux d'occupation et des discriminations de genre sur le marché du travail (Bachmann, 2010). Le salaire féminin est d'ailleurs souvent perçu comme un salaire d'appoint, alors que le salaire masculin est considéré comme le salaire central de la famille (Bachmann, 2010). Les contributions des partenaires aux revenus du ménage sont donc souvent déséquilibrées. Les rapports de l'OFS indiquent que parmi les couples sans enfants, les femmes contribuent en moyenne à près de 40% du revenu du ménage. Dans environ trois ménages sans enfants sur dix, elles contribuent au minimum à la moitié du revenu. Les femmes n'ont pas de revenu dans près de deux ménages sans enfants sur dix (Branger, 2019; Mosimann et al., 2021). Les données publiées ne permettent pas d'analyser les différences en termes d'âge.

La dépendance financière affecte les conditions de vie actuelle et future des femmes. La moitié des femmes interrogées dans l'enquête *Annajetzt* déclarent dépendre du soutien financier de leur partenaire pour subvenir à leurs besoins (Bosshard et al., 2021). Ce taux chute parmi les femmes sans enfants, dont 80% sont en mesure de subvenir seules à leurs besoins. 20% des femmes en couple ne pourraient pas se séparer de leur partenaire pour des raisons financières. Plus le taux d'occupation des femmes est bas, plus le risque de dépendre financièrement de leur partenaire est grand (Bosshard et al., 2021). Les jeunes femmes de 30 ans sans enfants interrogées par Baumgarten et al. (2017a) redoutent d'ailleurs la perte de leur autonomie financière à la transition à la maternité, étant donné la baisse anticipée de leur taux d'occupation et de leurs revenus. Très peu d'entre elles considèrent toutefois les conséquences de leur dépendance financière à plus long terme en cas de séparation ou les conséquences sur leurs capacités financières à la retraite (Baumgarten et al., 2017a).

L'enquête de Bachmann (2010) montre que, pour les femmes, conserver une partie de leurs revenus pour de l'épargne et des dépenses personnelles s'inscrit dans un processus d'émancipation de leur dépendance financière. Cette pratique n'est pas facile à mettre en place, les femmes étant socialisées pour faire passer la famille avant elles-mêmes. Leurs partenaires dénigrent aussi cette pratique en la caractérisant d'individualiste et de calculatrice (Bachmann, 2010). D'ailleurs peu de femmes gardent pour elles une partie de leur salaire selon l'enquête *EFG* de 2018. La plupart des couples mettent la totalité de leurs revenus en commun. Toutefois, la mise en commun des revenus est moins habituelle chez les couples non mariés, sans enfants et aisés (Mosimann et al., 2021). Concernant la gestion des revenus du couple, Kulic et al. (2020) montrent que très peu de couples gèrent séparément leur argent (4%). En effet, l'argent du ménage est géré soit par la femme, soit par l'homme, soit ensemble dans des proportions similaires (environ 30 %). Lorsque la participation des femmes aux revenus du ménage est plus élevée, la gestion des revenus se fait alors plus souvent séparément (Kulic et al., 2020).

Se basant sur les données du *Panel suisse de ménages* (*PSM*), Kulic et al. (2020) montrent que les femmes et les hommes en couple (entre 18 et 65 ans) sont en moyenne assez satisfaits de leur situation financière (7,3 sur 10 pour les femmes et 7,2 pour les hommes). De manière générale, plus les revenus du ménage sont élevés, plus les partenaires sont satisfaits. La satisfaction par rapport à la situation financière des partenaires dépend aussi de la part du revenu féminin dans le revenu total du ménage et de la manière de gérer l'argent dans le couple. Compte tenu de différents facteurs comme l'âge, le fait d'avoir des enfants, le niveau de formation et la position professionnelle, les femmes sont plus satisfaites lorsque les revenus sont gérés séparément. Plus la part de leur revenu est importante dans le revenu total, plus elles sont satisfaites de leur situation financière. Cet effet est toutefois moindre lorsque c'est leur partenaire qui gère l'argent du couple (Kulic et al., 2020). Concernant les hommes, sous contrôle des mêmes variables, leur satisfaction par rapport à leur situation financière diminue dès que la part du revenu féminin dépasse un tiers du revenu total. Selon la gestion de l'argent dans le ménage, leur réaction vis-à-vis de l'augmentation de la part du revenu féminin diffère grandement. Leur satisfaction diminue au fur et à mesure que la part du revenu féminin augmente si la femme gère l'argent du ménage ou si la gestion est conjointe. À l'inverse, la satisfaction des hommes est plus stable et moins affectée par le revenu de leur partenaire lorsqu'ils gèrent eux-mêmes l'argent du couple (Kulic et al., 2020).

Ces résultats semblent indiquer que les femmes sont plus satisfaites de leur situation financière lorsqu'elles dépendent moins de leur partenaire et qu'elles gèrent leur propre argent de manière indépendante. Les hommes semblent vivre cette indépendance avec plus de difficulté, se basant probablement sur les rôles de genre traditionnels de l'homme qui subvient aux besoins et gère les ressources financières.

3.4. Sexualité

Découverte de la sexualité conforme aux stéréotypes de genre

Les jeunes adultes interrogé·es sur leur sexualité par Barrense-Dias et al. (2018) dans une enquête nationale effectuée en 2017 rapportent que pendant leur adolescence (qui a eu lieu entre 2005 et 2010), les ami·es étaient la principale source d'information sur la sexualité pour les filles comme pour les garçons (37%), suivie par leur mère pour les filles (30%) et l'école pour les garçons (20%). Internet ne jouait alors pas un grand rôle pour s'informer en matière de sexualité, mais était un peu plus utilisé par les personnes non hétérosexuelles, ainsi que par les garçons (10% contre 6% des filles) (Barrense-Dias et al., 2020b). Finalement, 3% de l'échantillon n'avait aucune source d'information (Barrense-Dias et al., 2018). Des chiffres sur les moyens d'information actuels des adolescent·es ne sont pas disponibles à notre connaissance. On peut néanmoins s'attendre à des différences, notamment en ce qui concerne l'utilisation d'internet pour s'informer sur la sexualité qui est probablement devenue bien plus importante, pour les filles comme pour les garçons. L'étude de Barrense-Dias et al. (2020b) indique que la principale source d'information sur la sexualité à l'adolescence influence les pratiques sexuelles ultérieures, notamment en termes de protection et de contraception.

En moyenne, le premier rapport sexuel a lieu à 17 ans (Storni, 2015; Barrense-Dias et al., 2018). Être amoureux·se ou vouloir essayer par curiosité sont les principales motivations pour passer à l'acte, les filles étant en moyenne plus romantiques et les garçons plus curieux. Les garçons rapportent plus de plaisir lors de leur premier rapport vaginal que les filles. Une grande majorité des jeunes estiment que leur première fois a eu lieu au bon moment. Parmi les autres, les jeunes femmes sont plus de deux fois plus nombreuses à trouver qu'elles n'auraient pas dû le faire ou qu'elles auraient dû attendre plus longtemps, tandis que les jeunes hommes estiment plutôt avoir trop attendu (Barrense-Dias et al., 2018).

S'appuyant sur les données de *l'Enquête suisse sur la santé*[42] de 2012, Storni (2015) montre que les garçons ont leurs premiers rapports sexuels plus jeunes que les filles, mais les écarts ne sont pas statistiquement significatifs. 90% des jeunes ont déjà eu des rapports à l'âge de 21 ans pour les garçons et de 23 ans pour les filles. En comparaison avec les générations précédentes, la part des personnes ayant eu leur premier rapport avant 16 ans a augmenté, tandis qu'elle est restée stable pour celles et ceux qui ont eu des relations sexuelles après leur vingtième anniversaire (Storni, 2015).

Storni (2015) note que la sexualité ne se vit pas de la même manière pour les 16-19 ans qui la découvrent, que pour les 20-24 ans qui sont plus expérimenté·es. Les plus jeunes déclarent avoir eu moins de partenaires sexuel·les durant les douze derniers mois que les plus âgé·es. Aussi, il y a une différence de genre dans les comportements – ou du moins dans les déclarations – des jeunes femmes

[42] Pour plus d'informations sur *l'Enquête suisse sur la santé* : https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/sante/enquetes/sgb.html (08.10.2021).

et hommes. Les jeunes femmes déclarent principalement avoir eu un·e seul·e partenaire, tandis que les jeunes hommes déclarent plus fréquemment deux partenaires ou plus (Storni, 2015). L'enquête *Young Adult Survey Switzerland (YASS)* confirme ces différences de genre dans le nombre de partenaires pour les 18-21 ans (Huber et al., 2019). De plus, les jeunes femmes sont plus nombreuses à déclarer que leur dernier rapport sexuel a eu lieu avec un ou une partenaire stable, tandis que les jeunes hommes rapportent davantage de rapports avec un ou une partenaire occasionnelle (Storni, 2015). Pour Storni (2015), les déclarations des jeunes femmes et hommes se conforment aux normes sociales et stéréotypes de genre en matière de sexualité qui restent prépondérants chez les adolescent·es. Selon ces stéréotypes et normes, les jeunes hommes doivent se montrer actifs (et donc accumuler les partenaires sexuel·les), alors que les jeunes femmes doivent être moins entreprenantes et plus réservées.

En revanche, les comportements homosexuels semblent plus admis chez les jeunes femmes que chez les jeunes hommes. En 2012, les jeunes femmes âgées de 16 à 24 ans étaient plus nombreuses à avoir déjà eu au moins un rapport homosexuel que les jeunes hommes (6% et 2% respectivement), ou que les femmes des générations précédentes (Storni, 2015). Les jeunes femmes qui ont déjà eu des rapports homosexuels ont aussi eu leur premier rapport sexuel précocement (avant l'âge de 16 ans). Contrairement aux jeunes hommes, elles n'ont toutefois pas déclaré un plus grand nombre de partenaires lors des douze derniers mois que les autres jeunes femmes (Storni, 2015).

Des expériences sexuelles diversifiées et moins genrées à 25 ans

Se focalisant sur la sexualité des jeunes adultes entre 24 et 26 ans, les résultats de l'enquête de Barrense-Dias et al. (2018) indiquent qu'à cet âge-là, il n'y a plus de différence importante entre le nombre de partenaires et le type d'expériences sexuelles rapportés par les femmes et les hommes. Les jeunes femmes et hommes sont principalement attirés par les personnes du sexe opposé. Selon cette enquête, moins de 2% des femmes et 5% des hommes sont attirés par les personnes de même sexe. Par rapport aux hommes, les femmes sont plus souvent attirées par les deux sexes (5% des femmes et 2% des hommes). Elles déclarent aussi plus souvent n'éprouver aucune attirance sexuelle ou ne pas être sûre de leur attirance sexuelle (Barrense-Dias et al., 2018).

Seulement 5% des jeunes adultes interrogé·es n'avaient jamais eu de rapport sexuel au moment de l'enquête. La moitié des jeunes adultes ont eu entre deux et sept partenaires sexuel·les depuis le début de leur activité sexuelle et plus de 70% des répondant·es ont déjà eu un rapport sexuel avec un partenaire occasionnel. Trois quarts des jeunes adultes étaient dans une relation stable au moment de l'enquête (Barrense-Dias et al., 2018). Selon l'enquête *Annajetzt*, seulement un cinquième des femmes se disent très satisfaites de leur sexualité. Ce sont les plus jeunes, et particulièrement les 25-34 ans, qui déclarent avoir le plus fort désir sexuel. Elles sont les plus nombreuses à trouver que le sexe est important et à en désirer davantage (Bosshard et al., 2021).

La plupart des répondant·es de l'enquête de Barrense-Dias et al. (2018) avaient expérimenté le sexe oral (96%), vaginal (95%) et une moitié le sexe anal (49%). 15% des femmes et 13% des hommes ont déjà eu des rapports homosexuels ou bisexuels. Une minorité rapportait avoir eu des rapports en groupe ou utilisé des médicaments pour améliorer leurs performances sexuelles ; c'est le cas de moins de 5% des jeunes hommes. Parmi ces derniers, la majorité l'a fait par curiosité et s'est procuré les médicaments via des ami·es ou par internet. Dans la moitié des cas, leurs partenaires n'étaient pas au courant de l'usage de ce médicament (Barrense-Dias et al., 2018). Une minorité des jeunes avait déjà échangé des rapports sexuels contre autre chose (par exemple de l'argent, des cadeaux, un avantage). Une proportion similaire de jeunes femmes et hommes avait obtenu quelque chose en échange d'un rapport sexuel (3% des femmes et 4% des hommes). Par contre, les jeunes hommes étaient nettement surreprésentés parmi les personnes qui ont offert quelque chose après avoir obtenu un rapport sexuel (13% des hommes et 0,3% des femmes) (Barrense-Dias et al., 2018).

Contrairement aux idées reçues, une part non négligeable des jeunes adultes rapporte des problèmes sexuels. En effet, 11% des jeunes femmes et 18% des jeunes hommes de 24-26 ans ont rapporté un dysfonctionnement sexuel. Une proportion deux fois plus élevée de femmes a déjà cherché de l'aide pour résoudre des problèmes sexuels, principalement sur internet et auprès de leur gynécologue, mais seules 30% ont résolu leurs problèmes. Les jeunes hommes sont encore moins nombreux à avoir trouvé une solution satisfaisante (Barrense-Dias et al., 2018).

La plupart des jeunes femmes utilisent un moyen de contraception, en majorité la pilule contraceptive

Les *enquêtes suisses sur la santé* montrent que le taux de femmes en âge de procréer qui utilisent un moyen de contraception est passé de 54% à 72% entre 1992 et 2017 (Barrense-Dias, 2021). L'utilisation de la pilule contraceptive est en baisse chez les femmes de moins de 35 ans au profit d'autres méthodes contraceptives. Alors que trois quarts des femmes de moins de 25 ans utilisaient la pilule contraceptive en 1992, elles étaient un peu plus de la moitié à l'utiliser en 2017. Les jeunes femmes favorisent d'autres méthodes, comme un dispositif intra-utérin dont l'utilisation par les plus jeunes est en augmentation (Barrense-Dias, 2021).

En 2017, parmi les 15-24 ans, 88% des jeunes femmes et 81% des jeunes hommes utilisaient un moyen de contraception (Barrense-Dias, 2021). Les jeunes femmes de moins de 25 ans utilisent en priorité la pilule contraceptive (56%) et le préservatif (46%). Une minorité recourt à un dispositif intra-utérin (5%). Un quart des jeunes femmes utilisent la double protection de la pilule et du préservatif. Les jeunes hommes de cette tranche d'âge favorisent également le préservatif (68%) et plus de la moitié bénéficient de la contraception féminine (55%). Tout comme les plus jeunes, les femmes seules et sans enfants (de tout âge) utilisent davantage les préservatifs et la pilule contraceptive. Les femmes suisses ont plus recours à un moyen de contraception que les femmes issues de l'immigration (Barrense-Dias, 2021). La contraception d'urgence comme la pilule du lendemain a déjà été utilisée par la moitié des

jeunes femmes entre 24 et 26 ans. En moyenne, les femmes interrogées ont utilisé deux fois cette méthode. Dans la plupart des cas, elle est utilisée quand la méthode contraceptive principale a échoué (Barrense-Dias et al., 2018).

Les jeunes femmes se protègent moins et ont plus de risques de contracter une MST

Les principaux risques de l'activité sexuelle du point de vue de la santé sont les grossesses précoces involontaires et les maladies sexuellement transmissibles (MST) (Storni, 2015). Les grossesses précoces ont diminué au cours des 40 dernières années. En 2014, environ 6‰ des jeunes femmes de 15 à 19 ans sont tombées enceintes. Deux tiers d'entre elles ont interrompu leur grossesse (Storni, 2015). Parmi les jeunes femmes entre 24 et 26 ans interrogées dans l'enquête de Barrense-Dias et al. (2018) en 2017, 11% avaient déjà été enceintes. La moitié désirait un enfant avant de tomber enceinte. Les grossesses ont été interrompues dans près de 30% des cas.

Concernant les MST, l'Office fédéral de la santé publique (OFSP, 2020) observe depuis 2000 une hausse des nouveaux cas de syphilis, gonorrhée et chlamydiose, alors que les nouveaux cas de VIH sont en baisse. À l'âge de 26 ans, près de la moitié des jeunes adultes ont déjà fait un test de dépistage du VIH – les femmes étant légèrement en surnombre – et 10% des jeunes ont eu une infection sexuellement transmissible. Les jeunes femmes sont deux fois plus touchées que les jeunes hommes (Barrense-Dias et al., 2018). Elles sont particulièrement concernées par la chlamydiose, le papillomavirus et l'herpès vaginal (Storni, 2015; Barrense-Dias et al., 2018; OFSP, 2020).

Les risques de grossesses et de contracter une MST peuvent être limités par l'utilisation d'un moyen de protection et de contraception, mais seul le préservatif permet de se protéger contre les infections sexuellement transmissibles. La plupart des jeunes adultes déclarent avoir utilisé un préservatif lors de leur premier rapport sexuel (84%), parfois en complément d'un moyen contraceptif (Barrense-Dias et al., 2018). Les personnes qui ont reçu une éducation sexuelle et des informations, principalement de l'école ou de leurs parents, se sont davantage protégées lors de leur premier rapport sexuel que celles et ceux qui s'informaient principalement via leurs ami·es ou d'autres sources (Barrense-Dias et al., 2020b).

Après le premier rapport sexuel, l'emploi du préservatif baisse. Dans l'*ESS* de 2012, environ 40% des jeunes femmes et hommes de moins de 25 ans n'avaient pas utilisé de préservatif lors de leur dernier rapport sexuel (Storni, 2015). Les jeunes femmes ont moins recours aux préservatifs que les jeunes hommes, surtout lors de rapports avec des partenaires occasionnel·les. Néanmoins, les jeunes femmes et hommes qui ont eu au moins deux partenaires sexuel·les durant les douze derniers mois recourent plus souvent au préservatif, de même que les 16-19 ans par rapport aux 20-24 ans (Storni, 2015). L'*ESS* effectuée en 2017 confirme que le préservatif est davantage utilisé lors de relations avec une ou un partenaire occasionnel et plus le nombre de partenaires sexuel·les au cours des 12 derniers mois est élevé (Barrense-Dias, 2021). Toutefois, les observations entre 1992 et 2017 montrent une baisse de

l'utilisation du préservatif chez les jeunes hommes. Si l'utilisation du préservatif par les jeunes femmes de 15-24 ans a augmenté dans un premier temps, depuis 2007 elle est également en baisse (Barrense-Dias, 2021).

Avoir des rapports sexuels avec une personne inconnue, en étant alcoolisé·e et multiplier les partenaires sexuel·les sont des comportements qui peuvent aussi augmenter les risques en matière de santé. L'enquête de Barrense-Dias et al. (2018) révèle qu'environ la moitié des jeunes entre 24 et 26 ans avaient déjà eu un rapport sexuel sous l'emprise de l'alcool ou de drogues, les hommes étant plus nombreux que les femmes. Aussi, 22% des jeunes femmes et 35% des jeunes hommes ont déjà eu un rapport sexuel avec une personne rencontrée sur internet (Barrense-Dias et al., 2018).

Sexting, expériences sexuelles en ligne et rapport ambivalent envers la pornographie

L'étude *JAMES*[43] sur l'utilisation des médias par les adolescent·es en 2020 montre que l'envoi d'une photo ou de vidéo érotique de soi-même est déjà pratiqué par 15% des 16-17 ans et 23% des 18-19 ans (Bernath et al., 2020). 45% des 16-17 ans et 55% des 18-19 ans ont déjà reçu ce type de contenu. Les filles sont plus nombreuses à envoyer et à recevoir des sextos que les garçons. Depuis 2014, il n'y a pas de changement significatif dans la pratique de sexting chez les moins de 20 ans (Bernath et al., 2020).

Le sexting augmente avec l'âge (Barrense-Dias et al., 2020a; Bernath et al., 2020). En effet, Barrense-Dias et al. (2018) révèlent que le sexting – qui prend ici en compte à la fois l'envoi d'un message à caractère sexuel, d'une photo ou d'une vidéo érotique de soi-même – est une pratique courante autant chez les jeunes femmes que chez les jeunes hommes entre 24 et 26 ans. Ainsi, trois quarts des personnes interviewées ont déjà envoyé un sexto et une proportion un peu plus grande rapporte en avoir déjà reçu. L'échange de messages sans photo ni vidéo est plus courant ; toutefois plus de la moitié des jeunes adultes ont déjà envoyé et reçu des photos ou des vidéos. Les femmes sont légèrement plus nombreuses à envoyer ce genre de contenu et les hommes à en recevoir. Près d'un quart des destinataires – surtout les hommes – ont déjà transféré ce type de message à d'autres personnes sans le consentement de l'émetteur·trice du sexto (Barrense-Dias et al., 2018).

Les jeunes femmes sont moins nombreuses que les jeunes hommes à rapporter une activité sexuelle en ligne. Environ un quart des répondantes entre 24 et 26 ans consultent régulièrement un site ou une application de rencontre et 43% des femmes ont déjà eu un rendez-vous avec une personne rencontrée sur internet (contre respectivement 42% et 48% des hommes) (Barrense-Dias et al., 2018). 28% des femmes et 36% des hommes ont déjà eu une conversation érotique avec une personne jamais rencontrée dans la vie réelle. Par ailleurs, les femmes sont moins nombreuses à regarder de la pornographie sur internet. En effet, près de la moitié des jeunes femmes (49%) et la totalité des jeunes

[43] Pour plus d'informations sur l'étude *JAMES,* qui signifie « Jeunes, Activités, Médias – Enquête Suisse » : https://www.zhaw.ch/de/psychologie/forschung/medienpsychologie/mediennutzung/james/?L=1 (08.10.2021).

hommes (92%) ont déjà regardé plusieurs fois de la pornographie en ligne (Barrense-Dias et al., 2018). Parmi les jeunes de 12 à 19 ans interrogé·es par l'étude *JAMES* en 2020, en moyenne 57% des garçons et 27% des filles ont déjà regardé de la pornographie en ligne (Bernath et al., 2020). Ces résultats indiquent qu'avec l'âge de plus en plus de jeunes femmes et hommes consomment de la pornographie.

Selon Bosshard et al. (2021), la pornographie est bien plus présente pour les jeunes femmes qu'elle ne l'a été pour les femmes plus âgées. D'ailleurs, les répondantes de moins de 25 ans sont les plus intéressées par la pornographie. Leur sentiment par rapport à la pornographie est pourtant contrasté. 40% d'entre elles considèrent la pornographie comme un bon moyen d'explorer leurs propres préférences sexuelles. Elles sont toutefois aussi, voire plus nombreuses que les femmes plus âgées à trouver que la pornographie est misogyne (Bosshard et al., 2021).

3.5. Harcèlement et violences sexuelles

Les femmes demandent davantage d'action contre le harcèlement et les violences sexuelles

L'enquête *Violences sexuelles* a interrogé des femmes de plus de 16 ans vivant en Suisse en 2019 (Golder et al., 2019). Pour la moitié des répondantes, la violence à l'égard des femmes est assez voire très répandue en Suisse et trois quarts des femmes estiment que c'est aussi le cas du harcèlement sexuel. Les femmes de moins de 40 ans perçoivent plus de harcèlement sexuel et sont significativement plus inquiètes d'être harcelées sexuellement, par exemple sur le chemin du travail ou de la maison que les femmes plus âgées. Près de la moitié des femmes interrogées ont dans leur entourage des femmes qui ont subi des actes sexuels non désirés et une femme sur trois connaît une femme qui a été violée (Golder et al., 2019).

Sept femmes de plus de 16 ans sur dix trouvent que les femmes sont trop souvent blâmées lorsqu'elles sont harcelées ou agressées sexuellement. Trois quarts des femmes pensent que la société suisse et les politiciennes et politiciens doivent en faire davantage pour lutter contre la violence et le harcèlement sexuels. La demande de redéfinition du viol dans le droit suisse est soutenue par une large majorité des femmes, indépendamment de leur âge, de leur situation financière ou de leurs convictions politiques. Les femmes sont d'accord que le viol ne peut se limiter à la définition actuelle qui retient uniquement la pénétration vaginale forcée par un pénis (Golder et al., 2019).

Expériences de harcèlement sexuel

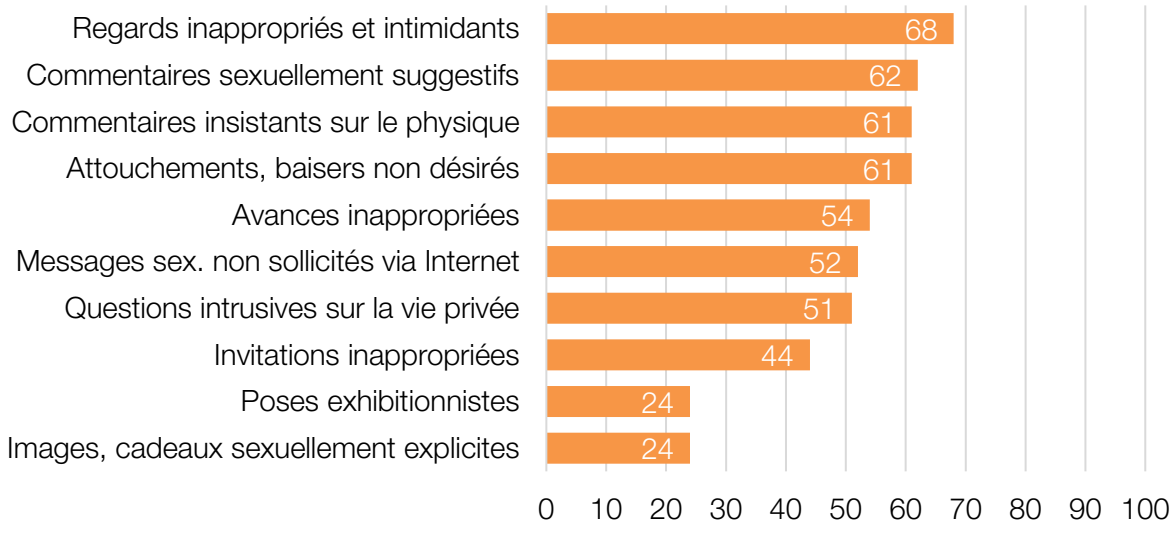
Selon l'enquête *Violences sexuelles*, le harcèlement sexuel envers les femmes est répandu sous de nombreuses formes et touche tous les âges. La plupart des femmes rapportent avoir subi plusieurs formes de harcèlement. Les femmes de moins de 40 ans rapportent davantage avoir déjà été victimes

de harcèlement sexuel que les plus âgées (Golder et al., 2019). Il est possible que les femmes plus âgées aient oublié certaines expériences et que les femmes plus jeunes rapportent plus d'expériences de harcèlement sexuel parce qu'elles l'identifient plus facilement et qu'il est moins difficile d'en parler à la suite à d'événements comme #MeToo. Ce résultat peut aussi suggérer que la situation se péjore pour les plus jeunes et que le harcèlement sexuel s'accentue en Suisse.

Les formes de harcèlement les plus courantes auprès des 16-39 ans sont les regards inappropriés et intimidants (68%), les blagues et les commentaires sexuellement suggestifs (62%), les attouchements, les embrassades ou les baisers non désirés (61%) et les commentaires intrusifs sur l'apparence physique (61%) (Figure 13). Parmi ce groupe d'âge, une majorité de femmes ont également déjà fait l'expérience de questions intrusives sur leur vie privée, reçu des avances inappropriées et reçu des messages sexuellement explicites non sollicités sur internet. Sur les dix formes de harcèlement sexuel proposées par l'enquête *Violences sexuelles*, sept formes ont déjà été vécues par plus de la moitié des femmes de moins de 40 ans (Golder et al., 2019).

Le harcèlement sexuel a surtout lieu dans l'espace public. Plus de la moitié des femmes de 16-39 ans rapportent avoir subi du harcèlement sexuel dans les bars et les clubs (62%), dans la rue (58%) et dans les transports publics (53%). Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est moins souvent mentionné (29%). Subir du harcèlement sexuel en privé (chez soi ou chez autrui) arrive plus rarement (20%), alors que c'est le lieu de la moitié des violences sexuelles (Golder et al., 2019).

Figure 13 : Expériences de harcèlement sexuel vécues par les femmes de 16-39 ans en 2019 (en pourcent)



Source : Enquête sur la violence sexuelle 2019, résultats tirés de Golder et al. (2019).

Le harcèlement sexuel en ligne est en augmentation et touche la moitié des adolescentes

L'enquête *Violences sexuelles* indique que le harcèlement sexuel en ligne prend de l'ampleur. En effet, les femmes de moins de 40 ans sont deux fois plus nombreuses que celles de 40 à 64 ans et près de quatre fois plus nombreuses que celles de 65 ans et plus à déclarer avoir déjà subi ce genre de harcèlement (Golder et al., 2019). Les enquêtes *JAMES*, qui se concentrent sur les adolescentes et adolescents de 12 à 19 ans, montrent également que depuis 2014, le harcèlement sexuel sur internet a fortement augmenté dans cette tranche d'âge. En 2020, 55% des filles et 28% des garçons ont déjà été abordés en ligne par une personne étrangère ayant des intentions sexuelles indésirables (Bernath et al., 2020).

Les enquêtes *JAMES* indiquent aussi que les filles sont un peu plus souvent victimes de cyberharcèlement que les garçons. Elles déclarent plus souvent que des personnes ont déjà voulu « leur régler leur compte » (s'expliquer publiquement) sur les réseaux sociaux (29%), que des informations offensantes ou fausses à leur sujet ont été publiées (19%) et que des photos ou des messages désagréables ont circulé sur les téléphones portables ou en ligne (18%). Ces formes de cyberharcèlement semblent aussi augmenter depuis 2010, mais dans une moindre mesure en comparaison avec le harcèlement sexuel en ligne (Bernath et al., 2020).

Expériences sexuelles non désirées et abus sexuels

L'enquête de Barrense-Dias et al. (2018) montre qu'à l'âge de 25 ans une plus grande proportion de jeunes femmes que de jeunes hommes a déjà regretté avoir eu un rapport sexuel. Si les femmes sont plus nombreuses à avoir refusé un rapport sexuel à leur partenaire, elles sont aussi beaucoup plus nombreuses que les hommes à avoir accepté des relations sexuelles sans vraiment en avoir envie (53% des femmes et 23% des hommes). Pour les femmes comme pour les hommes, les raisons principales étaient par amour, parce que le ou la partenaire en avait envie ou pour favoriser la relation. Parmi les autres raisons invoquées, les jeunes femmes sont bien plus nombreuses que les jeunes hommes à avoir accepté des relations sexuelles pour plaire, par manque de confiance en soi et par manque d'expérience ou du fait de l'insistance du ou de la partenaire. À l'inverse, les jeunes hommes sont plus nombreux que les jeunes femmes à avoir accepté des relations en guise de remerciement ou lorsqu'ils étaient sous l'emprise de l'alcool ou de drogues (Barrense-Dias et al., 2018). Selon l'enquête *Annajetzt,* qui interroge des femmes de tout âge, près de trois quarts des répondantes ont déjà eu au moins une relation sexuelle pour rendre service à quelqu'un[44]. Les jeunes femmes sont plus susceptibles que les plus âgées d'avoir déjà fait ce genre de faveurs (Bosshard et al., 2021).

Les jeunes femmes sont largement plus nombreuses que les jeunes hommes à avoir déjà subi des expériences sexuelles non désirées et des abus sexuels (Barrense-Dias et al., 2018). Un quart des

[44] Dans le texte original, il est écrit : « Sex, um jemandem Gefallen zu tun » (Bosshard et al., 2021, p. 55).

jeunes femmes ont déjà eu un contact ou un rapport sexuel non désiré. Cette proportion est trois fois plus élevée que chez les jeunes hommes (8%). Les femmes sont cinq fois plus nombreuses que les hommes à déclarer avoir déjà été victimes d'une agression ou d'un abus sexuel (16% et 3% respectivement). L'âge moyen à la première agression sexuelle était de 14 ans pour les deux genres (Barrense-Dias et al., 2018). Les analyses statistiques multivariées d'Auderset et al. (2021) effectuées sur la même base de données montrent également que les jeunes femmes à l'âge de 25 ans ont un risque beaucoup plus élevé que les jeunes hommes d'avoir déjà subi une forme d'expérience sexuelle non désirée. Toutefois, les autrices et auteurs rappellent que les hommes rapportent avec plus de difficulté leurs expériences sexuelles non désirées du fait de stéréotypes de genre – les hommes se voyant comme sexuellement dominants, ils peinent à se considérer comme des victimes (Auderset et al., 2021).

Les données récoltées en 2021 dans le cadre de l'enquête *Annajetzt* confirment l'étendue des contraintes et de la violence sexuelle auprès des femmes en Suisse. Sans qu'il n'y ait de différences d'âge, trois femmes interrogées sur dix rapportent avoir eu des rapports sexuels sans leur consentement. De même, trois femmes sur dix rapportent avoir déjà subi des violences sexuelles (Bosshard et al., 2021). Ces chiffres indiquent une situation encore plus critique pour les jeunes femmes que ceux de Barrense-Dias et al. (2018).

Seule la moitié des femmes victimes de violences sexuelles en parlent et une minorité portent plainte

L'enquête *Violences sexuelles* indique pour sa part que 22% des femmes de plus de 16 ans ont vécu des actes sexuels non désirés au moins une fois dans leur vie. Ces actes sont de différentes natures, par exemple 12% des femmes ont subi des rapports sexuels contre leur volonté, 8% ont accepté des rapports sexuels par peur des conséquences et 7% ont été contraintes par la force à avoir des rapports sexuels (Golder et al., 2019). Parmi les 22% de femmes qui ont subi une quelconque expérience sexuelle non consentie, seule la moitié des femmes en ont parlé avec une personne de leur entourage, les autres ont gardé l'incident pour elles-mêmes. Une femme sur neuf a cherché des conseils dans un centre spécialisé, une femme sur dix a signalé l'incident à la police et seulement 8% des femmes qui ont vécu des actes sexuels non consentis ont porté plainte (Golder et al., 2019).

En 2020, la police a recensé 668 cas de viol et 671 cas de contrainte sexuelle en Suisse. Parmi les victimes de viol une seule était un homme. Seules les infractions dénoncées sont répertoriées dans la statistique policière de la criminalité (OFS, 2021p). Les principales raisons de ne pas contacter la police sont la honte, l'impression que ça ne servirait à rien ou que ça empirerait les choses et la peur de ne pas être crues. Les femmes de plus de 65 ans mentionnent plus souvent que les plus jeunes ne pas être sûres d'en avoir le droit. Cette raison est tout de même citée par près de la moitié des 16-39 ans qui ont déclaré avoir déjà vécu des actes sexuels non désirés (Golder et al., 2019).

4. Valeurs et engagement

Cette dernière partie thématique met en lien la sphère privée et la sphère publique, en considérant les valeurs et les attitudes des jeunes femmes d'une part, et leur engagement politique et social d'autre part. Nous nous intéressons d'abord aux valeurs des jeunes femmes, car elles influencent les choix et les comportements, donc notamment l'engagement. Puis, nous considérons les sources d'informations utilisées par les jeunes femmes pour s'informer sur l'actualité ou tout autre sujet et ainsi former leurs opinions. Nous observons ensuite l'engagement politique et social des jeunes femmes. Au vu des mobilisations pour le climat et l'égalité des genres et des vagues verte et violette qui ont secoué la Suisse ces dernières années, une attention particulière est portée aux opinions et à l'engagement des jeunes femmes pour la protection de l'environnement et l'égalité des genres. Notre recherche documentaire n'a cependant décelé que peu d'études en lien avec l'environnement. La dernière section de ce rapport se focalise donc sur les attitudes et l'engagement des jeunes femmes pour l'égalité des genres.

4.1. Valeurs

L'entourage, l'indépendance et l'hédonisme sont les valeurs centrales des jeunes adultes

Dans les *Enquêtes fédérales auprès de la jeunesse (ch-x*), les ami·es, la famille, les loisirs et l'activité professionnelle sont les domaines de vie considérés comme les plus importants pour les jeunes adultes de manière constante depuis 1970, tandis que la politique et la religion sont considérées comme peu importantes (Samuel et al., 2017). Les femmes interrogées dans l'enquête *Annajetzt* se définissent elles aussi principalement par des caractéristiques identitaires qui soulignent leur individualité (comme la famille, l'activité professionnelle), alors que les caractéristiques liées au groupe (comme la religion, l'âge ou le genre) sont mentionnées par une minorité (Bosshard et al., 2021). Il n'est donc pas étonnant de retrouver cette même hiérarchie au niveau des valeurs.

Différentes enquêtes *ch-x* et *YASS (Young Adult Survey Switzerland)* ont sondé les valeurs des jeunes adultes en Suisse (par exemple, Samuel et al., 2017; Lussi et al., 2019a, 2019b). Comme pour les domaines de la vie, les résultats montrent que les valeurs des jeunes sont relativement stables dans le temps. L'entourage (avoir de bonnes amitiés, un·e partenaire digne de confiance, une bonne vie de famille), l'indépendance (vivre et agir de manière indépendante) et l'hédonisme (profiter pleinement de la vie) sont considérés comme les valeurs les plus importantes pour l'ensemble des jeunes. La deuxième dimension la plus importante regroupe les valeurs liées au respect des conventions et au sens du devoir (importance de la loi, des obligations, de la sécurité, être travailleur·euse et avoir de

l'ambition). Suivent les valeurs idéalistes (importance de l'engagement social, de la protection environnementale, de la tolérance et de la créativité) puis matérialistes (avoir un niveau de vie élevé, du pouvoir et de l'influence, s'affirmer et satisfaire ses besoins) et enfin traditionnelles (importance de la tradition, croyance en Dieu, fierté de l'histoire suisse) (Lussi et al., 2019a).

Pour les jeunes femmes les valeurs idéalistes sont clairement plus importantes que les valeurs matérialistes. L'importance de ces deux dimensions est identique pour les jeunes hommes. Selon leurs déclarations respectives, les jeunes femmes sont plus idéalistes et moins matérialistes que les jeunes hommes (Lussi et al., 2019b). L'enquête *ch-x* de 2012/13 montre également que, contrairement aux jeunes hommes, les jeunes femmes accordent plus d'importance aux types de valeurs qui prennent en compte le bien-être et les intérêts des autres membres de la société (comme la justice sociale, l'égalité et l'ouverture sur le monde) et moins d'importance à celles qui mettent en avant leurs propres intérêts (comme l'ambition, le succès et le pouvoir) (Samuel et al., 2017). Ces différences peuvent être le résultat d'une intériorisation des stéréotypes et normes de genre.

Par ailleurs, on remarque que ces dernières années les jeunes adultes sont devenu·es plus ouvert·es à l'altérité. En effet, les enquêtes YASS indiquent qu'il y a eu une baisse de la xénophobie et de l'homophobie chez les jeunes adultes entre 2010/11 et 2014/15 (Lussi et al., 2019f). *L'Enquête sur les familles et les générations (EFG)* indique également que, dans la population suisse, les attitudes envers les couples homosexuels et l'homoparentalité sont devenues plus favorables entre les relevés de 2013 et de 2018 (Mosimann et al., 2021). Les enquêtes *YASS*, *EFG* et *ch-x* montrent que les jeunes femmes et les personnes ayant un niveau de formation tertiaire sont moins xénophobes et plus favorables aux couples homosexuels, à leur mariage et à l'homoparentalité que les jeunes hommes et les personnes avec un niveau d'éducation moins élevé (Samuel et al., 2017; Huber et al., 2019; Mosimann et al., 2021). Les jeunes adultes se positionnant politiquement à gauche et dont les parents sont de gauche sont aussi en moyenne plus ouvert·es que les jeunes se positionnant à droite de l'échiquier politique et dont les parents sont de droite (Huber et al., 2019; Lussi et al., 2019f).

Une autre différence entre les jeunes femmes et hommes relevée par les études concerne la religiosité et la spiritualité. Les jeunes femmes sont plus susceptibles d'être religieuses et d'avoir des croyances spirituelles et les jeunes hommes sont plus souvent agnostiques ou athées (Samuel et al., 2017; Huber et al., 2019; Zemp & Liebe, 2019).

4.2. Sources d'information

Omniprésence d'internet dans la formation de l'opinion des jeunes

Le *Baromètre de la jeunesse* du Crédit Suisse[45], qui interroge des personnes âgées entre 16 et 25 ans, indique qu'en 2020, près de deux tiers des jeunes adultes s'informaient quotidiennement sur l'actualité (Golder et al., 2020a). Cette proportion a néanmoins diminué depuis 2010. En effet, les enquêtes annuelles du Crédit Suisse montrent qu'au fil du temps de plus en plus de jeunes ne sont plus au courant de l'actualité ou alors s'informent de manière moins régulière, par exemple sur une base hebdomadaire (Golder et al., 2020a). Les jeunes femmes consomment en moyenne moins d'information que les jeunes hommes (Lussi et al., 2019e; Reveilhac & Morselli, 2020). Pour l'ensemble de la population suisse, internet est le principal moyen d'information, devançant les journaux, la télévision et la radio. L'utilisation des nouveaux médias est encore plus importante chez les jeunes générations (Reveilhac & Morselli, 2020).

Les différentes études montrent que les jeunes adultes utilisent quotidiennement internet pour des raisons personnelles (Samuel et al., 2017; Bernath et al., 2020; Golder et al., 2020a). Le temps d'utilisation varie suivant l'âge et les jours de la semaine. L'étude *JAMES* sur l'utilisation des médias par les adolescentes et adolescents âgés entre 12 et 19 ans indique qu'en 2020 la durée médiane d'utilisation quotidienne d'internet était de deux heures en semaine et trois heures le week-end (Bernath et al., 2020). Cette étude indique aussi que, sur internet, les jeunes utilisent les mêmes canaux pour se divertir et s'informer.[46] Par exemple, les réseaux sociaux comme Instagram sont utilisés par la plupart des jeunes à la fois pour se divertir (90%) et pour chercher de l'information (84%). Pour s'informer, les adolescent·es utilisent aussi les moteurs de recherche comme Google (90%) et les plateformes vidéos comme YouTube (75%). Une majorité de jeunes (56%) ont déjà regardé des films, documentaires et séries en streaming dans le but de s'informer. Assez peu de jeunes utilisent Wikipedia (34%), se rendent sur les pages internet des journaux (20%) ou des chaînes télévisées (20%). Moins de 10% ont déjà lu des forums ou des blogs ou écouté des podcasts ou la radio depuis internet pour s'informer (Bernath et al., 2020). Bernath et al. (2020) trouvent peu de différence entre les filles et les garçons dans leur manière de s'informer sur internet.

À l'inverse des adolescent·es (12-19 ans) de l'étude *JAMES*, pour s'informer sur l'actualité, les jeunes adultes (16-25 ans) interrogé·es par le *Baromètre de la jeunesse* favorisent les pages d'actualités et les sites des journaux sur internet (un peu plus de 50%) ou les applications d'actualités (un peu moins de 50%). Ces moyens d'information étaient les plus utilisés en 2020. Ils sont suivis par la télévision et les

[45] Le *Baromètre de la jeunesse* du Crédit Suisse interroge des jeunes dans quatre pays différents. Nous nous limitons aux résultats pour la Suisse. Pour plus d'informations : https://www.credit-suisse.com/about-us/fr/rapports-recherche/etudes-publications/barometre-de-la-jeunesse.html (08.10.2021).

[46] L'étude *JAMES* ne précise pas de quel type d'information il s'agit (par exemple une information sur l'actualité, pour un travail scolaire, sur une recette de cuisine ou un équipement sportif).

réseaux sociaux autres que Facebook (environ 35%). L'utilisation des journaux gratuits et de Facebook comme source d'information a chuté depuis 2015 (Golder et al., 2020a). Les résultats publiés du *Baromètre de la jeunesse* ne sont pas ventilés selon le genre et ne peuvent donc rien nous apprendre sur cet aspect. Les différences de résultats entre l'enquête *JAMES* et le *Baromètre de la jeunesse* peuvent être dues à un effet d'âge (en vieillissant, les adolescent·es vont modifier leur manière de s'informer qui ressemblera davantage à celle des jeunes adultes) ou à un effet de cohorte (la différence dans la manière de s'informer des adolescent·es et des jeunes adultes va perdurer dans le temps). Il serait nécessaire de suivre ces cohortes dans le temps pour voir quel effet est le plus décisif.

Il semble que les jeunes interrogé·es par le *Baromètre de la jeunesse* utilisent plus souvent des sources d'information plus fiables. À l'heure des *fake news* et de la désinformation, la manière de s'informer et l'analyse critique de l'information – en connaissant ses propres préjugés et biais – sont des facultés importantes pour se renseigner et former une opinion. Les différentes études ne disent pas si les jeunes essaient de différencier les *fake news* des informations de qualité, quelles sont leurs stratégies et dans quelle mesure elles et ils sont critiques par rapport à leurs sources.

Concernant les sujets politiques, un moyen d'information non relevé par les études *JAMES* ou par le *Baromètre de la jeunesse* est la discussion. Selon l'enquête *Young Adult Survey Switzerland (YASS)* effectuée en 2014/15, ce moyen d'information politique était le troisième la plus utilisé par les jeunes de 19-21 ans après les articles de journaux et les émissions télévisées. Environ quatre jeunes adultes sur dix s'informaient sur des sujets politiques lors de discussions en personne ou sur internet (Lussi et al., 2019e).

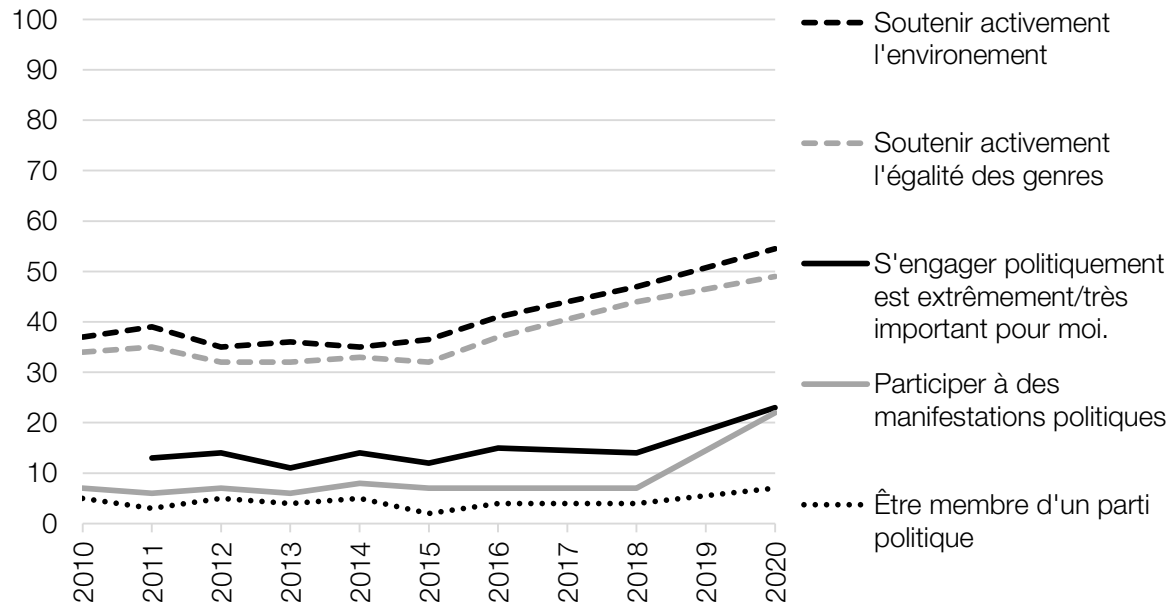
4.3. Engagement politique et social

Les jeunes femmes déclarent moins d'intérêt pour la politique que les jeunes hommes

En 2013, l'intérêt pour la politique des jeunes entre 16 et 24 ans était plus faible que dans le reste de la population (den Hollander, 2015). Les résultats du *Baromètre de la jeunesse* indiquent toutefois que ces dernières années les jeunes s'intéressent de plus en plus à la politique, notamment aux questions environnementales et à l'égalité des genres (Figure 14). Les mouvements sociaux propagés à l'aide d'internet avec les *hashtags* #MeToo et #FridaysForFuture puis repris dans les rues ont probablement contribué à cet intérêt croissant (Golder et al., 2020a).

Parmi les jeunes adultes, les femmes s'intéressent moins à la politique que les hommes et la part de celles qui s'y intéressent a baissé entre 2010/11 et 2014/15 (Lussi et al., 2019e). Les jeunes femmes s'informent également moins à ce sujet que les jeunes hommes. Il n'y a toutefois pas de différence de genre concernant les discussions politiques (Lussi et al., 2019e). L'intérêt pour la politique varie aussi selon la formation effectuée. Les jeunes qui ont suivi une formation générale au degré secondaire II

Figure 14 : Engagement politique des jeunes de 16 à 25 ans (en pourcent)



Source : Baromètre de la jeunesse 2010-2020, résultats tirés de Golder et al. (2020).

manifestent un plus grand intérêt pour la politique, s'informent davantage et ont plus de discussions politiques que celles et ceux qui ont effectué une formation professionnelle initiale. Les jeunes adultes sans formation post-obligatoire déclarent le moins d'intérêt pour la politique (Lussi et al., 2019e).

Les préférences politiques des jeunes adultes sont liées au genre, au milieu social et à l'origine migratoire (Denzler & Wolter, 2018; Huber et al., 2019; Lussi et al., 2019d). Les jeunes femmes sont plus orientées à gauche que les jeunes hommes. Les jeunes adultes dont l'origine socioéconomique est basse ou élevée se situent aussi plus à gauche, tout comme les jeunes issu·es de l'immigration. La formation est également importante pour le positionnement politique. Les jeunes adultes sans formation post-obligatoire ou avec une formation générale au degré secondaire II sont plus susceptibles de voter à gauche, tandis que la part des jeunes votant à droite est la plus grande parmi les jeunes titulaires d'une formation professionnelle initiale (Huber et al., 2019; Lussi et al., 2019d). L'étude de Denzler et Wolter (2018) indique en outre que l'orientation politique des jeunes est liée à des préférences et motivations individuelles notamment en matière de carrière et d'engagement social. Ainsi, les jeunes plus orienté·es vers la carrière et qui cherchent davantage la sécurité de l'emploi se situent plus à droite. Avoir un engagement social est associé à une orientation de gauche (Denzler & Wolter, 2018). Entre les enquêtes *YASS* de 2010/11 et 2014/15, Lussi et al. (2019d) n'observent pas de polarisation chez les jeunes, mais plutôt des préférences politiques davantage en faveur du centre.

Malgré un regain d'intérêt ces dernières années, l'engagement politique reste limité chez les jeunes adultes

Le *Baromètre de la jeunesse* indique que l'engagement politique est considéré comme peu important par la plupart des jeunes (Golder et al., 2020a). Toutefois, la proportion de jeunes qui considèrent l'engagement politique comme très important a presque doublé entre 2018 et 2020 (Figure 14). Alors que cette proportion était assez stable depuis le début des relevés en 2011, oscillant entre 11% et 15%, elle atteignait 23% en 2020.

L'engagement politique peut prendre plusieurs formes, de la participation aux manifestations et aux votations à l'engagement dans une association ou un parti politique. Selon les résultats du *Baromètre de la jeunesse*, les jeunes préfèrent s'engager en politique sous une forme non institutionnalisée, par exemple en participant à des manifestations politiques (21% en 2020), plutôt qu'au sein d'un parti politique (7% en 2020) (Figure 14). Entre 2010 et 2018, l'engagement des jeunes dans un parti politique est resté assez stable (autour de 5%), comme leur participation à des manifestations politiques (environ 7%-8%). Toutefois, la volonté de participer à des manifestations politiques a plus que doublé entre 2018 et 2020, passant de 8% à 21%. Ce changement n'a pas été observé pour l'engagement dans un parti politique (Golder et al., 2020a). Selon l'enquête *YASS* de 2014/15, la participation politique des jeunes se fait principalement lors des votations et élections. Les autres formes d'engagement politique sont entreprises par une minorité de jeunes adultes. En effet, 70% des jeunes interrogé·es avaient déjà participé aux élections fédérales, alors que seulement 8% des jeunes avaient déjà partagé leur opinion politique sur internet, 7% avaient participé à une manifestation légale, 4% avaient récolté des signatures et 4% avaient déjà été actif·ves dans un parti politique (Lussi et al., 2019e).

Les résultats présentés ne font généralement pas de distinction de genre. Il n'est donc pas possible de savoir si ces chiffres généraux cachent une participation différente des jeunes femmes et hommes, sauf dans le cas de la participation électorale. Les données *YASS* de 2014/15 indiquent que la participation aux élections fédérales des jeunes femmes (74%) est plus élevée que celles des jeunes hommes (65%), alors qu'elles déclarent moins d'intérêt pour la politique que les jeunes hommes (Lussi et al., 2019e). La participation électorale dépend aussi du statut migratoire et de la formation. Les jeunes adultes naturalisé·es au cours de leur vie votent moins souvent que celles et ceux qui sont nés suisses (Lussi et al., 2019e). Les personnes ayant effectué une formation générale au degré secondaire II votent plus souvent que celles qui ont une formation professionnelle initiale. Les jeunes hommes sans formation post-obligatoire sont les plus abstentionnistes (Huber et al., 2019; Lussi et al., 2019e).

Même si les jeunes adultes s'engagent peu dans un parti politique, de plus en plus de jeunes – grâce aux listes des jeunesses des partis politiques – et de femmes se présentent aux élections (Dermont, 2021). Toutefois, les jeunes candidates et candidats sont rarement élus et les femmes élues sont encore principalement minoritaires dans les institutions politiques suisses. Si le Conseil national a atteint le chiffre record de 42% de femmes lors des élections de 2019, les femmes étaient sous-

représentées parmi les personnes candidates, et ce pour chaque classe d'âge (Dermont, 2021). Excepté au Conseil national et au Conseil fédéral, en moyenne la part des femmes dans les exécutifs et les législatifs des villes et des cantons ou au Conseil des États ne dépassait pas un tiers en 2019. Cette proportion stagne depuis 2000 entre 20% et 30% selon les institutions (OFS, 2021c). La représentation féminine varie selon les partis. En règle générale, les femmes élues sont surreprésentées parmi les élu·es des partis de gauche, et plus le partie se situe à droite de l'échiquier politique, plus les femmes sont sous-représentées (Branger, 2013).

Les jeunes ont une plus grande conscience environnementale et la majorité souhaite s'engager pour le climat

En Suisse, depuis 1999, la proportion de personnes qui privilégient l'environnement par rapport à l'économie augmente dans toutes les générations (Lorenzini et al., 2021). Les plus jeunes sont plus favorables à l'environnement que les générations plus âgées, le mouvement de grève pour le climat a d'ailleurs été initié par les jeunes qui n'avaient pas le droit de vote (Lorenzini et al., 2021). Selon Brügger et al. (2020), les principales raisons qui ont favorisé la participation des jeunes entre 14 et 25 ans aux manifestations pour le climat sont l'identification aux autres manifestant·es et la perception des risques liés au changement climatique.

Une autre forme de participation politique en faveur notamment de l'environnement est la consommation politique. Cela consiste à choisir ou éviter de consommer certains produits ou services en fonction de considérations environnementales, éthiques ou politiques. Les femmes, indépendamment de leur âge, sont plus engagées dans le consommation politique que les hommes (Gundelach & Kalte, 2021). Les personnes qui ont un niveau de formation plus élevé, un plus grand intérêt pour la politique et qui font partie d'une organisation de protection de l'environnement, des droits humains ou des consommateur·trices sont également plus susceptibles de consommer de manière politique (Gundelach & Kalte, 2021).

Nous n'avons pas trouvé d'autres études analysant l'engagement des jeunes et spécifiquement des jeunes femmes pour le climat. Toutefois, les études indiquent que les manifestations ont probablement éveillé les consciences des jeunes (Golder et al., 2020a) et de l'ensemble de la population (Zecha, 2020). En effet, la proportion des jeunes déclarant vouloir soutenir activement l'environnement a augmenté depuis 2014. Elle est passée d'environ 35% entre 2010 et 2014 à 55% en 2020. En 2020, 63% des jeunes interrogé·es par le *Baromètre de la jeunesse* déclaraient que la protection de l'environnement était très importante dans leur vie et déterminait leur comportement (Golder et al., 2020a).

Des pratiques genrées dans l'engagement bénévole

Selon les personnes interrogées par l'observatoire du bénévolat en 2019, l'engagement bénévole est vu comme un moyen de changer les choses en faisant une activité qui plaît et en rencontrant des personnes partageant les mêmes idées (Lamprecht et al., 2020).

En 2016, un peu plus de quatre personnes sur dix effectuaient du travail bénévole selon les données de *l'Enquête suisse sur la population active* (*ESPA*) (Schön-Bühlmann, 2021). Les jeunes et les femmes ont une probabilité moins importante de faire du bénévolat que les personnes plus âgées et les hommes (Filsinger & Freitag, 2019). Les résultats de l'observatoire du bénévolat indiquent aussi qu'avec l'âge, la part des bénévoles dans la population augmente (Lamprecht et al., 2020). Malgré le fait que les jeunes sont moins souvent bénévoles que les personnes plus âgées, les résultats de Kovic et Hänsli (2018) indiquent qu'il n'y a pas de diminution du comportement prosocial chez les milléniaux (né·es entre 1982 et 2002) par rapport aux membres des générations précédentes. Les milléniaux sont au moins aussi intéressé·es et disposé·es à s'engager bénévolement que leurs prédécesseur·es (Kovic & Hänsli, 2018). Huber et al. (2019) montrent toutefois que la proportion de jeunes adultes de 18 à 21 ans effectuant du bénévolat s'est réduite entre les enquêtes *YASS* de 2010/11 et 2014/15, passant d'un tiers à un quart.

Les résultats de différentes enquêtes, dont l'observatoire du bénévolat de 2019, montrent que l'engagement bénévole est différent pour les femmes et les hommes (Branger, 2019; Lamprecht et al., 2020). Les femmes sont plus nombreuses à s'engager dans le travail bénévole informel (aide et soins à la parenté et aux connaissances) et les hommes dans le travail bénévole formel (activités associatives, honorifiques). Cette différence d'implication des femmes et des hommes dans le travail bénévole formel et informel s'observe aussi chez les jeunes adultes. Parmi les 15-29 ans, près de 30% des femmes et environ 35% des hommes sont bénévoles dans un cadre formel. Dans cette même tranche d'âge, 40% des femmes et 35% des hommes effectuent du bénévolat informel (Lamprecht et al., 2020).

Dans le bénévolat formel, les domaines d'activités sont également genrés, avec plus de femmes dans les associations de parents d'élève, les communautés religieuses et les organisations socio-caritatives, tandis que les hommes sont nettement majoritaires dans les partis politiques et groupes d'intérêts, les services à la population (par exemple les samaritains) et les clubs de sport. Les hommes sont aussi plus nombreux à exercer une fonction élective et perçoivent des indemnités financières plus élevées que les femmes (Lamprecht et al., 2020).

4.4. Attitudes et engagement envers l'égalité des genres

4.4.1. Attitudes envers les rôles de genre

Pour la majorité de la population suisse, une fois devenues mères la place des femmes reste principalement au foyer

En Suisse, les études concernant l'idéologie de genre se sont principalement concentrées sur l'analyse des attitudes envers les rôles sociaux des femmes et des hommes, autrement dit les rôles de genre (Bornatici et al., 2021). Ces attitudes vont des plus traditionnelles (aussi nommées conservatrices ou essentialistes) aux plus égalitaires (ou progressistes). Plus une personne soutient une division genrée du travail rémunéré et non rémunéré selon l'idéal familial bourgeois, plus ses attitudes sont traditionnelles. Au contraire, une personne qui a des attitudes égalitaires estime que le genre ne doit pas définir et limiter les rôles sociaux assumés par les femmes et les hommes et soutient un partage égalitaire des rôles de genre (Bornatici et al., 2021).

Les études internationales ont montré que les attitudes concernant les rôles sociaux des femmes et des hommes ont évolué vers plus d'égalité au cours du siècle passé (Bornatici et al., 2021). Cette évolution a fait croire à une progression continue des attitudes égalitaires. Toutefois, une stagnation, voire un renversement, des attitudes ont été observés en Europe, aux États-Unis et en Australie depuis le milieu des années 1990. Les données suisses à ce sujet n'ont été collectées systématiquement qu'à partir de 2000 et ne permettent pas de comparer l'évolution actuelle des attitudes avec l'évolution qui a eu lieu au cours du XX^{e} siècle. Depuis les années 2000 les études montrent que les attitudes envers les rôles de genre sont devenues un peu moins traditionnelles au niveau de l'ensemble de la population, et donc un peu plus égalitaires (Kuhn & Ravazzini, 2018; Berrut et al., 2019; Bornatici et al., 2020).

Bornatici et al. (2020, 2021) s'appuient sur les données du *Panel suisse de ménages (PSM)* pour étudier l'évolution des attitudes envers les rôles de genre entre 2000 et 2017. Leurs résultats montrent que sur la période analysée, l'activité professionnelle des femmes reçoit un soutien fort et croissant de la population (avec une moyenne de 8,4 sur 10 pour les femmes et 8,0 pour les hommes). Les femmes et les hommes reconnaissent qu'une activité professionnelle est importante pour préserver l'indépendance des femmes. La population est cependant beaucoup plus réticente à l'activité professionnelle des mères d'enfants en âge préscolaire. En effet, le niveau de soutien moyen est plus faible (4,8 sur 10 pour les femmes et 3,8 pour les hommes), même s'il augmente légèrement durant la période observée (voir aussi Berrut et al., 2019). Ainsi, une grande proportion de la population pense toujours qu'un enfant souffre si sa mère travaille et garde donc une vision traditionnelle du rôle des femmes une fois qu'elles sont devenues mères (Bornatici et al., 2020, 2021). Ces résultats indiquent

que pour une grande partie de la population suisse, les mères doivent prioriser les besoins familiaux même au risque de perdre leur indépendance.

Les membres de la jeune génération ne sont pas plus égalitaires que les autres

On s'attend souvent à ce que les jeunes soient plus progressistes que les générations précédentes. En étudiant les différences entre les générations, Bornatici et al. (2020, 2021) trouvent pourtant qu'en Suisse les milléniaux (né·es entre 1980 et 1999) ne se différencient pas des membres des générations précédentes concernant leurs attitudes envers l'activité professionnelle des mères. Les milléniaux sont même moins nombreuses et nombreux que les autres à considérer qu'avoir un emploi est nécessaire pour garantir l'indépendance des femmes. Les *Enquêtes fédérales auprès de la jeunesse (ch-x*) indiquent aussi que les jeunes ne sont pas plus progressistes dans leurs attitudes que les générations précédentes et que les stéréotypes de genre favorisant des rôles de genre traditionnels sont prévalents chez les jeunes adultes (Samuel et al., 2017).

Dans la population générale et au sein de chaque génération, les études montrent systématiquement que les femmes ont des attitudes plus égalitaires envers les rôles de genre que les hommes (Gianettoni & Roux, 2010; Branger, 2019; Bornatici et al., 2020; Wenger & Fassa, 2020; Mosimann et al., 2021). Une explication possible est que les femmes sont davantage confrontées aux conséquences des inégalités et des normes de genre traditionnelles (Bornatici et al., 2020). Une étude bernoise révèle qu'à l'âge de 15 ans, les filles ont déjà des attitudes plus égalitaires que les garçons (Hadjar & Aeschlimann, 2015). D'autres études confirment que les jeunes femmes sont moins traditionnelles que les jeunes hommes (Martínez et al., 2010; Mosimann et al., 2021).

En plus du genre et de la génération, les attitudes envers les rôles de genre sont fortement liées à d'autres caractéristiques individuelles telles que le niveau de formation et les opinions politiques. Les personnes avec un diplôme de degré tertiaire ou qui sont plus à gauche sur l'échiquier politique ont des attitudes plus égalitaires que les autres (Mosimann et al., 2021), tout comme les personnes habitant dans une zone urbaine plutôt que rurale (Bornatici et al., 2020). Les résultats concernant d'éventuelles différences entre les régions linguistiques de Suisse ne sont pas concluants. Concernant les adolescent·es, des études montrent que leurs attitudes sont influencées par le contexte familial. Les attitudes des jeunes sont positivement corrélées aux attitudes de leurs parents (Gauthier, 2019). Les filles et les garçons dont les parents ont un niveau de formation élevé ont des attitudes plus égalitaires (Hadjar & Aeschlimann, 2015). Plus l'organisation de la famille est traditionnelle concernant le taux d'occupation des parents, moins les filles ont des attitudes égalitaires. Cette relation n'est pas significative pour les garçons (Hadjar & Aeschlimann, 2015).

Les attitudes envers les rôles de genre influencent les choix professionnels des jeunes femmes et leur perception de l'égalité dans le couple et la société

Les attitudes envers les rôles de genre sont corrélées aux aspirations professionnelles des filles (Hadjar & Aeschlimann, 2015; Gianettoni, 2019) – comme nous l'avons vu dans la section dédiée – ainsi qu'à l'activité professionnelle des femmes et à leur statut civil. En contrôlant l'effet de facteurs comme l'âge, le niveau d'éducation et le fait d'avoir des enfants, les études ont montré que les femmes qui ont des attitudes plus égalitaires ont un taux d'occupation plus élevé et sont moins souvent mariées (Bornatici et al., 2020; Kuhn & Ravazzini, 2018; Ryser & Le Goff, 2015). De plus, Kuhn et Ravazzini (2018) trouvent que dans les couples, le taux d'occupation des femmes est à la fois corrélé à leurs propres attitudes et aux attitudes de leur partenaire. Par ailleurs, les résultats de Bornatici et al. (2020, 2021) indiquent que les attitudes envers les rôles de genres des femmes évoluent en fonction de leur activité professionnelle. Ainsi, les femmes (r)entrant sur le marché du travail développent des attitudes plus égalitaires, alors que les femmes qui quittent le marché du travail deviennent plus traditionnelles.

Les femmes appréhendent aussi différemment le partage des tâches domestiques et familiales selon leurs attitudes envers les rôles de genres. Les femmes qui ont des attitudes plus égalitaires envers les rôles de genre sont généralement moins satisfaites de la répartition du travail non rémunéré que les personnes qui ont des attitudes traditionnelles (Nordenmark, 2013). Selon l'analyse de Greenstein (2009), qui prend en compte 30 pays dont la Suisse, les femmes égalitaires sont moins satisfaites du partage du travail non rémunéré parce qu'elles comparent leur situation à celle des hommes (et principalement à leur partenaire), tandis que les femmes traditionnelles se comparent davantage à la situation d'autres femmes. Greenstein (2009) montre aussi que le contexte national joue un rôle. Ainsi, dans les pays où les attitudes sont en moyenne plus traditionnelles, comme c'est le cas en Suisse, les femmes sont davantage satisfaites de la répartition du travail non rémunéré parce qu'elles attendent moins de soutien de leur partenaire que les femmes vivant dans les pays où les attitudes sont en moyenne plus égalitaires.

En fonction des attitudes envers les rôles de genre, la perception de l'égalité entre les femmes et les hommes peut aussi varier. L'étude de Martínez et al. (2010) effectuée en 2006 auprès d'étudiant·es universitaires en Suisse romande montre en effet que les jeunes femmes et hommes en faveur d'une séparation traditionnelle des rôles de genre ont moins conscience des inégalités de genre. À l'inverse, plus leurs attitudes envers les rôles de genre sont égalitaires, plus les jeunes femmes et hommes ont conscience des inégalités de genre (Martínez et al., 2010). Ces études indiquent que la perception et la satisfaction envers une situation donnée sont le résultat de la perception de la réalité une fois passée à travers le prisme des attitudes et attentes personnelles.

4.4.2. Perception de l'égalité entre femmes et hommes en Suisse

Selon les jeunes femmes, l'égalité des genres n'est pas encore réalisée en Suisse, surtout dans la vie professionnelle

Les résultats du *Baromètre national de l'égalité* effectué en 2018 montrent que la majorité de la population active suisse considère que l'égalité entre femmes et hommes n'a pas encore été atteinte, ou qu'elle ne l'a été que partiellement (Fuchs et al., 2018). Seul un quart des femmes et des hommes actifs considèrent que l'égalité des genres a été atteinte dans les domaines de l'éducation, la famille et la politique, et une minorité (environ 10%) estime que l'égalité des genres est atteinte sur le lieu de travail et aux postes de direction (Fuchs et al., 2018). Les enquêtes réalisées dernièrement auprès des femmes ou des jeunes confirment que, pour les personnes interrogées, les inégalités de genre persistent davantage dans la vie professionnelle que dans la vie privée ou d'autres domaines de la sphère public (Bosshard et al., 2021 ; Umathevan et al., 2021). Les résultats de Bornatici et al. (2020, 2021) indiquent que la proportion de femmes et d'hommes qui estiment que les femmes sont désavantagées par rapport aux hommes est restée stable entre 2000 et 2017. Il n'y a pas eu de baisse ni de hausse de la perception des inégalités de genre durant cette période.

Les différentes études montrent que les femmes perçoivent davantage les inégalités de genre et les dénoncent plus fortement que les hommes (Fuchs et al., 2018; Bornatici et al., 2020, 2021). Par rapport aux jeunes hommes, les jeunes femmes ont aussi une plus grande conscience des inégalités de genre et sont moins sexistes (Martínez et al., 2010; Zemp & Liebe, 2019). Plus les femmes ont un niveau de formation élevé, plus elles ont un taux d'occupation important et plus elles sont à gauche politiquement, moins elles estiment que l'égalité entre les femmes et les hommes est atteinte en Suisse (Bornatici et al., 2020, 2021; Bosshard et al., 2021).

Si une grande majorité de femmes (72%) interrogées par l'enquête *Annajetzt* considèrent qu'en 2021 les hommes sont plus avantagés que les femmes dans la société suisse, elles reconnaissent aussi qu'au fil des générations, la situation des femmes s'est améliorée en Suisse (Bosshard et al., 2021). Lorsqu'elles comparent leur situation avec celle de la génération de leur mère, les femmes constatent de grands progrès en termes de perspectives de carrière et d'indépendance financière ainsi qu'une amélioration de la répartition des tâches à la maison, de la position sociale des femmes et de l'épanouissement sexuel. Les répondantes ont toutefois des avis opposés en ce qui concerne l'évolution du sexisme dans la société et l'appréciation du travail de *care* non rémunéré[47] : certaines voient une amélioration, d'autres une détérioration de la situation (Bosshard et al., 2021). Il y a aussi des domaines où les femmes trouvent que la situation s'est dégradée, notamment concernant la

[47] Le travail de *care* non rémunéré concerne notamment la prise en charge, l'aide et les soins accomplis pour des enfants et des adultes.

pression du temps et les idéaux de beauté. La détérioration dans ces deux domaines est particulièrement dénoncée par les jeunes femmes. Bosshard et al. (2021) y voient un lien avec les exigences croissantes en termes de performance et de concurrence qui sont exacerbées par les médias sociaux.

Les filles sont plus optimistes et dénoncent moins les inégalités de genre que les jeunes femmes

Les différences de perception de l'égalité entre femmes et hommes selon la génération et l'âge varient d'une étude à l'autre. Les résultats de Bornatici et al. (2020, 2021) montrent qu'entre 2000 et 2017, par rapport aux membres des générations plus âgées, les milléniaux (né·es entre 1980 et 1999) sont plus nombreuses et nombreux à estimer que les femmes ne sont pas défavorisées par rapport aux hommes et donc que l'égalité des genres est déjà atteinte en Suisse. Comparant spécifiquement les jeunes femmes avec les femmes plus âgées, les résultats de l'enquête *Annajetzt* effectuée en 2021 montrent au contraire que les jeunes femmes (âgées de 16 à 34 ans et donc nées entre 1987 et 2005) considèrent plus souvent que les hommes sont plus avantagés que les femmes dans la société suisse et sont donc moins positives quant à la réalisation de l'égalité que les femmes plus âgées (Bosshard et al., 2021).

La différence entre les résultats de ces deux études peut être due à un effet de période qui est lié à un changement de contexte entre les relevés (2000-2017 pour Bornatici et al. (2020, 2021) ; et 2021 pour Bosshard et al. (2021)). En effet, ces dernières années, les mouvements sociaux comme #MeToo à partir de 2017 et la grève féministe de 2019 ainsi que les débats autour du congé paternité en 2020 ont permis d'exposer les inégalités de genre encore présentes dans la société suisse à l'ensemble de la population et ont peut-être fait changer la perception de la réalisation de l'égalité en Suisse, notamment aux yeux des jeunes générations et donc des jeunes femmes.

Par ailleurs, les études montrent que le groupe des « jeunes femmes » n'est pas homogène. En effet, dans l'enquête *Annajetzt*, les femmes de 16 à 24 ans font une évaluation plus positive de l'égalité des genres que celles de 25 à 34 ans (Bosshard et al., 2021). L'enquête de Plan International Suisse réalisée en 2019 auprès de femmes de 14 à 40 ans indique aussi qu'avec l'âge les jeunes femmes deviennent moins optimistes quant à la réalisation de l'égalité des genres (Umathevan et al., 2021). En effet, si 36% des femmes de 14-17 ans sont optimistes concernant l'égalité des genres en Suisse, cette proportion baisse à 23% parmi les 18-24 ans. La manière dont les femmes d'âges différents perçoivent l'égalité des genres semble corrélée avec les expériences de discrimination de genre vécues. En effet, entre 14 et 24 ans, 15% des jeunes femmes estiment ne pas être traitées de la même manière que leurs pairs masculins à l'école. Ce chiffre passe à 21% parmi les jeunes femmes qui travaillent, et à 31% parmi les femmes de 24 à 40 ans (Umathevan et al., 2021).

Les autrices et auteurs de ces différentes études avancent des hypothèses similaires pour expliquer leurs résultats. Il se pourrait que les plus jeunes femmes (et les milléniaux) soient moins conscientes des inégalités de genre car elles sont majoritairement en formation, ont peu d'expérience dans la vie professionnelle et n'ont pas encore de projet d'enfant (Bornatici et al., 2020; Bosshard et al., 2021; Umathevan et al., 2021). Cette insouciance vis-à-vis des inégalités de genre serait ainsi principalement due à un effet d'âge. Ainsi, en vieillissant et en acquérant plus d'expériences dans la vie, les jeunes femmes se confrontent probablement à plus d'inégalités et en prennent davantage conscience, comme le montrent les résultats des enquêtes *Annajetzt* et de Plan International Suisse.

4.4.3. Engagement pour l'égalité des genres

De plus en plus de jeunes souhaitent soutenir activement l'égalité des genres

Le soutien des femmes et des hommes pour des mesures de promotion des femmes est resté stable entre 2000 et 2017 à un niveau moyen (Bornatici et al., 2020, 2021). Avec une moyenne sur la période de 6,0 sur une échelle allant de 0 à 10, les femmes soutiennent davantage ces mesures que les hommes (5,4). Conformément à leur perception de la réalisation de l'égalité des genres en Suisse, les milléniaux sont moins favorables aux mesures politiques pour favoriser les femmes que les membres des générations précédentes (Bornatici et al., 2020, 2021). Toutefois, l'égalité entre femmes et hommes est un thème qui devient de plus en plus important pour les jeunes de 16 à 25 ans, comme l'indique le *Baromètre de la jeunesse*. En effet, la proportion des jeunes qui trouvent ce sujet important et déclarent vouloir soutenir activement l'égalité des genres était stable entre 2010 et 2015 autour de 30%, puis a augmenté à partir de 2015 pour atteindre près de 50% en 2020 (Figure 14) (Golder et al., 2020a). Les récents mouvements sociaux cités auparavant – et donc l'effet de période – ont certainement joué un rôle dans cette augmentation.

Grâce au changement de contexte de ces dernières années, se déclarer féministe est probablement plus facile aujourd'hui, autant pour les femmes que pour les hommes. Selon l'enquête *Annajetzt*, 61% des femmes âgées de 16 à 34 ans en Suisse allemande se déclarent féministes ou plutôt féministes (Bosshard et al., 2021). Il y a une différence assez marquée avec les femmes de plus de 34 ans dont plus de la moitié ne s'identifient (plutôt) pas au féminisme. Les femmes entre 16 et 24 ans sont les plus nombreuses à se décrire pleinement comme féministes (42%). Cette proportion baisse à 28% parmi les 25-34 ans, et continue de baisser dans les groupes d'âge suivants (Bosshard et al., 2021). D'autres études montrent que les femmes adhèrent plus au féminisme que les hommes (Gianettoni & Roux, 2010) et que les femmes et les hommes se déclarant féministes sont moins sexistes (Zemp & Liebe, 2019) et moins racistes (Gianettoni & Roux, 2010).

Les principales revendications pour l'égalité concernent le monde du travail et la conciliation des vies professionnelle et familiale

Plus de la moitié des femmes de plus de 16 ans estiment qu'il est urgent d'agir dans sept des dix propositions d'action listées par l'enquête *Annajetzt* (Bosshard et al., 2021). Les principales revendications politiques et sociales des répondantes concernent le monde du travail, avec en tout premier lieu la demande d'un salaire égal pour un travail égal, soutenue par 85% des répondantes indépendamment de leur âge, niveau de formation, orientation politique et qu'elles aient ou non des enfants. Viennent ensuite les demandes concernant une meilleure sécurité financière pour les femmes durant la vieillesse (69%), une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (68%) – revendication plus fréquemment mentionnée par les jeunes femmes et les femmes avec enfants – une meilleure appréciation du travail de *care* non rémunéré (64%), la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail (54%), la lutte contre les violences sexuelles (53%) et plus de femmes dans des postes de direction (52%). En revanche, les mesures contre le sexisme dans la vie quotidienne (40%), la révision du système d'imposition (34%) et la représentation des femmes en politique (28%) sont moins mises en avant (Bosshard et al., 2021). Plus les femmes sont à gauche politiquement, plus fortes sont leurs revendications d'action. Les jeunes femmes et les femmes avec une formation tertiaire sont plus favorables que les autres femmes aux deux mesures de promotion de l'égalité proposées par l'enquête *Annajetzt*, à savoir la mise en place de quotas de genre pour les postes de direction et l'utilisation d'un langage inclusif et féminisé (Bosshard et al., 2021).

Les demandes les plus fréquemment formulées dans l'enquête de Plan International Suisse, qui se focalisent sur des femmes plus jeunes (de 14 à 40 ans) que l'enquête *Annajetzt*, concernent également le monde du travail et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Là aussi l'égalité salariale fait partie des principales revendications. De plus, l'égalité des opportunités d'emploi, la création d'emplois à temps partiel dans les postes à responsabilité et la mise en place de politiques favorables à la famille afin d'équilibrer vie professionnelle et vie privée complètent les demandes (Umathevan et al., 2021).

En ce qui concerne l'amélioration de la conciliation des vies professionnelle et familiale, en plus d'adresser leurs revendications au monde politique, les femmes interrogées par l'enquête *Annajetzt* s'adressent aussi à l'économie et à la société. En effet, pour la majorité d'entre elles, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale passe premièrement par des efforts des employeur·euses (61%), puis par un partage plus équilibré du travail non rémunéré dans le couple (55%), et par des services de garde extra-familiale plus abordables (54%) (Bosshard et al., 2021).

La force du discours sur l'individualisation et la responsabilité individuelle ne favorise pas la perception des inégalités ni l'engagement

Schwiter (2015) s'est entretenue avec des jeunes de Suisse allemande d'une vingtaine d'années et sans enfants sur leur parcours professionnel et leur avenir. L'autrice montre que leurs récits sont basés sur les notions d'individualité et de liberté de choix. Selon ces notions, chaque personne est unique de par ses propres capacités, caractéristiques et intérêts et doit pouvoir décider elle-même de sa vie. Ainsi, les jeunes femmes et hommes considèrent faire des choix totalement personnels et libres (en fonction de leurs propres intérêts et capacités) concernant leur orientation professionnelle, le développement de leur carrière et de leur vie familiale (Schwiter, 2015).

L'intériorisation du discours sur l'individualisation et la responsabilité individuelle fait que les inégalités de genre sur le marché du travail et les difficultés à concilier la vie familiale et la vie professionnelle ne sont pas considérées comme des problèmes structurels, mais plutôt comme des conséquences de choix personnels auxquelles les jeunes femmes et hommes estiment devoir trouver des solutions individuelles (Schwiter, 2015). Baumgarten et al. (2017a; 2017b) ont également interrogé des femmes et des hommes de moins de 30 ans et sans enfants en Suisse alémanique sur la manière dont elles et ils conçoivent le partage des rôles de genre au sein de la famille. Leurs résultats montrent aussi que les problèmes de conciliation entre les vies professionnelle et familiale ne sont pas vus comme des problèmes structurels par les hommes interrogés (Baumgarten et al., 2017b). De même, les femmes interrogées ne formulent pas de revendications communes et envisagent des solutions individuelles pour concilier emploi et famille (Baumgarten et al., 2017a).

La force du discours sur l'individualisation et la responsabilité individuelle ne favorise pas la perception des inégalités comme un problème de société. Ainsi, cette perspective pourrait restreindre l'engagement des jeunes femmes et hommes pour l'égalité des genres, voire justifier l'inaction. En effet, selon ce discours, les femmes – ou toute personne qui se trouve dans une position inégalitaire – le sont à cause de leurs choix personnels, alors que les recherches en sciences sociales indiquent plutôt que les choix de vie sont fortement normés et limités par les contraintes structurelles.

5. Conclusion

Bien qu'actuellement les jeunes femmes aient plus d'opportunités et vivent dans une société plus égalitaire que les générations précédentes, cette revue de la littérature sur la situation des jeunes femmes en Suisse montre que l'égalité entre les jeunes femmes et hommes n'est pas réalisée et qu'il reste de nombreux chantiers. En outre, si les inégalités de genre augmentent suite à la parentalité, comme l'indique l'étude de Le Goff et Levy (2016) par exemple, cette revue de la littérature souligne que les inégalités entre femmes et hommes sont déjà présentes avant d'avoir des enfants. Les actions pour atteindre l'égalité devraient donc aussi cibler les jeunes femmes.

Dans cet ordre d'idée, il est intéressant de revenir brièvement sur quelques-uns des principaux résultats concernant la situation des jeunes femmes et les inégalités de genre observées dans ce rapport en les mettant en relation avec les champs d'action prioritaires de la stratégie nationale « Stratégie Égalité 2030 » qui sont : la promotion des vies professionnelle (1) et publique (2) des femmes ; l'amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les femmes et les hommes (3) ; et la lutte contre le sexisme, les discriminations et les violences de genre (4) (Confédération suisse, 2021).

1. **Vie professionnelle :** L'égalité semble réalisée en ce qui concerne le plus haut niveau de formation atteint par les femmes et les hommes parmi les jeunes générations. Toutefois, les aspirations professionnelles encore fortement genrées contribuent au maintien de la ségrégation horizontale dans les formations post-obligatoires et sur le marché du travail. De plus, les jeunes femmes et hommes sont inégaux dès le début de leur activité professionnelle, que l'on considère leur participation au marché du travail, leur accès aux postes à responsabilités (ségrégation verticale) ou leurs salaires.

2. **Vie publique :** Des changements dans l'engagement politique et social des jeunes femmes sont possibles suite aux mouvements sociaux de ces dernières années. Toutefois, il y a encore peu de publications, en raison du temps nécessaire à la production scientifique. Parmi les informations disponibles (qui ne font pas de distinction de genre), nous voyons que l'engagement politique reste limité chez les jeunes adultes malgré un regain d'intérêt ces dernières années. Par ailleurs, de plus en plus de jeunes souhaitent soutenir activement l'égalité des genres, mais semblent privilégier des solutions individuelles.

3. **Conciliation entre la vie professionnelle et familiale** : Le temps consacré au travail rémunéré et non rémunéré diffère entre les jeunes femmes et hommes. Chez les couples de jeunes adultes sans enfants, la répartition des tâches domestiques est déjà inégalitaire et genrée. Malgré le désir d'un partage des rôles familiaux et professionnels plus égalitaire entre les partenaires, les jeunes femmes s'attendent à une baisse importante de leur activité professionnelle une fois devenues mères et donc à un partage traditionnel des rôles. Les

répercussions négatives de la maternité sur leur carrière et leur autonomie financière amènent certaines d'entre elles à reconsidérer leur désir d'enfant.

4. **Sexisme, discriminations et violences de genre :** Les jeunes femmes rapportent moins de discriminations de genre sur le lieu de travail que les femmes plus âgées. On ne perçoit pas encore clairement si ce résultat provient d'une amélioration de l'égalité ou d'une expérience plus courte dans le monde du travail. Par ailleurs, le harcèlement et les abus sexuels auprès des jeunes femmes sont répandus. Les jeunes femmes sont largement plus nombreuses que les jeunes hommes à avoir déjà subi des expériences sexuelles non désirées et des abus sexuels.

Si cette revue de littérature nous permet de tirer un certain nombre de conclusions sur la situation des jeunes femmes en Suisse, elle nous fait également prendre conscience des lacunes présentes dans la recherche. Tout d'abord, la plupart des publications analysées portent sur la formation et l'emploi et utilisent une approche quantitative. À l'inverse, les pratiques financières des jeunes femmes sont particulièrement peu étudiées, tout comme leur engagement politique et social. Les enquêtes ch-x et YASS ont parfois recueilli des données sur des thématiques moins étudiées, comme l'engagement politique et social. Toutefois, la différence des échantillons masculin et féminin (environ 50'000 hommes et 3'000 femmes pour les ch-x, et 28'000 hommes et 2'000 femmes pour les YASS) est telle que beaucoup d'autrices et auteurs ne considèrent que les hommes dans leurs analyses. De plus, dans les différentes thématiques considérées, peu d'études analysent l'évolution de la situation des jeunes femmes dans le temps. En effet, les études portent principalement sur des enquêtes transversales (c'est-à-dire qui fournissent un instantané de la situation des jeunes femmes à un moment donné) qui ne sont pas forcément répétées dans le temps. Finalement, il existe un consensus croissant sur le fait que l'appartenance à différentes catégories sociales (comme le genre et la classe sociale) ne doit pas être considérée isolément mais en interaction (par exemple Moody & Valarino, 2021). Or, les études intersectionnelles sont rares. Combler ces lacunes permettrait de décrire de manière plus exhaustive la situation des jeunes femmes en Suisse et son évolution dans le temps.

Pour conclure, l'objectif de cette revue de la littérature était de décrire la situation actuelle des jeunes femmes vivant en Suisse. Cette description détaillée, bien qu'imparfaite, permet de comprendre la situation des jeunes femmes, son évolution au fil du temps et l'état de l'égalité entre les jeunes femmes et hommes. Décrire et comprendre la situation des jeunes femmes est essentiel pour l'élaboration de mesures et de politiques de promotion de l'égalité pertinentes et efficaces. Ainsi, nous espérons que ce rapport permettra d'informer les réflexions dans ce sens.

6. Références

Acklin, Dunya, & Reynaud, Caroline. (2017). La formation, contrepartie exigible et légitime de l'aide sociale? *Les Politiques Sociales*(1/2), 111. Consulté sur https://www.cairn.info/revue-les-politiques-sociales-2017-1-page-81.htm

Auderset, Diane, Akre, Christina, Barrense-Dias, Yara, Berchtold, André, Jacot-Descombes, Caroline, Leeners, Brigitte, Morselli, Davide, & Joan-Carles, Surís. (2021). Profile of Young Victims of Unwanted Sexual Experiences: a Gender Comparison Using a Swiss National Survey. *Sexuality Research & Social Policy, 18*(1), 127-136. doi:http://dx.doi.org/10.1007/s13178-020-00436-y

Bachmann, Laurence. (2010). Les péoccupations émancipatrices des femmes à l'épreuve de la morale familiale : une étude à travers le révélateur du rapport à l'argent dans le couple. *Revue Suisse de Sociologie, 36*(3), 471-487. doi:http://doi.org/10.5169/seals-814899

Barrense-Dias, Yara. (2021). *Enquête suisse sur la santé 1992–2017: La contraception en Suisse*. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique (OFS). Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/actualites/quoi-de-neuf.assetdetail.15844494.html

Barrense-Dias, Yara, Akre, Christina, Berchtold, André, Leeners, Brigitte, Morselli, Davide, & Suris, Joan-Carles. (2018). *Sexual health and behavior of young people in Switzerland.* Lausanne: Institut universitaire de médecine sociale et préventive. Consulté sur: http://dx.doi.org/10.16908/issn.1660-7104/

Barrense-Dias, Yara, Akre, Christina, Joan-Carles, Suris, & Berchtold, André. (2020a). Opinions of Adolescents on Prevention Related to Sexting: a Q-Methodology Study. *Sexuality Research & Social Policy, 17*(4), 753-764. doi:http://dx.doi.org/10.1007/s13178-020-00431-3

Barrense-Dias, Yara, Akre, Christina, Surís, Joan-Carles, Berchtold, André, Morselli, Davide, Jacot-Descombes, Caroline, & Leeners, Brigitte. (2020b). Does the Primary Resource of Sex Education Matter? A Swiss National Study. *Journal of Sex Research, 57*(2), 166-176. doi:http://doi.org/10.1080/00224499.2019.1626331

Basler, Ariane, & Kriesi, Irene. (2019). Adolescents' development of occupational aspirations in a tracked and vocation-oriented educational system. *Journal of Vocational Behavior, 115*, 1-14. doi:https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103330

Baumgarten, Diana, Luterbach, Matthias, & Maihofer, Andrea. (2017a). „Wenn Kinder da sind, kommen die an erster Stelle. Sonst muss man keine Familie haben." Berufsidentität und (antizipierte) Mutterschaft: Frauen und der Druck, sich zu entscheiden. *Freiburger Zeitschrift für Geschlechterstudien*(1), 53-59. doi:https://doi.org/10.3224/fzg.v23i1.04

Baumgarten, Diana, Wehner, Nina, Maihofer, Andrea, & Schwiter, Karin. (2017b). „Wenn Vater, dann will ich Teilzeit arbeiten". Die Verknüpfung von Berufs- und Familienvorstellungen bei 30-jährigen Männern aus der deutschsprachigen Schweiz. *Gender : Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*(4), 76-91. doi:https://doi.org/10.3224/84740545

Benardi, Laura, Ryser, Valérie-Anne, & Le Goff, Jean-Marie. (2013). Gender Role-Set, Family Orientations, and Women's Fertility Intentions in Switzerland. *Revue Suisse de Sociologie, 39*(1), 9-31. doi:http://doi.org/10.5169/seals-814986

Bernath, Jael, Suter, Lilian, Waller, Gregor, Külling, Céline, Willemse, Isabel, & Süss, Daniel. (2020). *Rapport sur les résultats de l'étude JAMES: Jeunes, activités, médias - enquête Suisse 2020*. Zürich: ZHAW. Consulté sur: https://www.swisscom.ch/fr/about/durabilite/james.html

Berrut, Sylvan, Mosimann, Andrea, & Nicolet-dit-Félix, Maroussia. (2019). *Enquête sur les familles et les générations 2018: Premiers résultats*. Neuchâtel: OFS. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population.assetdetail.10467789.html

Bertschy, Kathrin. (2018). Wage discrimination at career entry in Switzerland: Reasons and implications. In Brigitte Liebig, Karin Gottschall, & Birgit Sauer (Eds.), *Gender Equality in Context* (pp. 159-180): Verlag Barbara Budrich. Consulté sur: http://doi.org/10.2307/j.ctvbj7k3q.10

Bertschy, Kathrin, Walker, Philipp, Baeriswyl, Annick, & Marti, Michael. (2014). Gender Wage Gap at Career Entry. A Quantitative Analysis for Switzerland. *Revue Suisse de Sociologie, 40*(2), 279-305. doi:http://doi.org/10.5169/seals-815100

BFEG. (2013). *Vers l'égalité des salaires! Faits et tendances*. Berne. Consulté sur: https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/fr/dokumente/lohngleichheit/auf_dem_weg_zur_lohngleichheit.pdf.download.pdf/vers_l_egalite_dessalaires.pdf

Bornatici, Christina, Gauthier, Jacques-Antoine, & Le Goff, Jean-Marie. (2020). Changing Attitudes Towards Gender Equality in Switzerland (2000–2017): Period, Cohort and Life-Course Effects. *Revue Suisse de Sociologie, 46*(3), 559. doi:http://dx.doi.org/10.2478/sjs-2020-0027

Bornatici, Christina, Gauthier, Jacques-Antoine, & Le Goff, Jean-Marie. (2021). Les attitudes envers l'égalité des genres en Suisse, 2000-2017. *Social Change in Switzerland, 25*, 1-15. doi:http://doi.org/10.22019/SC-2021-00001

Bosshard, Cyril, Bütikofer, Sarah, Hermann, Michael, & Krähenbühl, David. (2021). *annajetzt – Frauen in der Schweiz: Die grosse Frauenbefragung von Sotomo und annabelle*. Zürich: Sotomo. Consulté sur: https://sotomo.ch/site/wp-content/uploads/2021/03/annajetzt.pdf

Branger, Katja. (2013). *Vers l'égalité entre femmes et hommes: Situation et évolution*. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique (OFS). Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/publications.assetdetail.349120.html

Branger, Katja. (2019). *Vers l'égalité entre femmes et hommes: Situation et évolution*. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique (OFS). Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/publications.assetdetail.8288360.html

Brügger, Adrian, Gubler, Moritz, Steentjes, Katharine, & Capstick, Stuart B. (2020). Social Identity and Risk Perception Explain Participation in the Swiss Youth Climate Strikes. *Sustainability, 12*, 1-17. doi:http://dx.doi.org/10.3390/su122410605

Buchmann, Marlis, Kriesi, Irene, Bayard, Sybille, Sander, Fabian, & Bundel, Stephanie. (2021). Upward Mobility of Students from Lower-educated Families in Stratified Educational Systems: The Role of Social Capital and Work Habits. *Journal of Youth and Adolescence, 50*(3), 391-407. doi:http://dx.doi.org/10.1007/s10964-020-01257-3

Buchmann, Marlis, Kriesi, Irene, Koomen, Maarten, Imdorf, Christian, & Basler, Ariane. (2016). Differentiation in secondary education and inequality in educational opportunities: The case of

Switzerland. In Hans-Peter Blossfeld, Sandra Buchholz, Jan Skopek, & Moris Triventi (Eds.), *Models of Secondary Education and Social Inequality – An International Comparison* (pp. 111-128). Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing. Consulté sur: http://doi.org/10.5451/unibas-ep41427

Buchmann, Marlis, & Müller, Marianne. (2016). Demand for Work Experience and Labor Market Entry after Completion of Vocational Education and Training. *Conference Papers -- American Sociological Association*, 1-20. Consulté sur: http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=121201154&lang=fr&site=ehost-live

Buchs, Helen, Müller, Barbara, & Buchmann, Marlis. (2015). Qualifikationsnachfrage und Arbeitsmarkteintritt in der Schweiz. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 67*(4), 709-736. doi:http://dx.doi.org/10.1007/s11577-015-0342-5

Bula, Antoine, & Segura, Juan. (2019). *Personnes en formation: Édition 2019*. Neuchâtel: OFS. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/publications.assetdetail.9448545.html

Carvalho Arruda, Carolina. (2019). Des professions toujours typiquement sexuées? Enjeux des aspirations professionnelles. In Edith Guilley, Carolina Carvalho Arruda, Jacques-Antoine Gauthier, Lavinia Gianettoni, Dinah Gross, Dominique Joye, Elisabeth Issaieva Moubarak Nahra, & Karin Müller (Eds.), *À l'école du genre: Projets professionnels de jeunes en Suisse* (pp. 89-106): Seismo.

Combet, Benita, & Oesch, Daniel. (2019a). Gender Wage Gap Opens Long before Motherhood. Panel Evidence on Early Careers in Switzerland. *European Sociological Review, 35*(3), 332-345. doi:http://doi.org/10.1093/esr/jcz009

Combet, Benita, & Oesch, Daniel. (2019b). L'inégalité salariale entre hommes et femmes commence bien avant la fondation d'une famille. *Social Change in Switzerland*(18), 1-16. doi:http://doi.org/10.22019/SC-2019-00003

Combet, Benita, & Oesch, Daniel. (2021). The social-origin gap in university graduation by gender and immigrant status: a cohort analysis for Switzerland. *Longitudinal and Life Course Studies, 12*(2), 119-146. doi:http://doi.org/10.1332/175795920X16034769228656

Confédération suisse. (2021). *Stratégie Egalité 2030*. Berne: Confédération suisse. Consulté sur: https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-83294.html

den Hollander, Charlotte. (2015). Le bonheur des jeunes. In *NEWSLETTER Informations démographiques* (Vol. 2, pp. 2-4). Neuchâtel: OFS.

Denzler, Stefan. (2011). University or Polytechnic? Family Background Effects on the Choice of Higher Education Institution. *Revue Suisse de Sociologie, 37*(1), 79-97. doi:http://doi.org/10.5169/seals-814158

Denzler, Stefan, & Wolter, Stefan C. (2018). Does Political Orientation Affect the Choice of a University Major? *Studies in Higher Education, 43*(11), 1868-1881. doi:http://dx.doi.org/10.1080/03075079.2017.1285878

Deppierraz, Réjane, & Segura, Juan. (2016). Les jeunes dans le système éducatif. In OFS (Ed.), *NEWSLETTER Informations démographiques* (Vol. 2, pp. 2-4). Neuchâtel: OFS. Consulté sur:

https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/publications.assetdetail.1600866.html

Dermont, Clau. (2021). *50 ans de suffrage féminin et 30 ans de droit de vote à 18 ans: Un retour historique sur les votations populaires concernant le droit de vote et les conséquences de ces votations sur la représentation politique en Suisse* (Office fédéral de la statistique (OFS) Ed.). Neuchâtel: Office fédéral de la statistique (OFS). Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/publications.assetdetail.15864379.html

Dubach, Philipp, Legler, Victor , Morger, Mario , & Stutz, Heidi. (2017). *Frauen und Männer an Schweizer Hochschulen: Indikatoren zur Chancengleichheit in Studium und wissenschaftlicher Laufbahn*. Berne: SEFRI. Consulté sur: https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/dienstleistungen/publikationen/publikationsdatenbank/indikatoren-chancengleichheit.html

Ender, Susanne, & Helbling, Laura. (2019). 20. Wohnformen am Übergang ins Erwachsenenleben In Stephan Gerhard Huber (Ed.), *YASS – Young Adult Survey Switzerland – Band 2* (pp. 138-150). Berne: Office fédéral des constructions et de la logistique. Consulté sur: https://www.chx.ch/fr/node/135

Fasel, Rachel, Kuehni, Morgane, & Rey, Séverine. (2019). L'impact du genre sur l'insertion des diplômé·e·s du supérieur dans quatre secteurs d'activité, en Suisse. *Formation Emploi*(145), 53-78. doi:http://doi.org/10.4000/formationemploi.6889

Fassa, Farinaz, & Kradolfer, Sabine. (2010). *Le plafond de fer de l'université: Femmes et carrières*. Zurich: Seismo.

Felouzis, Georges, Charmillot, Samuel, & Fouquet-Chauprade, Barbara. (2016). Les élèves de deuxième génération en Suisse : modes d'intégration scolaire et compétences acquises dans 13 systèmes éducatifs cantonaux. *Revue Suisse de Sociologie, 42*(2), 218-244. doi:http://doi.org/10.1515/sjs-2016-0010

Fernandes, Ana, Huber, Martin, & Vaccaro, Giannina. (2021). Gender differences in wage expectations. *PLoS One, 16*(6), e0250892. doi:http://doi.org/10.1371/journal.pone.0250892

Filsinger, Maximilian, & Freitag, Markus. (2019). Internet Use and Volunteering: Relationships and Differences Across Age and Applications. *Voluntas, 30*(1), 87-97. doi:http://dx.doi.org/10.1007/s11266-018-0045-4

Freire, Kathrin, & Freymond, Christoph. (2016). *Portrait de la Suisse: Résultats tirés des recensements de la population 2010–2014*. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique (OFS). Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/publications.assetdetail.1021365.html

Fuchs, Gesine, Lanfranconi, Lucia, & Gebhard, Oriana. (2018). *National Barometer on Equality 2018: Focus on equal pay*. Consulté sur: www.equality.ch/pdf_i/20181121_National_Barometer_on_Equality_2018.pdf

Gauthier, J. A., Levy, R., & Widmer, E. (2013). Trajectories between the family and paid work. In René Levy, Jacques-Antoine Gauthier, & Eric D. Widmer (Eds.), *Gendered life courses between standardization and individualization. A European approach applied to Switzerland* (pp. 71-92). Berlin: Lit Verlag.

Gauthier, Jacques-Antoine. (2019). Le réseau social des élèves. In Edith Guilley, Carolina Carvalho Arruda, Jacques-Antoine Gauthier, Lavinia Gianettoni, Dinah Gross, Dominique Joye, Elisabeth Issaieva Moubarak Nahra, & Karin Müller (Eds.), *À l'école du genre: Projets professionnels de jeunes en Suisse* (pp. 136-162): Seismo.

Gauthier, Jacques-Antoine, & Gianettoni, Lavinia. (2013). Socialisation séquentielle et identité de genre liées à la transition de la formation professionnelle à l'emploi. *Revue Suisse de Sociologie, 39*(1), 33-55. doi:http://doi.org/10.5169/seals-814987

Genoud, Philippe A., Kappeler, Gabriel, & Guillod, Matthias. (2015). Attitudes face aux mathématiques: filles et garçons égaux dans la façon d'aborder leurs apprentissages? *Revue suisse des sciences de l'éducation, 37*(2), 301-320. doi:http://doi.org/10.24452/sjer.37.2.4955

Gianettoni, Lavinia. (2019). Idéologie sexiste et sexuation des aspirations professionnelles. In Edith Guilley, Carolina Carvalho Arruda, Jacques-Antoine Gauthier, Lavinia Gianettoni, Dinah Gross, Dominique Joye, Elisabeth Issaieva Moubarak Nahra, & Karin Müller (Eds.), *À l'école du genre: Projets professionnels de jeunes en Suisse* (pp. 130-135): Seismo.

Gianettoni, Lavinia, Carvalho Arruda, Carolina, Gauthier, Jacques-Antoine, Gross, Dinah, & Joye, Dominique. (2015). Aspirations professionnelles des jeunes en Suisse : rôles sexués et conciliation travail/famille. *Social Change in Switzerland*(3), 1-9. doi:http://doi.org/10.22019/SC-2015-00005

Gianettoni, Lavinia, & Roux, Patricia. (2010). Interconnecting Race and Gender Relations: Racism, Sexism and the Attribution of Sexism to the Racialized Other. *Sex Roles: A Journal of Research, 62*(5-6), 374-386. doi:http://dx.doi.org/10.1007/s11199-010-9755-9

Gianettoni, Lavinia, Simon-Vermot, Pierre, & Gauthier, Jacques-Antoine. (2010). Orientations professionnelles atypiques: transgression des normes de genre et effets identitaires. *Revue française de pédagogie, 173*, 41-50. doi:https://doi.org/10.4000/rfp.2535

Ginalski, Stéphanie. (2016). Les femmes à la tête des grandes entreprises suisses : une analyse historique des inégalités de genre. *Social Change in Switzerland*(7), 1-12. doi:http://doi.org/10.22019/SC-2016-00007

Golder, Lukas, Jans, Cloé, Burgunder, Thomas, Rötheli, Valentina, Bohn, Daniel, & Rey, Roland. (2020a). *Youth barometer 2020: Politicized youth taking a stand*. Consulté sur: https://www.gfsbern.ch/wp-content/uploads/2020/09/203116_cs_jugendbarometer_2020_gelayoutet_en.pdf

Golder, Lukas, Jans, Cloé, Venetz, Aaron, Bohn, Daniel, & Herzog, Noah. (2019). *Sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt an Frauen sind in der Schweiz verbreitet*. Berne: gfs.bern. Consulté sur: https://cockpit.gfsbern.ch/de/cockpit/sexuelle-gewalt-in-der-schweiz/

Golder, Lukas, Mousson, Martina, Venetz, Aaron, & Bohn, Daniel. (2020b). *Baromètre des transitions: 2e vague*. Berne: gfs.bern. Consulté sur: https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/fr/home/formation/formation-professionnelle-initiale/barometre-des-transitions/nahtstellenbarometer.html

Gomensoro, Andres, & Bolzman, Claudio. (2015). The Effect of the Socioeconomic Status of Ethnic Groups on Educational Inequalities in Switzerland: Which "Hidden" Mechanisms? *Italian Journal of Sociology of Education, 7*(2), 70-98. doi:https://doi.org/10.14658/pupj-ijse-2015-2-4

Gomensoro, Andres, & Bolzman, Claudio. (2016). Les trajectoires éducatives de la seconde génération. Quel déterminisme des filières du secondaire I et comment certains jeunes le surmontent? *Revue Suisse de Sociologie, 42*(2), 289. doi:http://doi.org/10.5169/seals-814644

Greenstein, Theodore N. (2009). National Context, Family Satisfaction, and Fairness in the Division of Household Labor. *Journal of Marriage and Family, 71*(4), 1039-1051. doi:https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2009.00651.x

Grønning, Miriam, Kriesi, Irene, & Sacchi, Stefan. (2020). Skill Specificity of Upper-Secondary Training Occupations and the Gender Pay Gap. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 72*, 291-315. doi:http://dx.doi.org/10.1007/s11577-020-00678-z

Gross, Dinah. (2019). Les représentations des professions comme l'expression de normes: identiques pour tous ou variables selon la position sociale? In Edith Guilley, Carolina Carvalho Arruda, Jacques-Antoine Gauthier, Lavinia Gianettoni, Dinah Gross, Dominique Joye, Elisabeth Issaieva Moubarak Nahra, & Karin Müller (Eds.), *À l'école du genre: Projets professionnels de jeunes en Suisse* (pp. 107-122): Seismo.

Guilley, Edith. (2019). Les différences d'aspirations professionnelles sont-elles institutionnalisées par l'école? In Edith Guilley, Carolina Carvalho Arruda, Jacques-Antoine Gauthier, Lavinia Gianettoni, Dinah Gross, Dominique Joye, Elisabeth Issaieva Moubarak Nahra, & Karin Müller (Eds.), *À l'école du genre: Projets professionnels de jeunes en Suisse* (pp. 151-162): Seismo.

Guilley, Edith, Carvalho Arruda, Carolina, Gauthier, Jacques-Antoine , Gianettoni, Lavinia , Gross, Dinah , Joye, Dominique , Issaieva Moubarak Nahra, Elisabeth, & Müller, Karin. (2019). *À l'école du genre: Projets professionnels de jeunes en Suisse* : Seismo.

Guilley, Edith, Carvalho Arruda, Carolina, Gauthier, Jacques-Antoine, Gianettoni, Lavinia, Gross, Dinah, Joye, Dominique, Moubarak, Elisabeth, & Müller, Karin. (2014). *Maçonne ou avocate: rupture ou reproduction sociale? Une enquête sur les aspirations professionnelles des jeunes en Suisse aujourd'hui* : SRED, LINES.

Gundelach, Birte, & Kalte, Deborah. (2021). Explaining the Reversed Gender Gap in Political Consumerism: Personality Traits as Significant Mediators. *Schweizerische Zeitschrift für Politikwissenschaft = Revue suisse de science politique = Swiss political science review., 27*(1), 41-60. doi:http://dx.doi.org/10.1111/spsr.12429

Hadjar, Andreas, & Aeschlimann, Belinda. (2015). Gender Stereotypes and Gendered Vocational Aspirations among Swiss Secondary School Students. *Educational Research, 57*(1), 22-42. doi:http://dx.doi.org/10.1080/00131881.2014.983719

Henchoz, Caroline, Plomb, Fabrice, Poglia Mileti, Francesca, & Schultheis, Franz. (2015). Socialisation économique et pratiques financières des jeunes: questions de sociologie. Introduction au numéro spécial. *Revue Suisse de Sociologie, 41*(2), 179-200. doi:http://doi.org/10.5169/seals-814140

Henchoz, Caroline, & Wernli, Boris. (2010). Cycle de vie et travaux ménagers en Suisse: L'investissement ménager des hommes et des femmes lors des étapes de la construction familiale. *Revue Suisse de Sociologie, 36*(2), 235-257. Consulté sur http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=53919291&site=ehost-live

Henchoz, Caroline, & Wernli, Boris. (2012). L'endettement des jeunes est-il supérieur à celui des adultes en Suisse? *La Vie économique, 1*, 53-36. Consulté sur https://dievolkswirtschaft.ch/fr/2012/01/henchoz-2/

Hirschi, Andreas. (2009). Eine typologische Analyse des schweizerischen Lehrstellenmarktes: Strukturelle Benachteiligung von jungen Frauen. *Revue suisse des sciences de l'éducation, 31*(2), 317-334. doi:http://doi.org/10.24452/sjer.31.2.5097

Hofer, Sarah I. (2015). Studying Gender Bias in Physics Grading: The role of teaching experience and country. *International Journal of Science Education, 37*(17), 2879-2905. doi:http://doi.org/10.1080/09500693.2015.1114190

Huber, Evéline, & Bergman, Manfred Max. (2018). Zwischen Wunsch und Realität: Ausbildungs- und Berufsverläufe von jungen Frauen. *Revue suisse des sciences de l'éducation, 35*(1), 181-200. doi:https://doi.org/10.24452/sjer.35.1.4908

Huber, Stephan Gerhard, Mischler, Marianne, & Schwander, Marius. (2019). 24. YASS-Monitor – Haltungen und Einstellungen junger Erwachsener im Überblick. In Stephan Gerhard Huber (Ed.), *YASS – Young Adult Survey Switzerland – Band 2* (pp. 128-135). Berne: Office fédéral des constructions et de la logistique. Consulté sur: https://www.chx.ch/fr/node/135

Imdorf, Christian. (2017). Diskriminierung in der beruflichen Bildung. In Albert Scherr, Aladin El-Mafaalani, & Emine Yüksel (Eds.), *Handbuch Diskriminierung* (pp. 353-366). Wiesbaden: Springer VS.

Imdorf, Christian, & Hupka-Brunner, Sandra. (2015). Gender Differences at Labor Market Entry in Switzerland. In Hans-Peter Blossfeld, Jan Skopek, Moris Triventi, & Sandra Buchholz (Eds.), *Gender, Education and Employment*. UK: Edward Elgar Publishing. Consulté sur: https://doi.org/10.4337/9781784715038.00022

Imdorf, Christian, Koomen, Maarten, Murdoch, Jake, & Guégnard, Christine. (2017). Do vocational pathways improve higher education access for women and men from less privileged social backgrounds? A comparison of vocational tracks to higher education in France and Switzerland. *Rassegna Italiana di Sociologia, 58*(2), 175-196. doi:http://doi.org/10.1423/87310

Imdorf, Christian, Sacchi, Stefan, Wohlgemuth, Karin, Cortesi, Sasha, & Schoch, Aline. (2014). How Cantonal Education Systems in Switzerland Promote Gender-Typical School-to-Work Transitions. *Revue Suisse de Sociologie, 40*(2), 175-196. doi:http://doi.org/10.5169/seals-815095

Issaieva Moubarak Nahra, Elisabeth. (2019). Identité et auto-efficacité: quelles conséquences sur les souhaits professionnels? In Edith Guilley, Carolina Carvalho Arruda, Jacques-Antoine Gauthier, Lavinia Gianettoni, Dinah Gross, Dominique Joye, Elisabeth Issaieva Moubarak Nahra, & Karin Müller (Eds.), *À l'école du genre: Projets professionnels de jeunes en Suisse* (pp. 163-172): Seismo.

Jaik, Katharina, & Wolter, Stefan C. (2019). From Dreams to Reality: Market Forces and Changes from Occupational Intention to Occupational Choice. *Journal of Education and Work, 32*(4), 320-334. doi:http://dx.doi.org/10.1080/13639080.2019.1637830

Jann, Ben. (2003). *Lohngerechtigkeit und Geschlechterdiskriminierung: Experimentelle Evidenz*. Consulté sur: https://boris.unibe.ch/69439/1/lohngerecht.pdf

Jann, Ben, & Hupka-Brunner, Sandra. (2020a). Une fausse image de soi tient les femmes à l'écart des métiers techniques. *Die Volkswirtschaft: Plattform für Wirtschaftspolitik, 93*(3), 41-44. Consulté sur https://dievolkswirtschaft.ch/fr/2020/02/jann-hupkafr/

Jann, Ben, & Hupka-Brunner, Sandra. (2020b). Warum werden Frauen so selten MINT-Fachkräfte? Zur Bedeutung der Differenz zwischen mathematischen Kompetenzen und Selbstkonzept. *Revue suisse des sciences de l'éducation, 42*(2), 391-413. doi:https://doi.org/10.24452/sjer.42.2.6

Kaiser, Boris, & Möhr, Thomas. (2021). *Analyse des différences salariales entre femmes et hommes sur la base de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) 2018: Rapport final*. Neuchâtel: Étude sur mandat de l'Office fédéral de la statistique (OFS). Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home.assetdetail.17604125.html

Kanji, Shireen, & Hupka-Brunner, Sandra. (2015). Young women's strong preference for children and subsequent occupational gender segregation: What is the link? *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 34*(2), 124-140. doi:http://dx.doi.org/10.1108/EDI-05-2014-0041

Kersten, Sarah. (2016). Individual and Cantonal Factors Explaining Gender Specific Time Use for Housework of Employed Women and Men in Switzerland. *Revue Suisse de Sociologie, 42*(1), 85-107. doi:http://doi.org/10.5169/seals-814636

Korber, Maïlys, & Oesch, Daniel. (2016). Quelles perspectives d'emploi et de salaire après un apprentissage? *Social Change in Switzerland*(6). doi:http://doi.org/10.22019/SC-2016-00005

Kovic, Marko, & Hänsli, Nina. (2018). Do Millennials Care About NPOs? Intergenerational Differences in Attitudes Towards Nonprofit Organizations. *Voluntas, 29*(5), 1112-1127. doi:http://dx.doi.org/10.1007/s11266-018-0025-8

Kriesi, Irene, & Basler, Ariane (2020). Le développement des aspirations professionnelles des jeunes en Suisse. *Social Change in Switzerland, 23*. doi:http://doi.org/10.22019/SC-2020-00005

Kriesi, Irene, & Leeman, Regula Julia. (2020). *La pression de la tertiarisation: Défis pour le système de formation, le marché du travail et l'individu*. Consulté sur: http://doi.org/10.5281/zenodo.3678547

Kuhn, Ursina, & Ravazzini, Laura. (2018). Moral Pressures for Women to Stay Home: Incorporating Gender Role Attitudes into a Categorical Labour Supply Model of Couples *SSRN*. doi:http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3146965

Kulic, Nevena, Minello, Alessandra, & Zella, Sara. (2020). Manage Your Money, Be Satisfied? Money Management Practices and Financial Satisfaction of Couples Through the Lens of Gender. *Journal of Family Issues, 41*(9), 1420-1446. doi:http://dx.doi.org/10.1177/0192513X19891463

Lacroix, Julie, & Vidal-Coso, Elena. (2019). Differences in Labor Supply by Birthplace and Family Composition in Switzerland: the Role of Human Capital and Household Income. *Journal of International Migration and Integration, 20*(3), 659-684. doi:http://dx.doi.org/10.1007/s12134-018-0623-8

Lamamra, Nadia. (2021). *Le genre de l'apprentissage, l'apprentissage du genre: Quand les arrêts prématurés révèlent les logiques à l'oeuvre en formation professionnelle initiale* : Seismo. Consulté sur: https://doi.org/10.33058/seismo.20744

Lamprecht, Markus, Fischer, Adrian, & Stamm, Hanspeter. (2020). *Observatoire du bénévolat en Suisse 2020*. Zurich: Seismo. Consulté sur: https://doi.org/10.33058/seismo.20727

Le Goff, Jean-Marie, & Levy, René. (2016). *Devenir parents, devenir inégaux : transition à la parentalité et inégalités de genre*. Genève: Éditions Seismo.

Le Goff, Jean-Marie, & Ryser, Valérie-Anne. (2013). Mariage et union consensuelle avec enfant en Suisse. In Dominique Tabutin & Bruno Masquelier (Eds.), *Ralentissements, résistances et ruptures dans les transitions démographiques* (pp. 157-172). Louvain-la-Neuve: Presses universitaires de Louvain.

Leemann, Regula Julia, Dubach, Philipp, & Boes, Stefan. (2010). The Leaky Pipeline in the Swiss University System: Identifying Gender Barriers in Postgraduate Education and Networks Using Longitudinal Data. *Revue Suisse de Sociologie, 36*(2), 299-323. doi:http://doi.org/10.5169/seals-814892

Levy, René. (2018). Devenir parents ré-active les inégalités de genre: une analyse des parcours de vie des hommes et des femmes en Suisse. *Social Change in Switzerland*(14), 14. doi:http://doi.org/10.22019/SC-2018-00003

Levy, René, Kellerhals, Jean, & Widmer, Eric. (2002). Modern Families or Modernized Family Traditionalism? Master Status and the Gender Order in Switzerland. *Electronic Journal of Sociology, 6*(4), 1-42.

Lorenzini, Jasmine, Monsch, Gian-Andrea, & Rosset, Jan. (2021). Challenging Climate Strikers' Youthfulness: The Evolution of the Generational Gap in Environmental Attitudes Since 1999. *Frontiers in Political Science, 3*(40). doi:http://doi.org/10.3389/fpos.2021.633563

Lussi, Isabella, Gassmann, Yvonne, & Huber, Stephan Gerhard. (2019a). 15. Stabilität und Veränderung in den Werten junger Erwachsener in der Schweiz. In Stephan Gerhard Huber (Ed.), *YASS – Young Adult Survey Switzerland – Band 2* (pp. 100-105). Berne: Office fédéral des constructions et de la logistique. Consulté sur: https://www.chx.ch/fr/node/135

Lussi, Isabella, Gassmann, Yvonne, & Huber, Stephan Gerhard. (2019b). 16. Sprachregionale und geschlechterspezifische Unterschiede in den Werten. In Stephan Gerhard Huber (Ed.), *YASS – Young Adult Survey Switzerland – Band 2* (pp. 106-111). Berne: Office fédéral des constructions et de la logistique. Consulté sur: https://www.chx.ch/fr/node/135

Lussi, Isabella, Huber, Stephan Gerhard, Abel, Thomas, & Keller, Florian. (2019c). 19. Junge Erwachsene mit finanziellen Problemen. In Stephan Gerhard Huber (Ed.), *YASS – Young Adult Survey Switzerland – Band 2* (pp. 128-135). Berne: Office fédéral des constructions et de la logistique. Consulté sur: https://www.chx.ch/fr/node/135

Lussi, Isabella, Huber, Stephan Gerhard, & Cattacin, Sandro. (2019d). 10. Politische Ausrichtung junger Schweizerinnen und Schweizer. In Stephan Gerhard Huber (Ed.), *YASS – Young Adult Survey Switzerland – Band 2* (pp. 72-76). Berne: Office fédéral des constructions et de la logistique. Consulté sur: https://www.chx.ch/fr/node/135

Lussi, Isabella, Huber, Stephan Gerhard, & Cattacin, Sandro. (2019e). 11. Politische Partizipation in der Schweiz. In Stephan Gerhard Huber (Ed.), *YASS – Young Adult Survey Switzerland – Band 2* (pp. 77-83). Berne: Office fédéral des constructions et de la logistique. Consulté sur: https://www.chx.ch/fr/node/135

Lussi, Isabella, Huber, Stephan Gerhard, & Cattacin, Sandro. (2019f). 13. Stabilität und Wandel gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit bei jungen Erwachsenen in der Schweiz. In Stephan Gerhard Huber (Ed.), *YASS – Young Adult Survey Switzerland – Band 2* (pp. 88-94). Berne: Office fédéral des constructions et de la logistique. Consulté sur: https://www.chx.ch/fr/node/135

Lussi, Isabella, Huber, Stephan Gerhard, & Ender, Susanne. (2019g). 5. Wie hängt die Ausbildungslosigkeit junger Erwachsener mit dem Geschlecht, mit Bildung und mit finanziellen Ressourcen zusammen? In Stephan Gerhard Huber (Ed.), *YASS – Young Adult Survey Switzerland – Band 2* (pp. 32-38). Berne: Office fédéral des constructions et de la logistique. Consulté sur: https://www.chx.ch/fr/node/135

Makarova, Elena, & Herzog, Walter. (2015). Trapped in the gender stereotype? The image of science among secondary school students and teachers. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 34*(2), 106-123. doi:http://doi.org/10.1108/EDI-11-2013-0097

Makarova, Elena, & Teuscher, Selina. (2018). Trajektorien der beruflichen Geschlechtstypik: Eine Studie zur Rekonstruktion von berufsbiographischen Übergängen. *ZSE*(4), 380. doi:http://dx.doi.org/10.3262/ZSE1804380

Martínez, Carmen, Paterna, Consuelo, Roux, Patricia, & Falomir, Juan Manuel. (2010). Predicting gender awareness: the relevance of neo-sexism. *Journal of Gender Studies, 19*(1), 1-12. doi:https://doi.org/10.1080/09589230903057142

Martinez, Isabel. (2017). Les hauts revenus en Suisse depuis 1980: répartition et mobilité. *Social Change in Switzerland*(11). doi:http://doi.org/10.22019/SC-2017-00007

Mazei, Jens, Hüffmeier, Joachim, Freund, Philipp Alexander, Stuhlmacher, Alice F., Bilke, Lena, & Hertel, Guido. (2015). A meta-analysis on gender differences in negotiation outcomes and their moderators. *Psychological Bulletin, 141*, 85-104. doi:http://dx.doi.org/10.1037/a0038184

Meyer, Thomas. (2004). *L'école … et après? : résultats intermédiaires de l'étude longitudinale TREE*. Berne: Fonds national suisse. Consulté sur: https://edudoc.ch/record/3672/usage?ln=fr

Meyer, Thomas. (2018). De l'école à l'âge adulte : parcours de formation et d'emploi en Suisse. *Social Change in Switzerland*(13), 14. doi:http://doi.org/10.22019/SC-2018-00001

Meyer, Thomas, & Sacchi, Stefan. (2020). Wieviel Schule braucht die Berufsbildung? Eintrittsdeterminanten und Wirkungen von Berufslehren mit geringem schulischen Anteil. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 72*, 105-134. doi:http://dx.doi.org/10.1007/s11577-020-00679-y

Moody, Zoe, & Valarino, Isabel. (2021). Diversité et égalité en éducation (2000-2019) : évolutions, enjeux et perspectives. *Revue suisse des sciences de l'éducation, 43*(1), 84-97. doi:http://doi.org/10.24452/sjer.43.1.7

Mosimann, Andrea, Berrut, Sylvan, & Helfer, Fabienne. (2021). *Les familles en Suisse: Rapport statistique 2021*. Neuchâtel: OFS. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/publications.assetdetail.17084547.html

Murdoch, Jake, Guégnard, Christine, Griga, Dorit, Koomen, Maarten, & Imdorf, Christian. (2016). How Do Second-Generation Immigrant Students Access Higher Education? The Importance of

Vocational Routes to Higher Education in Switzerland, France, and Germany. *Revue Suisse de Sociologie, 42*(2), 245-263. doi:https://doi.org/10.1515/sjs-2016-0011

Murphy, Emily, & Oesch, Daniel. (2016). The Feminization of Occupations and Change in Wages: A Panel Analysis of Britain, Germany, and Switzerland. *Social Forces, 94*(3), 1221-1255. doi:http://doi.org/10.1093/sf/sov099

Neuenschwander, Markus P., Hofmann, Jan, Jüttler, Andreas, & Schumann, Stephan. (2018). Professional Desires and Career Decisions: Effects of Professional Interests, Role Models, and Internship in Lower Secondary School. *International Journal for Research in Vocational Education and Training, 5*(3), 226-243. doi:https://doi.org/10.13152/IJRVET.5.3.5

Nollert, Michael, & Gasser, Martin. (2017). Gender time-use gap and task segregation in unpaid work: evidence from Switzerland. *The International Journal of Sociology and Social Policy, 37*(3/4), 148-165. doi:http://dx.doi.org/10.1108/IJSSP-11-2015-0122

Nordenmark, Mikael. (2013). Disagreement about Division of Household Labour and Experiences of Work-Family conflict in Different Gender Regimes. *Generos. Multidisciplinary Journal of Gender Studies, 2*(3), 205-232. doi:http://dx.doi.org/10.4471/generos.2013.27

OFS. (2015a). *Jeunes adultes bénéficiaires de l'aide sociale (18-25 ans) selon la formation achevée la plus élevée* [Tableau]. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/tableaux.assetdetail.189787.html

OFS. (2015b). *Jeunes adultes bénéficiaires de l'aide sociale (18-25 ans) selon la situation d'activité* [Tableau]. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/tableaux.assetdetail.189780.html

OFS. (2020a). *Adéquation du niveau de formation à l'activité professionnelle des diplômés des hautes écoles une année après l'obtention du diplôme* [Tableau]. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/tableaux.assetdetail.13667409.html

OFS. (2020b). *Revenu professionnel brut standardisé des diplômés des hautes écoles cinq ans et une année après l'obtention du diplôme* [Tableau]. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/tableaux.assetdetail.12007159.html

OFS. (2020c). *Situation dans la profession des diplômés des hautes écoles une année après l'obtention du diplôme* [Tableau]. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/tableaux.assetdetail.13667412.html

OFS. (2020d). *Sous-/sur-emploi des diplômés des hautes écoles une année après l'obtention du diplôme* [Tableau]. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/tableaux.assetdetail.13667441.html

OFS. (2020e). *Taux de chômage au sens du BIT des diplômés des hautes écoles cinq ans et une année après l'obtention du diplôme* [Tableau]. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/tableaux.assetdetail.12007165.html

OFS. (2020f). *Taux de chômage au sens du BIT des diplômés des hautes écoles une année après l'obtention du diplôme* [Tableau]. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/tableaux.assetdetail.13667400.html

OFS. (2020g). *Taux NEET selon le sexe - Part de jeunes inactifs âgés de 15 à 24 ans qui ne suivent pas d'études ou de formation - En pourcent* [Tableau]. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/tableaux.assetdetail.14711825.html

OFS. (2021a). *Catégorie socio-professionnelle selon le sexe, la nationalité, les groupes d'âges, le type de famille* [Tableau]. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/tableaux.assetdetail.16724590.html

OFS. (2021b). *Choix de formation au degré secondaire II – Données de l'indicateur* [Tableau]. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/tableaux.assetdetail.16324550.html

OFS. (2021c). *Évolution de la part des femmes dans les institutions politiques, 1983 à 2020* [Graphique]. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/politique/elections/femmes.assetdetail.16824002.html

OFS. (2021d). *Femmes et science* [Tableau]. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/tableaux.assetdetail.16984290.html

OFS. (2021e). *Indicateur de la législature: Taux de chômage des jeunes* [Page web]. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/themes-transversaux/monitoring-programme-legislature/tous-les-indicateurs/ligne-directrice-1-prosperite/taux-chomage-jeunes.html

OFS. (2021f). *Niveau de formation de la population résidante selon l'âge et le sexe* [Tableau]. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/tableaux.assetdetail.16324583.html

OFS. (2021g). *Nombre d'heures consacrées en moyenne par semaine à l'activité professionnelle, au travail domestique et familial et au travail bénévole selon le sexe et la situation familiale* [Tableau]. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/asset/fr/je-f-03.06.00.01

OFS. (2021h). *Personnes actives occupées par sections économiques, selon le sexe, la nationalité, les groupes d'âges, le type de famille* [Tableau]. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/tableaux.assetdetail.16724586.html

OFS. (2021i). *Personnes en sous-emploi et taux de sous-emploi* [Tableau]. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/tableaux.assetdetail.15844788.html

OFS. (2021j). *Souhait d'enfants, parentalité* [Page web]. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/familles/souhait-enfants-parentalite.html

OFS. (2021k). *Sous-/sur-emploi des diplômés des hautes écoles cinq ans et une année après l'obtention du diplôme* [Tableau]. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/tableaux.assetdetail.12007182.html

OFS. (2021l). *Taux d'activité professionnelle* [Tableau]. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/tableaux.assetdetail.15844777.html

OFS. (2021m). *Taux d'occupation selon le sexe, la nationalité, les groupes d'âges, le type de famille* [Tableau]. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/tableaux.assetdetail.16724597.html

OFS. (2021n). *Taux de chômage au sens du BIT des personnes de 15 ans ou plus selon le sexe et la situation familiale* [Tableau]. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/actualites/quoi-de-neuf.assetdetail.17685851.html

OFS. (2021o). *Travail domestique et familial: Nombre d'heures par semaine en moyenne* [Tableau]. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/tableaux.assetdetail.17124524.html

OFS, Section Criminalité et Droit Pénal. (2021p). *Statistique policière de la criminalité (SPC): Rapport annuel 2020 des infractions enregistrées par la police*. Neuchâtel: OFS. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/actualites/quoi-de-neuf.assetdetail.16464402.html

OFSP. (2020). *VIH, syphilis, gonorrhée et chlamydiose en Suisse en 2019 : survol épidémiologique* (Vol. 48). Berne: OFSP. Consulté sur: https://www.bag.admin.ch/dam/bag/fr/dokumente/mt/p-und-p/hiv-sti-statistiken-analysen-und-trends/hiv-sti-fallzahlen-2019.pdf.download.pdf/vih-ist-survol-epidemiologique-2019.pdf

Pastor, Elisabeth, & Sollberger, Pierre. (2019). *En Suisse et en Europe, la recherche reste un milieu majoritairement masculin*. Neuchâtel: OFS. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/communiques-presse.assetdetail.7666058.html

Perrenoud, Silvia. (2015). Situation des jeunes sur le marché du travail. In *NEWSLETTER Informations démographiques* (Vol. 2, pp. 10-13). Neuchâtel: OFS. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/effectif-evolution/age-etat-civil-nationalite.assetdetail.349891.html

Perrenoud, Silvia. (2020). *Enquête suisse sur la population active (ESPA): Participation des femmes au marché du travail de 2010 à 2019*. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique (OFS). Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/publications.assetdetail.14941827.html

Plomb, Fabrice, & Poglia Mileti, Francesca. (2015). L'argent en action chez les jeunes Suisses: Structures économiques, types d'échanges et comportements individuels. *Revue Suisse de Sociologie, 41*(2), 201-221. doi:http://doi.org/10.5169/seals-814141

Ravazzini, Laura, Kuhn, Ursina, & Suter, Christian. (2017). Do Opposites Attract? Educational Assortative Mating and Dynamics of Wage Homogamy in Switzerland, 1992-2014. *Revue Suisse de Sociologie, 43*(3), 567-586. doi:http://doi.org/10.1515/sjs-2017-0028

Ravazzini, Laura, Kuhn, Ursina, & Suter, Christian. (2019). Les opposés ne s'attirent pas – le rôle de la formation et du revenu dans la mise en couple en Suisse. *Social Change in Switzerland*(17), 13. doi:http://doi.org/10.22019/SC-2019-00001

Reveilhac, Maud, & Morselli, Davide. (2020). Digital Shift in Swiss Media Consumption Practices. *Revue Suisse de Sociologie, 46*(3), 535-558. doi:http://doi.org/10.2478/sjs-2020-0026

Rossier, Clémentine, Sauvain-Dugerdil, Claudine, & Bernardi, Laura. (2018). Bien-être des individus dans des familles non-standards en Suisse: cadre introductif à une série d'analyses de l'enquête sur les familles et les générations (EFG-2013). *LIVES Working Papers, 68*. doi:http://dx.doi.org/10.12682/lives.2296-1658.2018.68

Ryser, Valérie-Anne, & Le Goff, Jean-Marie. (2018). The Transition to Marriage for Cohabiting Couples: Does it Shape Subjective Well-being and Opinions or Attitudes Toward Family? In Robin Tillmann, Marieke Voorpostel, & Peter Farago (Eds.), *Social Dynamics in Swiss Society: Empirical Studies Based on the Swiss Household Panel* (pp. 47-59). Cham: Springer International Publishing. Consulté sur: https://doi.org/10.1007/978-3-319-89557-4_4

Samuel, Robin, Berger, Lena, & Bergman, Manfred Max. (2017). *Lebensstile, Konsum und Zukunftsperspektiven junger Erwachsener in der Schweiz* (Vol. 24). Chur: Somedia. Consulté sur: https://www.chx.ch/de/content/lebensstile-konsum-und-zukunfts-perspektiven-junger-erwachsener

Sander, Fabian, & Kriesi, Irene. (2020). Transitions to professional education in Switzerland: the influence of institutional characteristics of the Swiss VET system. *Revue Suisse de Sociologie, 0*(0), -. doi:http://doi.org/10.2478/sjs-2020-0031

Scharnhorst, Ursula, & Kammermann, Marlise. (2020). Who is included in VET, who not? *Education & Training, 62*(6), 645-658. doi:http://dx.doi.org/10.1108/ET-11-2019-0248

Schmid, Flurina. (2016). The Gender Wage Gap in Switzerland over Time. *Revue Suisse de Sociologie, 42*(3), 443. doi:http://doi.org/10.5169/seals-814651

Schmid, Gabriella, Schlegel, Felicia, & Huber, Evéline. (2016). Lebens- und Selbstkonzepte von Mädchen in der Ostschweiz - ein Vergleich von drei Altersgruppen. *Gender, 8*(3), 29-45. doi:https://doi.org/10.3224/gender.v8i3.05

Schnell, Philipp, & Fibbi, Rosita. (2016). Unequal Pathways. School-to-Work Trajectories for Children of Turkish and Western-Balkan Origin in Switzerland and Austria. *Revue Suisse de Sociologie, 42*(2), 266-290. doi:http://doi.org/10.1515/sjs-2016-0012

Schön-Bühlmann, Jacqueline. (2021). *Les femmes ont accompli 50% de travail domestique et familial de plus que les hommes en 2020, mais ceux-ci gagnent du terrain*. Neuchâtel: OFS. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/communiques-presse.assetdetail.17124477.html

Schubert, Frank, & Engelage, Sonja. (2011). How leaky is the academic pipeline for female PhDs in Switzerland? [Wie undicht ist die Pipeline? Wissenschaftskarrieren von promovierten Frauen]. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 63*(3), 431-457. doi:http://dx.doi.org/10.1007/s11577-011-0144-3

Schwiter, Karin. (2013). Aversions to the commodification of care: how young Swiss adults plan to organise their future families. *Social & Cultural Geography, 14*(5), 500-516. doi:http://dx.doi.org/10.1080/14649365.2012.731701

Schwiter, Karin. (2015). Auf dem Weg in den Arbeitsmarkt. Junge Erwachsene im Spannungsfeld zwischen Individualität und Geschlechternormen. In Christiane Micus-Loos & Melanie Plößer (Eds.), *Des eigenen Glückes Schmied_in!? Geschlechterreflektierende Perspektiven auf berufliche Orientierungen und Lebensplanungen von Jugendlichen* (pp. 61-75). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. Consulté sur: https://doi.org/10.1007/978-3-658-09133-0_5

Schwiter, Karin, Hupka-Brunner, Sandra, Wehner, Nina, Huber, Evéline, Kanji, Shireen, Maihofer, Andrea, & Bergman, Manfred Max. (2014). Warum sind Plegefachmänner und Elektrikerinnen nach wie vor selten? Geschlechtersegregation in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz. *Revue Suisse de Sociologie, 40*(3), 401-428. Consulté sur http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=99427820&site=ehost-live

SEFRI. (2019). *Système éducatif suisse* [Image]. Consulté sur: https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/fr/home/formation/l-espace-suisse-de-formation/systeme-educatif-suisse.html (21.08.2021).

Storni, Marco. (2015). Comportements sexuels des jeunes adultes: pratiques, risques, évolutions. In *NEWSLETTER Informations démographiques* (Vol. 2, pp. 8-10). Neuchâtel: OFS. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/effectif-evolution/age-etat-civil-nationalite.assetdetail.349891.html

Strub, Silvia, & Bannwart, Livia. (2017). *Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2014*. Berne: Büro BASS. Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen.assetdetail.2118701.html

Tjaden, Jasper Dag, & Scharenberg, Katja. (2017). Ethnic choice effects at the transition into upper-secondary education in Switzerland. *Acta Sociologica, 60*(4), 309-324. doi:http://dx.doi.org/10.1177/0001699316679491

Topgül, Ceren. (2016). Partner Choices of the Second Generation of Turkish and Former Yugoslav Origin in Switzerland: A Comparative Analysis. *Revue Suisse de Sociologie, 42*(2), 360-380. doi:http://doi.org/10.1515/sjs-2016-0016

Umathevan, Suba, Goulds, Sharon, Kiewisch, Elizabeth, & Jöhr, Michèle. (2021). *L'égalité des genres en Suisse: Les jeunes sont optimistes – à juste titre ?* Zurich: Plan International Suisse. Consulté sur: https://www.plan.ch/fr/medias/legalite-des-genres-en-suisse/

Vujanovic, Petar, & Lewis, Christine. (2017). *Ensuring a dynamic skillstraining and life-long learning system in Switzerland*. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD). Consulté sur: http://dx.doi.org/10.1787/438423d9-en

Weiss, Alain, & Kuhn, Elisabeth. (2020). *De la haute école à la vie: Résultats des enquêtes auprès des personnes diplômées des hautes écoles suisses en 2014 et en 2018*. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique (OFS). Consulté sur: https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/publications.assetdetail.14941890.html

Wenger, Matilde, & Fassa, Farinaz. (2020). Formation professionnelle en Suisse romande : l'impact des représentations des enseignant·e·s sur les inégalités genrées. [Vocational education and training in French-speaking Switzerland: The impact of teachers' representations on gender inequalities]. *Formation Emploi, 150*(2), 97-121. doi:http://doi.org/10.4000/formationemploi.8203

Wernli, Boris, & Henchoz, Caroline. (2011). Fin de l'union conjugale, genre et tâches ménagères en Suisse. *Population, 66*(3/4), 727-754. doi:http://doi.org/10.3917/popu.1103.0727

Wernli, Boris, & Henchoz, Caroline. (2015). Les conséquences financières du départ du foyer parental: Une analyse longitudinale des données du Panel suisse de ménages. *Revue Suisse de Sociologie, 41*(2), 311-328. doi:http://doi.org/10.5169/seals-814146

Wey, Simon. (2020). *Gros plan sur le marché du travail: 2ème édition*. Zurich: Union patronale suisse. Consulté sur: https://www.arbeitgeber.ch/fr/marche-du-travail/questions-salariales/nouvelle-edition-du-gros-plan-sur-le-marche-du-travail/

Williams, Christine L. (1992). The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the “Female” Professions. *Social Problems, 39*(3), 253-267. doi:https://doi.org/10.1525/sp.1992.39.3.03x0034h

Wohlgemuth, Karin, Schoch, Aline, & Imdorf, Christian. (2017). Chapitre 2: Transitions sexuées de l'école à l'enseignement post-obligatoire en Suisse. In Hélène Buisson-Fenet (Ed.), *École des filles, école des femmes* (pp. 43-56): De Boeck Supérieur.

Wolter, Stefan C., Cattaneo, Maria A., Denzler, Stefan, Diem, Andrea, Hof, Stefanie, Meier, Ramona, & Oggenfuss, Chantal. (2018). *L’éducation en Suisse – rapport 2018*. Aarau: Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation. Consulté sur: https://www.skbf-csre.ch/fr/rapport-sur-leducation/rapport-education/

Zecha, Laurent. (2020). *Enquête Omnibus 2019: qualité de l’environnement et comportements environnementaux: Des différences entre femmes et hommes dans la perception de l’environnement*. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique (OFS).

Zemp, Annika, & Liebe, Ulf. (2019). Exploring the relationship between holistic spirituality and gender essentialism among Swiss university students. *Social Compass, 66*(2), 238-255. doi:http://dx.doi.org/10.1177/0037768619833314

Zinn, Isabelle. (2019). The "Truly Creative" Florists: When Creativity Becomes a Gendered Privilege. *Journal of Contemporary Ethnography, 48*(3), 429-447. doi:http://doi.org/10.1177/0891241618792074