

Initiative fédérale

Recours aux femmes: enjeux et réalités

Les femmes font partie des potentiels mobilisables par les employeurs en cas de pénurie de personnel qualifié. Quelles sont les actions entreprises pour augmenter leur participation au marché du travail? Quelles limites s'opposent à cette intention?

Par Christine Bitz, rédactrice de PANORAMA

En Suisse, un record peut en cacher un autre: 80% des femmes travaillent ou recherchent un emploi. Toutefois, 59% d'entre elles exercent à temps partiel, ce qui classe notre pays au deuxième rang des pays de l'OCDE. Selon cette dernière, ces chiffres reflètent le manque de solutions abordables de garde d'enfants et une fiscalité dissuadant le second revenu, deux facteurs qui pénalisent les carrières féminines. Augmenter la participation des femmes au marché du travail permettrait d'améliorer la productivité du travail helvétique, qui reste faible depuis plusieurs années. Pour ce faire, il est nécessaire de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle, et d'aider les mères à se réinsérer après un congé maternité. Ce sont là deux objectifs affichés de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié (FKI).

Ordre de priorité revu

En lien avec la FKI, le Département fédéral de l'intérieur a édicté un ordre de priorité en matière d'octroi des aides financières prévues à l'art. 14 de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes pour les années 2017 à 2020. Avec deux points forts: le soutien de programmes visant à encourager, d'une part, le développement et l'utilisation de prestations destinées à la réalisation de l'égalité salariale et à la promotion de la conciliation travail-famille dans les entreprises et, d'autre part, une représentation égale entre femmes et hommes dans des professions et des branches souffrant de pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Sylvie Durrer, directrice du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), précise que ce dernier a participé à la FKI par l'octroi d'aides financières à des projets

(retour au travail des femmes qualifiées, encouragement des femmes vers les professions MINT, etc.). Et d'ajouter: «La FKI a surtout permis d'attirer l'attention sur le phénomène en apportant, à un moment donné, un nouvel éclairage sur une problématique constante.» En 2018, sur les quelque quatre millions de francs alloués par le BFEG, trois quarts ont servi à financer des projets en lien avec la FKI.

L'orientation MINT

Le «Coding Club des filles» fait partie des projets soutenus par le BFEG. Initié en 2018 par l'EPFL, il existe dans les cantons de Vaud, du Valais et du Jura, ainsi qu'à Saint-Imier. Destiné aux jeunes filles de 11 à 15 ans, ce club propose des ateliers de programmation, du coaching par des étudiantes, des rencontres avec des modèles féminins ainsi qu'un réseau social en ligne avec des défis, des conseils et du partage d'informations. «Notre objectif est de créer une communauté de jeunes filles intéressées par les TIC et de favoriser leur contact durable», explique Farnaz Moser, cheffe du Service de promotion des sciences à l'EPFL. Pour la responsable, il est essentiel d'organiser des ateliers spécifiquement destinés à ce public: «Une enquête menée auprès des participantes a montré que 87% d'entre elles apprécieraient que ces activités MINT soient réservées aux filles. Celles-ci sont en effet moins nombreuses à participer aux ateliers mixtes, dans lesquels les garçons prennent les commandes et où les jeunes filles se retrouvent à les assister.» À l'EPFL, les premières mesures de sensibilisation datent de 2003, avec la création de l'atelier «Internet pour les filles». Quinze ans plus tard, Farnaz Moser estime qu'une prise de conscience a eu lieu. En 2018, parmi les 12 400 jeunes ayant bénéficié

des activités scientifiques scolaires et extrascolaires de l'EPFL, 55% étaient des filles. «Mais il reste beaucoup de chemin à parcourir pour tendre vers une parité dans le milieu professionnel; il est par conséquent impératif de poursuivre le travail», conclut la responsable.

«On parle souvent du plafond de verre, mais les murs de verre constituent également une réalité.» Aux yeux d'Angela Fleury, cheffe du Bureau jurassien de l'égalité, qui a mis en place l'an dernier le «Coding Club» dans son canton, l'orientation professionnelle des jeunes filles est un outil clé pour tenter d'abattre les parois invisibles qui confinent les femmes dans les domaines les moins stratégiques. En 2008, le Bureau de l'égalité a entamé une collaboration avec la division technique du Centre jurassien d'enseignement et de formation sous forme de rendez-vous annuels et de visites guidées pour les jeunes filles de 10e et 11e années HarmoS. Ce partenariat a débouché, en 2012, sur le programme «Les métiers techniques au féminin», qui vise non seulement à sensibiliser les jeunes filles aux formations et aux apprentissages techniques, mais aussi à leur proposer des stages d'immersion en école et en entreprise. «La sensibilisation à la technique doit commencer très tôt, souligne Angela Fleury. En collaboration avec le programme #bepog, nous promovons également l'apprentissage dans les professions MINT et sensibilisons les entreprises au recrutement de jeunes filles.»

Le temps partiel n'est pas la (seule) réponse

MINT ou pas, qu'en est-il du parcours des jeunes femmes une fois venu le temps de la maternité? «Habituellement, l'annonce

Valais

«Regrouper l'économie et la formation»

Chef du Département valaisan de l'économie et de la formation, Christophe Darbellay évoque les actions mises en place pour pallier la pénurie de personnel qualifié dans son canton.

Interview: Christine Bitz, rédactrice de PANORAMA

PANORAMA: Le Valais est-il confronté à une pénurie de personnel qualifié?

Christophe Darbellay: Comme les autres cantons, le Valais connaît déjà une telle pénurie, notamment dans les domaines MINT, des soins, du tourisme et surtout dans les métiers de bouche. La pénurie MINT est inquiétante du fait de l'importante activité industrielle dans le canton.

Quelles actions concrètes ont été mises en place?

La première a été de regrouper l'économie et la formation dans un seul et même département, en valorisant toutes les synergies possibles. Je citerais également les opérations de sensibilisation en matière d'orientation professionnelle, notamment la création du Salon des métiers.

Et au niveau de la formation?

Une filière en biotechnologie en langue allemande a été créée à la HES-SO Valais-Wallis pour répondre aux besoins découlant du projet «Ibex» du groupe chimique Lonza. Nous avons aussi fondé, en 2017, l'École professionnelle intercantonale de la chimie à Monthey.

Dans le cadre de la FKI, votre département a initié un programme destiné au personnel soignant.

En effet. Nous avons mis en place une formation ouverte aux infirmiers et infirmières souhaitant reprendre leur activité professionnelle. Disponible en français et en allemand, cette formation d'une durée de quinze jours vise à actualiser leurs connaissances.

Existe-t-il un monitoring visant à estimer le volume d'emplois à pourvoir à court et à moyen terme?



Christophe Darbellay, conseiller d'état valaisan: «Il est difficile de prévoir les besoins avec précision. Cela relèverait plutôt de la voyance.»

Nous n'avons pas de mesures précises. Notre approche est plutôt intuitive. Il est en effet difficile de prévoir les besoins avec précision. Cela relèverait plutôt de la voyance. Sans parler du fait que 60% des métiers qui seront pratiqués dans dix ans n'existent pas encore. Il revient à chaque branche de faire sa promotion.

Est-il aussi question de la hausse de la participation des femmes au marché du travail?

C'est un thème dont on parle et dont il faut parler, bien que ce soit un sujet sensible: pour une femme, augmenter son taux d'activité est un choix personnel et de couple. Les hommes devraient aussi pouvoir réduire leur taux de travail, ce qui n'est pas évident dans une situation proche du plein-emploi. Mon département est celui qui compte le plus grand nombre de collaboratrices. J'observe que la majorité de leurs demandes portent sur une réduction du taux d'activité.

d'une future naissance par un homme fait sortir le champagne; quand cela vient d'une femme, l'employeur va se demander comment s'organiser», relève Sylvie Durrer. Pour la directrice, il convient d'abord de féliciter, puis de réfléchir ensemble aux moyens de s'organiser et de trouver un modèle qui fonctionne pour les deux parties. Afin de soutenir les futures mères, le BFEG a d'ailleurs subventionné le développement du site www.mamagenda.ch. Ce dernier dispense de nombreux conseils, également à l'intention des employeurs.

Concernant le temps partiel, Sylvie Durrer relève aussi une différence entre les métiers féminins et masculins: «Les domaines féminins se sont adaptés à la problématique de la conciliation travail-famille, en offrant des possibilités de temps partiel. Les domaines masculins doivent encore faire évoluer leurs pratiques.» Le financement, par le BFEG, de projets visant à instaurer des possibilités de temps partiel dans les métiers du bâtiment (peintre, notamment) en est une illustration. Plus généralement, Sylvie Durrer note que le temps partiel doit pouvoir être une option pour les femmes comme pour les hommes, mais qu'il faut se méfier des discours alléguant qu'une bonne mère ou un bon père travaillent obligatoirement à temps partiel. «Le temps partiel n'est pas la recette miracle de la conciliation travail-famille, souligne-t-elle. De fait, le temps partiel provoque de nombreux impacts à court, à moyen et à long terme, notamment en matière de prévoyance professionnelle.» Et de conclure: «Il est nécessaire de réfléchir à d'autres solutions, comme celle des crèches dont le nombre, la qualité et l'accessibilité financière doivent être garantis. Pour beaucoup de familles, elles sont trop coûteuses. La Suisse est l'un des pays qui fait peser le plus ce poids sur les épaules des familles.»

Les références bibliographiques seront disponibles sur www.panorama.ch/revue.

À noter que le focus de l'édition 5/2019 de PANORAMA sera consacré au thème de l'égalité entre femmes et hommes.